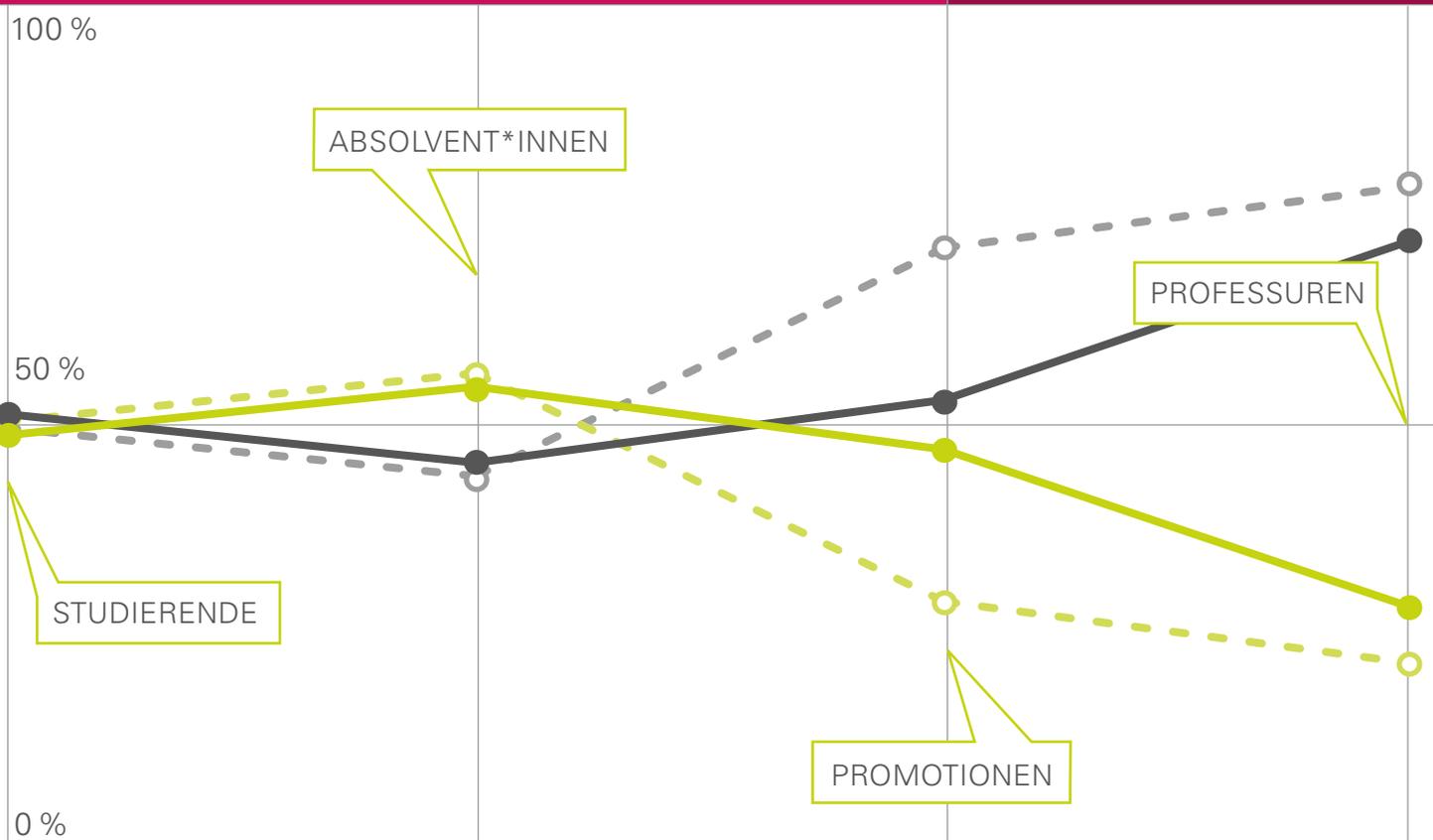


Gleichstellungsmonitoring der Universität Kassel



○ Anteil Männer 2008

● Anteil Männer 2017

○ Anteil Frauen 2008

● Anteil Frauen 2017

U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T
G L E I C H
S T E L L U N G

Impressum

Herausgeberin

Universität Kassel
Frauen- und Gleichstellungsbüro
Mönchebergstraße 19
34109 Kassel

Bearbeitung

Julia Almering, Abteilung Entwicklungsplanung

Konzeption

Dr. Sylke Ernst, Frauen- und Gleichstellungsbüro
Markus Knierim, Abteilung Entwicklungsplanung

Redaktion

Angelika Flörke, Frauen- und Gleichstellungsbüro

Gestaltung

gestaltvoll.de, Nina Sangenstedt, Meckenheim

Fotografien

Paavo Blåfield (S.2, S.14),
Rawpixel Ltd. (S.19)

Auflage: 1.000 Exemplare

Druck: Wir-machen-Druck.de

Stand: Mai 2018

Gleichstellungsmonitoring der Universität Kassel

U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T
G L E I C H
S T E L L U N G



INHALT

1	VORWORT	4
2	EINFÜHRUNG	6
3	ZIEL	9
4	UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSMONITORINGS	10
	4.1 Analyse bundesweiter Datenerhebungen und Rankings zur Gleichstellung unter Studierenden und Beschäftigten	11
	4.2 Übersicht zu den Kennzahlen und Differenzierungsmerkmalen des Gleichstellungsmonitorings	15
	4.3 Zugang zu den Daten des Gleichstellungsmonitorings	19
5	GLEICHSTELLUNGSMONITORING: DATEN DES JAHRES 2017	20
6	DEFINITIONEN UND ERLÄUTERUNGEN ZU DEN KENNZAHLEN	34
7	LITERATUR	39

VORWORT



Frauen sind nach wie vor in der Wissenschaft unterrepräsentiert. Die Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen in Deutschland steigen zwar seit Jahren an, aber diese Entwicklung erfolgt im Schnecken tempo. Seit rund 30 Jahren sind Hochschulen in Deutschland durch die Landesgleichstellungsgesetze aufgefordert, dieses Zugangsrecht auf Bildung und berufliche Entwicklung aktiv umzusetzen. Durch die zunehmend wettbewerblichen Förderbedingungen im nationalen und internationalen Feld der Wissenschaft sind in den vergangenen Jahren die Potentiale von Frauen für die Wissenschaft stärker in den Fokus gerückt. Mittlerweile ist es Standard, dass Initiativen zur Förderung von Wissenschaft die Situation der Gleichstellung der Geschlechter analysieren und in ein Förderkonzept integrieren. In diesem Zuge haben sich die Strategien zur Gleichstellung erweitert: Neben der Individualförderung und Verhinderung von Diskriminierung auf individueller Ebene sind verstärkt die strukturellen und kulturellen Faktoren der mittelbaren Diskriminierung in den Blick genommen worden.

Im Bereich des Studiums ist seit rund 10 Jahren Geschlechterparität erreicht, allerdings nur in der Gesamtbetrachtung aller Studiengänge. Bei differenzierter Betrachtung zeigen sich große Ungleichheiten, die in der gesellschaftlichen Diskussion unter den Schlagworten „Mehr Frauen in die MINT-Berufe“ und „Aufwertung der Frauenberufe“ aufgegriffen werden.

Geschlechterstereotypische Zuschreibungen sind weiterhin sehr wirksam darin, Frauen die Hauptverantwortung für Care-Arbeit zu übergeben und sie von Führungsaufgaben fern zu halten. Ihren strukturellen Niederschlag finden diese Zuschreibungsmechanismen in der Überrepräsentanz von Männern in Führungspositionen und in Berufsfeldern mit guten Entwicklungsmöglichkeiten und der Überrepräsentanz von Frauen in Teilzeitstellen, in befristeten Positionen und in Bereichen mit geringen Entwicklungsmöglichkeiten.

Um diese allgemein belegten Befunde systematisch für die Universität Kassel aufzuarbeiten, wurde 2018 ein Gleichstellungsmonitoring eingeführt. Das Projekt Gleichstellungsmonitoring an der Universität Kassel war in den Jahren 2015 bis 2017 im Bereich Akademisches Controlling in der Abteilung für Entwicklungsplanung angesiedelt und zielte darauf ab, ein Konzept für das Gleichstellungsmonitoring der Universität Kassel zu entwickeln und umzusetzen.

Mit dem vorliegenden Projektbericht werden die Ergebnisse dieses zwei Jahre dauernden Entwicklungsprozesses vorgelegt. Der Bericht stellt die konzeptionellen Überlegungen, die entwickelten Datenkategorien, die etablierte IT-Umsetzung sowie die routinemäßige interne Kommunikation der Daten dar. Die Zwischenergebnisse wurden in der Gemeinsamen Erörterung, der Gleichstellungskommission und im Frauenrat der Universität präsentiert und diskutiert und führten jeweils zu Anpassungen an die Bedarfe der Zielgruppen, die die Daten für die Gleichstellungsarbeit in ihren Fachbereichen benötigen. Alle Entwicklungen setzen auf die etablierten Strukturen im Akademischen Controlling auf, so dass die Bereitstellung standardisierter Auswertungen sichergestellt ist sowie zukünftige Auswertungsbedarfe im Rahmen der verfügbaren Daten berücksichtigt werden können.

Ich wünsche den Fachbereichen, dass das Gleichstellungsmonitoring sie in der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte effektiv unterstützt. Gleichzeitig will ich nicht unterlassen darauf hinzuweisen, dass am Ende nur langfristige, differenzierte und zentral-dezentral gut aufeinander abgestimmte Gleichstellungsmaßnahmen zu mehr Gleichstellung führen werden.

Hervorheben möchte ich an dieser Stelle die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit der beteiligten Kollegen und Kolleginnen in der Abteilung Entwicklungsplanung sowie im Frauen- und Gleichstellungsbüro und ganz besonders möchte ich der Projektmitarbeiterin Frau Julia Almering danken. Durch ihre fundierte Arbeit wurde der Aufbau und die Umsetzung des Gleichstellungsmonitoring erst möglich.

Dr. Sylke Ernst,

Frauen und Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Kassel, im April 2018

EINFÜHRUNG

2

Die Universität Kassel versteht Gleichstellung und Diversity als zentrale Themen ihrer Entwicklung. Sie strebt die Erhöhung des Frauenanteils für alle wissenschaftlichen Karriereebenen an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere für die Erhöhung der Zahl der Professorinnen. Ziel des Gleichstellungsmonitorings ist es, die Voraussetzungen zu schaffen, um regelmäßig aktuelle Zahlen zur Gleichstellung an der Universität zur Verfügung stellen zu können. Zu diesem Zweck wurden Kennzahlen festgelegt, die Entwicklungen der Repräsentanz von Frauen an der Hochschule aufzeigen und so zukünftig eine kontinuierliche und systematische Beobachtung des Erfolgs der Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit ermöglichen. Die quantitativen Kenngrößen sollen hierbei als Grundlage für Analyse, Diskussion, Evaluation und Berichterstattung dienen. Das Monitoring soll es den Entscheidungsträgerinnen und -trägern der Hochschule noch besser ermöglichen, Handlungsbedarfe zu erkennen und Gleichstellungsstrategien anzupassen. Weiterhin steht mit dem Gleichstellungsmonitoring allen interessierten Mitgliedern der Hochschule ein umfangreiches, stets aktualisiertes Datenangebot zum Thema zur Verfügung.

Chancengerechtigkeit ist ein wichtiger Parameter für die strategische Entwicklung, Außendarstellung und Positionierung einer Universität. Eine größere Beteiligung von Frauen an Forschung und Lehre vergrößert die Vielfalt der Forschungsperspektiven und Lehrpotentiale. Dennoch zeigen bisherige Datenerhebungen zur Gleichstellungssituation an Hochschulen, dass der Frauenanteil in höheren Qualifikationsbereichen sinkt. Dieses Phänomen wird als „Leaky Pipeline“ bezeichnet. Für die Hochschulen bestehen mögliche Konsequenzen unter anderem im Verlust von Talenten und den Kosten fehlinvestierter Bildung. Neben dieser hierarchischen, vertikalen Segregation ist eine horizontale Segregation zu beobachten: Frauen und Männer sind in den Fächergruppen unterschiedlich stark repräsentiert. Während der Frauenanteil an den Studierenden bundesweit insgesamt bei 48% liegt, reicht die Spanne fächergruppenbezogen von 22% in den Ingenieurwissenschaften bis zu 68% in den Geisteswissenschaften. An der Universität Kassel stehen die Fachbereiche aufgrund des besonders breiten Fächerspektrums der Hochschule diesbezüglich vor unterschiedlich großen Herausforderungen.

In Hessen wird die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen durch mehrere rechtliche Regelungen gestützt. Das Hochschulrahmengesetz (HRG) legt in §3 fest, dass die hessischen Hochschulen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern. So soll beispielsweise die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach §6 HRG regelmäßig bewertet werden. Vergleichbare Anforderungen stellen das Hessische Hochschulgesetz (HHG) in §5 (Frauenförderung), das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Der Gleichstellungsplan der Universität Kassel setzt diese gesetzlichen Vorgaben um und legt zudem für die Laufzeit von 2018–2023 verbindlich Maßnahmen fest, um die gegenüber den Wissenschaftsorganisationen festgelegten Selbstverpflichtungen zu erfüllen. Das vorliegende Gleichstellungsmonitoring stellt eine der im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen dar.

Zeitgleich zur Entwicklung von Gleichstellungsplan und Gleichstellungsmonitoring wurden in den Fachbereichen der Universität eigene, dezentrale Gleichstellungskonzepte entwickelt. Diese Konzepte beinhalten gleichstellungsorientierte Maßnahmen, vor allem zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, und enthalten – den Anforderungen der DFG entsprechend – konkrete Zielvereinbarungen und Zielzahlen für die jeweiligen Fachbereiche, die auf die verschiedenen Statusgruppen ausgerichtet sind. Der Frauenanteil in jeder Stufe soll mindestens dem Anteil der vorausgegangenen Stufe entsprechen. Dieses Prinzip ist als „Kaskadenprinzip“ bekannt. Die Konzepte werden für einen Zeitraum von fünf Jahren konzipiert und sehen gegen Ende ihrer Laufzeit eine Evaluation mit Blick auf die erfolgreiche Implementierung der Maßnahmen im Fachbereich vor. Das im Gleichstellungsmonitoring bereitgestellte Datenmaterial soll die Fachbereiche bei der Umsetzung und Evaluation ihrer Gleichstellungsmaßnahmen unterstützen.

Auch die Beantragung externer Fördermittel erfordert aktuelle Daten zur Repräsentanz von Frauen. Für einige externe Mittelgeber zählt Gleichstellung bei der Bewilligung von Forschungsanträgen zu den entscheidungsrelevanten Kriterien:

– Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) verabschiedete 2008 die sogenannten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, mit dem Ziel, den Frauenanteil für alle wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Seit 2014 führt die DFG ein doppeltes Reportingverfahren durch: Alle Förderanträge für koordinierte Programme müssen Angaben darüber enthalten, wie viele Wissenschaftlerinnen auf welchen Qualifizierungsstufen beteiligt werden sollen. Zusätzlich wurden jährlich bis 2016 von allen Mitgliedshochschulen Angaben zu den Frauenanteilen jeder Qualifizierungsstufe abgefragt. Da diese Daten aufgrund der Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes sowie mit Blick auf den sogenannten „Kerndatensatz Forschung“, wie vom Wissenschaftsrat empfohlen, von den Hochschulen vorgehalten werden sollen, entfallen diese Abfragen zukünftig und werden durch qualitative Berichte der Mitglieder zu wechselnden Schwerpunktthemen abgelöst.

– Das EU-Forschungsrahmenprogramm Horizont 2020 verankert Chancengleichheit und die „Genderdimension“ als Querschnittsthema. Beispielsweise wird der Anteil von Frauen und Männern bei Berichten zu laufenden Projekten abgefragt. Bei ansonsten gleicher Punktwertung eines Antrags auf Förderung ist die Ausgewogenheit der Geschlechter im Forschungsteam für die Begutachtung ein „ranking factor“. Zusätzlich wird das Geschlecht als eines der Kriterien für die Ausgewogenheit von Begutachtungspanels aufgeführt. Auch inhaltlich wird in zahlreichen Ausschreibungstexten die Berücksichtigung von Geschlecht, aber auch der Genderforschung gefordert. Die Antragstellenden sollen darlegen, wie/ob Frauen und Männer beziehungsweise die Kategorien männlich und weiblich getrennt beachtet werden und wie/ob die Forschungsergebnisse unterschiedliche Konsequenzen für Männer und Frauen haben („gender dimension“).

– Auf Landesebene zählen im Rahmen der hessischen Landes-Offensive zur Entwicklung Wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz (LOEWE) Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu den Begutachungskriterien bei der Beantragung von LOEWE-Zentren.

Der Zugriff auf die Daten des Gleichstellungsmonitorings ist aktuell über Berichte möglich, die Nutzerinnen und Nutzern als PDF-Dateien zur Verfügung gestellt werden. Da Gleichstellungsprozesse in Fachbereichen unterschiedlich verlaufen, hat jeder Fachbereich die Möglichkeit, organisationspezifische Statistiken abzurufen. Zur Unterstützung werden alle Daten zusätzlich in tabellarischer Form angeboten, die selbstständige Analysen zu Stärken und Schwächen innerhalb des Fachbereichs erlaubt. Zusätzlich zu diesem Datenangebot ist geplant, eine interaktive Statistikdatenbank einzurichten, in der die Nutzerinnen und Nutzer flexibel Daten zusammenstellen und differenziert analysieren können. Dabei erlaubt es die Konzeption der Berichte, zukünftig weitere Daten, beispielsweise Daten zur Einordnung im bundesweiten Kontext, zu integrieren.

Weitere Hinweise zum Datenzugriff sind in Kapitel 4.3 aufgeführt.

ZIEL

3

Folgende Ziele zur Etablierung des Gleichstellungsmonitorings wurden im Projekt erreicht:

(a) Erarbeitung eines Kennzahlensets

Ziel des Projekts war es, Entscheidungsträgerinnen und -trägern an der Universität Kassel mittels eines Kennzahlensets eine Datengrundlage für Steuerungsprozesse zu liefern. Folgende Aspekte berücksichtigt das Kennzahlenset:

- Welche Stufen bilden den wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf am treffendsten ab?
- Welche Qualifikationsstufen/Bezugsgrößen verwenden externe Rankings und Berichte?
- Welche Daten werden an der Universität Kassel bereits im Rahmen der Berichterstattung gemäß Hochschulstatistikgesetz (HStatG) erhoben und können genutzt werden?

Grundlage des Kennzahlensets sind die bereits an der Universität vorhandenen Statistiken zu Studierenden, Promovierenden und Personal. Dieses Set wurde um weitere gleichstellungsrelevante Kennzahlen zu Gremien und Leitungspositionen erweitert.

(b) Automatisierte Bereitstellung und Aktualisierung der Kennzahlen

Die erhobenen Daten wurden aus unterschiedlichen Quellen in AKADEMIS, das akademische Management-Informationssystem der Universität, importiert und bilden die Grundlage für hochschulweite wie fachbereichsbezogene Auswertungen.

Alle Daten werden jährlich aktualisiert, zum zweiten Quartal stehen die Daten des Vorjahres zur Verfügung.

(c) Etablierung hochschulinterner Kommunikationsstrukturen zur Nutzung der Daten

Zusätzlich zur Bereitstellung der Daten über AKADEMIS werden standardisierte Auswertungen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen, den Dekanaten, den Mitgliedern der Gleichstellungskommission sowie dem Präsidium jährlich übermittelt (siehe auch Kapitel 4.3, Zugang zu den Daten des Gleichstellungsmonitorings). Hierüber soll eine systematische und kontinuierliche Erörterung von Gleichstellungsfragen auf dezentraler wie zentraler Ebene unterstützt werden.

**UMSETZUNG
DES GLEICH-
STELLUNGS-
MONITORINGS**

4

4.1 Analyse bundesweiter Datenerhebungen und Rankings zur Gleichstellung unter Studierenden und Beschäftigten

Folgende Quellen wurden bei der Entwicklung des Kennzahlensets berücksichtigt:

- Praxisleitfaden „Zielwerte und Kaskadenmodell“ des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Universitäten (2017)
- Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2017)
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG
- Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
- Indikatorenmodell des Statistischen Bundesamtes für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs
- Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Herausgeber: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz)
- Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit
- Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten
- She Figures Handbook der Europäischen Kommission

Bei der Bezugnahme auf die genannten Berichte oder auch die Nutzung von Daten aus anderen Quellen ist zu beachten, dass die Spezifikationen der einzelnen Qualifikationsstufen zwar oftmals übereinstimmen, Unterschiede sich jedoch vor allem bei der Abgrenzung der Qualifikationsphasen zwischen erfolgreicher Promotion und der Berufung auf eine Professur finden.

Im Folgenden soll für die zentralen Phasen der wissenschaftlichen Qualifizierung die gegenwärtige Gleichstellungssituation auf Bundesebene umrissen werden:

(a) Geschlechteranteile im Studium

Betrachtet man die Frauen- und Männeranteile unter den Studierenden, zeigt sich bundesweit, dass Frauen über alle Fächer gemittelt genauso häufig wie Männer ein Studium aufnehmen (Frauenanteil an den Studienanfängerinnen und -anfängern an Universitäten bundesweit 2016: 53%¹; Frauenanteil an den Studierenden an Universitäten bundesweit 2016: 51%²). Bei genauerer Betrachtung ist jedoch festzustellen, dass zwischen den Fächergruppen eine starke horizontale Segregation herrscht und die Studienwahl eine starke geschlechterspezifische Prägung aufweist: Während im Jahr 2016 in den Ingenieurwissenschaften Männer knapp vier Fünftel der Studierenden ausmachten, sind in den Geisteswissenschaften zwei Drittel der Studierenden weiblich.³

Ein wesentliches Ziel der Gleichstellungspolitik an der Universität Kassel ist die Erhöhung des Frauenanteils in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind (insbesondere in den sogenannten MINT-Fächern). Einer geschlechterspezifischen Studienwahl entgegenzuwirken ist der erste Schritt, die horizontale Segregation im Studium und in einer nachfolgenden wissenschaftlichen Karriere zu mindern. Statistiken zu Absolventinnen und Absolventen liefern zudem Hinweise darauf, ob geschlechtsspezifische Hürden auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss des Studiums existieren. 2016 lag der Frauenanteil an den Studienabschlüssen bundesweit bei 54%⁴.

-
- 1 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.1 Tabelle ZUS-02: Deutsche und ausländische Studienanfänger/-innen ab dem Studienjahr 1999 nach Hochschularten
 - 2 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.1 Tabelle ZUS-01: Deutsche und ausländische Studierende in den Wintersemestern 1995/1996 bis 2016/2017 nach Hochschularten
 - 3 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.1 Tabelle ZUS-06: Deutsche und ausländische Studierende in Wintersemestern 2012/2013 bis 2016/2017 nach Fächergruppen
 - 4 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.2 Tabelle TAB-02: Bestandene Prüfungen nach Hochschularten, zuletzt besuchter Hochschule und zusammengefassten Abschlussprüfungen (Promotionen herausgerechnet)

Neben den Studierenden- und Studienabschlusszahlen kann die Betrachtung der Gleichstellungszahlen zu studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften weitere Erkenntnisse liefern: So zeigt eine Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017 auf, dass eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft die Promotionswahrscheinlichkeit deutlich steigert⁵. Es ist deshalb von großem Interesse, ob bereits bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften eine Ungleichgewichtung zwischen Frauen- und Männeranteilen vorliegt. Der Anteil an Männern unter den wissenschaftlichen Hilfskräften lag für alle Hochschulen 2016 bundesweit bei 48%⁶.

(b) Geschlechteranteile in der Promotionsphase

Die Promotionsphase gilt als erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit und dient der vertieften wissenschaftlichen Qualifikation und der Entwicklung eines eigenen wissenschaftlichen Profils. Der Frauenanteil in wissenschaftlichen Führungspositionen kann nur dann erhöht werden, wenn die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in dieser Qualifikationsphase gewährleistet ist. Bundesweit lag der Frauenanteil an den erfolgreichen Promotionen im Jahr 2016 bei 45%⁷. Die Erfassung der Promovierenden (d. h., der laufenden, noch nicht abgeschlossenen Promotionsverfahren) wurde erst mit der Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes für die Hochschulen verpflichtend ab dem Jahr 2017 eingeführt. Da an der Universität Kassel Promovierende schon in der Vergangenheit über die Promotionsgeschäftsstelle erfasst werden, steht dem Gleichstellungsmonitoring bereits eine solide Datengrundlage zur Verfügung.

Ein Ungleichgewicht beim Geschlechterverhältnis der neu angenommenen Doktorandinnen und Doktoranden kann auf geschlechtsspezifische Zugangshürden hinweisen, insbesondere, wenn man diese Zahlen in Relation zum Geschlechterverhältnis der Absolventinnen und Absolventen setzt.

Im Hinblick auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Kassel kommt der Gleichstellung als Querschnittsthema eine besondere Stellung zu. Die Universität Kassel entwickelt im Rahmen ihrer Gleichstellungsarbeit gleichstellungsorientierte Strukturen für die Nachwuchsförderung und unterstützt gezielt den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. In ihrem Entwicklungsplan für die Jahre 2015-2019 hat die Universität Kassel als Ziel eine annähernd geschlechterparitätische Zusammensetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses festgeschrieben.

(c) Geschlechteranteile in der Qualifikationsphase nach der Promotion

Im Gegensatz zur Promotion, die nicht unbedingt eine Entscheidung für eine dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft bedeutet, stellt die weitere wissenschaftliche Qualifizierung über eine Habilitation, Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung eine eindeutige Karriereentscheidung dar. Bis vor einigen Jahren war die Habilitation die einzige Qualifikationsmöglichkeit für den Beruf des Hochschullehrers bzw. der Hochschullehrerin. In den letzten Jahren hat jedoch eine Diversifikation der Qualifikationswege eingesetzt. Ursprünglich wurden wissenschaftlich ausgewiesene Personen mit der Habilitation zu Privatdozentinnen oder -dozenten ernannt; sie erhielten damit die Lehrbefugnis (*venia legendi*). Die Berufungsfähigkeit kann seit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 2002 auch über eine habilitationsadäquate Leistung, beispielsweise eine Juniorprofessur oder die Leitung einer Nachwuchsgruppe, nachgewiesen werden.

5 Jahn, Kersin; Jaksztat, Steffen; Reimer, Maike (2016): Entscheidungen und Übergänge zur Promotion (Begleitstudie B2)

6 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4 Tabelle TAB-09: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Hochschularten, Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen

7 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.2 Tabelle ZUS-02: Bestandene Prüfungen 2004 bis 2015 nach Fächergruppen und zusammengefassten Abschlussprüfungen

Bundesweit betrachtet nahm im Zeitraum 2005–2015 die Anzahl der Habilitationen ab (von 2.001 auf 1.627), während die Anzahl der Juniorprofessuren stieg (von 617 auf 1.615). Der Frauenanteil steigerte sich zwischen 2005 und 2015 für beide Qualifikationswege, wobei diese relative Zunahme für Habilitationen deutlich geringer als für Juniorprofessuren (23% auf 28% bzw. 29% auf 42%) ausfiel.⁸

Frauen stellten 2016 insgesamt 42,4% der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten⁹. Jedoch verfolgen nicht alle dieser Personalgruppe zuzurechnenden Personen das Ziel der wissenschaftlichen Weiterqualifikation. Aus diesem Grund betrachtet das Gleichstellungsmonitoring der Universität Kassel nicht die gesamte Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur (wie z. B. das CEWS-Ranking und die Erhebungen der DFG zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards) als Qualifizierungsphase, sondern weist zur Qualifikation nach der Promotion lediglich Zahlen zu Personal auf Stellen aus, bei denen von einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung als Ziel ausgegangen werden kann.

(d) Geschlechteranteile bei Professuren

Mit einer Professur erreicht man an deutschen Hochschulen die höchste wissenschaftliche Position. Die Teilhabe von Frauen auf dieser Ebene ist daher ein wichtiger Indikator für den Stand der Gleichstellung an einer Hochschule. Bundesweit waren 2006 an allen Hochschulen 14% der Professuren mit Frauen besetzt, 2015 24%¹⁰. Dabei waren 23,6% aller W2/C3-Professuren mit Frauen besetzt, aber lediglich 19,2% aller W3/C4-Professuren.¹¹

Die gezielte Berufung von Frauen ist ein wichtiges Steuerungsinstrument. Für die Entwicklungsperspektive einer Hochschule hat die Besetzung einer Professur beträchtliche Bedeutung, da sie einen Gestaltungsspielraum zur Profilbildung einer Hochschule eröffnet. Geschlechtergerechtigkeit ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal einer Hochschule, die im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe langfristig bestehen will. Die Universität Kassel hat in ihrem Entwicklungsplan für die Jahre 2015-2019 im Bereich der Professuren mittelfristig eine Erhöhung des Frauenanteils auf 30% festgeschrieben. Bundesweit lag der Frauenanteil an den Neuberufungen 2016 an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen bei 36,3%¹². Die Universität Kassel strebt einen Frauenanteil an den Neuberufungen von 37% an.

8 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchts (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland

9 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4 Personal an Hochschulen, Tabelle TAB-09: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Hochschularten, Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnissen und Personalgruppen

10 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4 Personal an Hochschulen, Tabelle TAB-09: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Hochschularten, Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnissen und Personalgruppen

11 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4 Personal an Hochschulen, Tabelle TAB-10: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal in Vollzeitäquivalenten nach Fächergruppen der fachlichen Zugehörigkeit, Dienstbezeichnungen, Beschäftigungsverhältnissen und Arten der Finanzierung

12 Lipinsky, Anke; Löther, Andrea (2017): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn

Ergänzend zur Betrachtung der Geschlechteranteile nach wissenschaftlichen Qualifikationsstufen berücksichtigt das Gleichstellungsmonitoring der Universität Kassel auch wissenschaftliches Personal ohne formal fixiertes Ziel der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung, nichtwissenschaftliches Personal sowie die Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung:

(a) Geschlechteranteile bei wissenschaftlichem / künstlerischem Personal ohne wissenschaftlichem Qualifikationsziel

Ein Teil des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals ist auf Stellen beschäftigt, die formal nicht mit einer weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung verbunden sind. Hierbei handelt es sich zum einen um Personal mit Daueraufgaben, aber auch teilweise um drittmittelbeschäftigtes Personal, für das die eigene wissenschaftliche Qualifizierung nicht als Bestandteil der Dienstaufgaben vorgesehen wurde. Zu beachten ist, dass diese Personengruppe jedoch auch promovierende oder habilitierende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhalten kann. (Für diese Personengruppe liegen keine Vergleichszahlen auf Bundesebene vor.)

(b) Geschlechteranteile bei nichtwissenschaftlichem Personal

Auch wenn das nichtwissenschaftliche Personal einen großen Anteil der Beschäftigten einer Hochschule repräsentiert, werden Gleichstellungsaspekte an Hochschulen oftmals nur mit Hinblick auf wissenschaftliche Karrieren untersucht (z. B. CEWS-Ranking, forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG). Das Gleichstellungsmonitoring der Universität Kassel bezieht demgegenüber explizit auch diese Gruppe der Beschäftigten mit ein.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, strebt die Universität an, dass der Frauenanteil bei den zu besetzenden Stellen in jeder Entgeltgruppe über dem Frauenanteil der Ist-Analyse liegt. 2016 betrug der bundesweite Frauenanteil im Verwaltungs-, Bibliotheks-, technischem und sonstigem Personal zusammengerechnet 67,4%¹³.

(c) Akademische Selbstverwaltung

Die Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung einer Hochschule eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, die Zukunft ihrer Institution auch in gleichstellungspolitischen Fragen mitzugestalten. Den Leitungspositionen an der Universität kommt hierbei eine besondere Rolle zu. Der Frauenanteil an Positionen innerhalb der Hochschulleitung betrug im Jahr 2015 bundesweit insgesamt 25,7%, der Frauenanteil in Hochschulräten und Hochschulaufsichtsgremien 35%¹⁴. Die Universität Kassel strebt im Rahmen des Gleichstellungsplans 2018-2023 einen Frauenanteil von 30% im Bereich der Leitungsgremien an.

13 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4 Personal an Hochschulen, Tabelle TAB-18: Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal nach Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit, Tätigkeitsbereichen und Personalgruppen

14 Lipinsky, Anke; Löther, Andrea (2016): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn



4.2 Übersicht zu den Kennzahlen und Differenzierungsmerkmalen des Gleichstellungsmonitorings

Außer den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes befassen sich die meisten Statistiken und Rankings aktuell lediglich mit der Situation der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals. Das Gleichstellungsmonitoring der Universität Kassel umfasst demgegenüber explizit alle Gruppen von Mitgliedern der Universität, einschließlich Daten zum administrativ-technischen Personal, zu studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sowie differenzierte Daten zur Promotionsphase. Zusätzlich stehen nach Studiengang differenzierende Zahlen zu Frauen- und Männeranteilen bei Studierenden und Studienabschlüssen zur Verfügung.

Zusätzlich zu den Geschlechterverhältnissen der einzelnen Qualifikationsstufen werden die Beschäftigungsbedingungen (Befristung, Finanzierung, Beschäftigungsumfang) für Männer und Frauen an der Universität Kassel betrachtet.

An der Universität Kassel ist eine starke horizontale Segregation zwischen den Fachbereichen bezüglich der Frauen- und Männeranteile zu beobachten. Werden Zahlen zur gesamten Universität gemittelt, lässt dies keine Schlüsse auf die einzelnen Fachbereiche zu. Auf Grund dessen werden alle Daten nach Fachbereichen differenziert ausgewiesen. Auch innerhalb eines Fachbereichs sind oft fachspezifische Besonderheiten sichtbar. Weitere fachbereichsspezifische Daten können daher zusätzlich nach Lehrereinheit aufgeschlüsselt betrachtet werden.

Zukünftige Weiterentwicklungen des Gleichstellungsmonitorings sollen darüber hinaus Diversityaspekte – die Verfügbarkeit entsprechender Daten vorausgesetzt – berücksichtigen.

Alle Daten, die sich im vorliegenden Projektbericht in Kapitel 5 finden, sind auch online unter www.uni-kassel.de/go/gleichstellungsmonitoring abrufbar.

Zusätzlich stehen online noch folgende Unterauswertungen zum Download bereit:

- Gleichstellungsmonitoring differenziert nach Fachbereichen
- Gleichstellungsmonitoring für die Qualifikationsstufe Studium, Universität gesamt
- Gleichstellungsmonitoring für die Qualifikationsstufe Studium: Unterauswertung Studium, differenziert nach Fachbereichen

Die genauen Definitionen der Kennzahlen sind in Kapitel 6 aufgelistet.

Kennzahlen

Tabelle 1: Kennzahlen Gleichstellungsmonitoring

QUALIFIKATIONS- PHASE	KENNZAHL	ORGANISATORISCHE DIFFERENZIERUNG	ORGANISATORISCHE DIFFERENZIERUNG	ZEITLICHER BEZUGSRAHMEN DER STICHTAGS- DATEN
		UNIVERSITÄTS- WEITE AUSWER- TUNG	FACHBEREICHS- SPEZIFISCHE AUSWERTUNG	
STUDIUM	Studierende im 1. Fachsemester (Fälle)	Fachbereich	Lehreinheit	Studienjahr
	Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe)	Fachbereich	Lehreinheit	Studienjahr
	Studierende (Fälle)	Fachbereich	Lehreinheit	Wintersemester
	Studierende (Köpfe)	Fachbereich	Lehreinheit	Wintersemester
	Absolvent*innen	Fachbereich	Lehreinheit	Prüfungsjahr
	Studienabschlüsse	Fachbereich	Lehreinheit	Prüfungsjahr
	Studentische Hilfskräfte	Fachbereich	Lehreinheit	Jahr
	Wissenschaftliche Hilfskräfte	Fachbereich	Lehreinheit	Jahr
PROMOTION	Neu angenommene Promovierende	Fachbereich	Lehreinheit	Studienjahr
	Promovierende	Fachbereich	Lehreinheit	Wintersemester
	Wissenschaftliches Personal auf Promotionsstellen	Fachbereich	Lehreinheit	Jahr
	Promotionen	Fachbereich	Lehreinheit	Jahr
QUALIFIKATION NACH PROMOTION	Wissenschaftliches Personal auf Habilitationsstellen	Fachbereich	Lehreinheit	Jahr
	Habilitationen	Fachbereich	---	Jahr
	Nachwuchsgruppenleitungen	Fachbereich	---	Jahr
	Juniorprofessuren	Fachbereich	---	Jahr
PROFESSUR	Neuberufungen	Fachbereich	---	Jahr
	Professuren W2/ C3	Fachbereich	Lehreinheit	Jahr
	Professuren W3/ C4	Fachbereich	Lehreinheit	Jahr
AUSSERHALB DER WISSENSCHAFTLICHEN QUALIFIKATIONSPHASEN	Nichtwissenschaftliches Personal	Fachbereich	Lehreinheit	Jahr
	Wissenschaftliches/ künstlerisches Personal ohne wissenschaftliches Qualifikationsziel	Fachbereich	Lehreinheit	Jahr
LEITUNGS-POSITIONEN	Universitätsleitung	Universität gesamt	---	Jahr
	Dekanate	Fachbereich	---	Jahr
	Hochschulrat	Universität gesamt	---	Jahr
	Senat	Universität gesamt	---	Jahr

Zusätzliche Kennzahlen zur Unterauswertung Studium

Die Unterauswertungen zum Studium stehen in zwei Varianten zur Verfügung: Zum einen kann ein Dokument abgerufen werden, das Gleichstellungszahlen zum Studium bezogen auf die gesamte Universität beinhaltet.

Die kleinste organisatorische Differenzierungseinheit stellen die Fachbereiche dar. Zusätzlich werden in einer zweiten Variante fachbereichsspezifische Daten bereitgestellt, die nach Studienfächern differenziert vorliegen.

Tabelle 2: Kennzahlen Gleichstellungsmonitoring: Unterauswertungen Studium

KENNZAHL	ORGANISATORISCHE DIFFERENZIERUNG	ORGANISATORISCHE DIFFERENZIERUNG	ZEITLICHER BEZUGSRAHMEN
	STUDIUM – UNIVERSITÄT GESAMT	STUDIUM – FACHBEREICHE	
Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe) Bachelor	Fachbereich	Studienfach	Studienjahr
Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe) Master	Fachbereich	Studienfach	Studienjahr
Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe) Lehramtsstudiengänge	Fachbereich	Studienfach	Studienjahr
Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe) Universitärer Abschluss (ohne Lehramt)	Fachbereich	Studienfach	Studienjahr
Studierende im 1. Fachsemester (Fälle) Bachelor	Fachbereich	Studienfach	Studienjahr
Studierende im 1. Fachsemester (Fälle) Master	Fachbereich	Studienfach	Studienjahr
Studierende im 1. Fachsemester (Fälle) Lehramtsstudiengänge	Fachbereich	Studienfach	Studienjahr
Studierende im 1. Fachsemester (Fälle) Universitärer Abschluss (ohne Lehramt)	Fachbereich	Studienfach	Studienjahr
Studierende (Köpfe) Bachelor	Fachbereich	Studienfach	Wintersemester
Studierende (Köpfe) Master	Fachbereich	Studienfach	Wintersemester
Studierende (Köpfe) Lehramtsstudiengänge	Fachbereich	Studienfach	Wintersemester
Studierende (Köpfe) Universitärer Abschluss (ohne Lehramt)	Fachbereich	Studienfach	Wintersemester
Studierende (Fälle) Bachelor	Fachbereich	Studienfach	Wintersemester
Studierende (Fälle) Master	Fachbereich	Studienfach	Wintersemester
Studierende (Fälle) Lehramtsstudiengänge	Fachbereich	Studienfach	Wintersemester
Studierende (Fälle) Universitärer Abschluss (ohne Lehramt)	Fachbereich	Studienfach	Wintersemester
Absolvent*innen Bachelor	Fachbereich	Studienfach	Prüfungsjahr
Absolvent*innen Master	Fachbereich	Studienfach	Prüfungsjahr
Absolvent*innen Lehramtsstudiengänge	Fachbereich	Studienfach	Prüfungsjahr
Absolvent*innen Universitärer Abschluss (ohne Lehramt)	Fachbereich	Studienfach	Prüfungsjahr
Studienabschlüsse Bachelor	Fachbereich	Studienfach	Prüfungsjahr
Studienabschlüsse Master	Fachbereich	Studienfach	Prüfungsjahr
Studienabschlüsse Lehramtsstudiengänge	Fachbereich	Studienfach	Prüfungsjahr
Studienabschlüsse Universitärer Abschluss (ohne Lehramt)	Fachbereich	Studienfach	Prüfungsjahr

Differenzierungsmerkmale

Geschlecht

Alle Kennzahlen werden nach Frauen und Männer getrennt ausgewiesen, sowohl in absoluten als auch prozentualen Zahlen.

Zeitliche Differenzierung

Die Daten liegen in Form einer Zeitreihe ab dem Jahr 2008 vor, die jährlich fortgeschrieben wird und hierdurch eine Betrachtung von Entwicklungen im Zeitverlauf ermöglicht.

Organisatorische Differenzierung

Die Daten differenzieren nach Fachbereich sowie Lehreinheit, um der teils starken horizontalen Segregation der Frauenanteile innerhalb der Fachbereiche und über die Fachbereiche hinweg Rechnung zu tragen

Finanzierung des Personals

Die Auswertungen zur Finanzierung des Personals differenzieren zwischen Landes- und Drittmittelbeschäftigten, um angesichts der gestiegenen Bedeutung drittmittelfinanzierter Forschung eine entsprechend differenzierte Betrachtung im Gleichstellungsmonitoring zu ermöglichen.

Während bundesweit im Jahr 2005 23% des hauptberuflichen Personals über Drittmittel finanziert wurden, waren es im Jahr 2015 bereits 32%¹⁵. Die Vergabe von Drittmitteln ist an zeitlich begrenzte Projekte gebunden, eine drittmittelfinanzierte Stelle geht daher in der Regel mit einer Befristung und der damit verbundenen Unsicherheit über den weiteren Karriereverlauf einher.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden öfter über Drittmittel finanziert als administrativ-technische Beschäftigte. Die Zahlen werden daher für beide Gruppen getrennt ausgewiesen.

Vertragsart des Personals

Die Auswertungen zur Vertragsart der Beschäftigten differenzieren zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, getrennt ausgewiesen werden wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal.

Die Befristungsquote für wissenschaftlich Beschäftigte ist bundesweit hoch. Derzeit sind unterhalb der Professur rund 75% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals der Hochschulen befristet beschäftigt¹⁶. Befristete Arbeitsverträge erschweren die Lebensplanung und sind mit großer Unsicherheit verbunden. Es ist daher von großer Wichtigkeit zu überprüfen, ob geschlechtsspezifische Unterschiede zur Befristung von Verträgen vorliegen.

Studienabschlussgruppe

Im Gleichstellungsmonitoring wird für die Unterauswertung Studium nach folgenden Abschlussgruppen differenziert:

- **Bachelor**
Studiengänge, die mit einer Bachelor- oder Bachelor-Kombinationsprüfung abschließen (ohne lehrerbildende Studiengänge)
- **Master**
Studiengänge, die mit einer Masterprüfung abschließen (ohne lehrerbildende Studiengänge)
- **Lehrerbildende Studiengänge**
alle Lehramtsstudiengänge, die mit einer Staatsprüfung abgeschlossen werden zuzüglich aller berufs- und wirtschaftspädagogischen Bachelor- und Master-Studiengänge
- **Sonstiger Universitärer Abschluss**
alle nicht in den anderen Abschlussgruppen eingeschlossenen Studiengänge (insbesondere künstlerische Studiengänge), ohne Promotionen

15 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4 Tabelle 9: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Fächergruppen der fachlichen Zugehörigkeit, Dienstbezeichnungen, Beschäftigungsverhältnissen und Arten der Finanzierung

16 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4 Tabelle 9: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Fächergruppen der fachlichen Zugehörigkeit, Dienstbezeichnungen, Beschäftigungsverhältnissen und Arten der Finanzierung

4.3 Zugang zu den Daten des Gleichstellungsmonitorings

Zustellung per E-Mail

Dekanate, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sowie die Mitglieder der Gleichstellungskommission erhalten im Sommersemester die Daten des Vorjahres per E-Mail als PDF-Dokument und als Excel-Tabellen.

Abruf per Download

Als weiteres, niedrighschwelliges Angebot, das sich an alle Mitglieder der Universität richtet, stehen alle Statistiken zum Gleichstellungsmonitoring innerhalb des Intranets auf der Webseite des Frauen- und Gleichstellungsbüros (www.uni-kassel.de/go/gleichstellungsmonitoring) zum Download als PDF-Dokumente oder Excel-Tabellen sowie in Form eines interaktiven Statistikportals bereit.

Abruf über AKADEMIS

AKADEMIS richtet sich als akademisches Managementinformationssystem an die Leitung der Universität, die Leitungsebenen der Fachbereiche, wissenschaftlichen Zentren, zentralen Einrichtungen sowie die Abteilungen der zentralen Universitätsverwaltung. AKADEMIS-Nutzerinnen und -Nutzer können unter *Freigegebene Berichte > nach Anwendungskontexten und Themen > Gleichstellungsmonitoring* auf die einzelnen Statistiken zum Gleichstellungsmonitoring zugreifen. Die Daten zum Gleichstellungsmonitoring werden jährlich im zweiten Quartal aktualisiert.



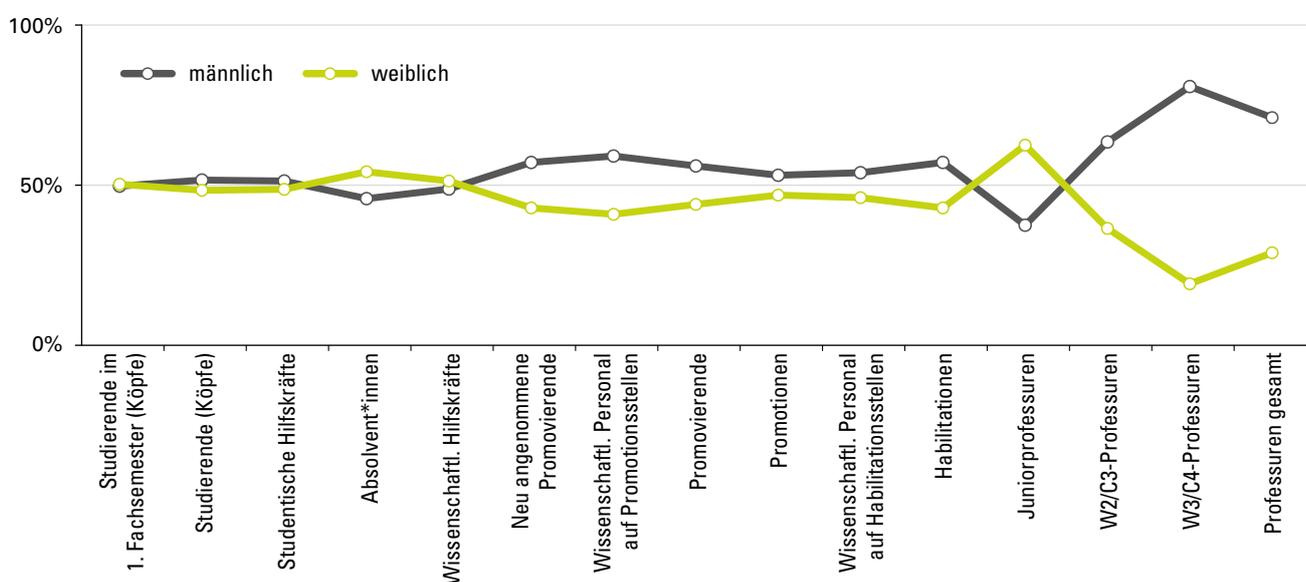
**GLEICHSTELLUNGS-
MONITORING: DATEN
DES JAHRES 2017**

5

Der vorliegende Projektbericht enthält einen Auszug der Daten für das Jahr 2017. Das vollständige Datenangebot (inklusive Zeitreihen der letzten acht Jahre sowie Unterauswertungen zu Fachbereichen und nach Studiengängen)

zur Gleichstellung an der Universität Kassel steht allen Mitgliedern der Universität unter www.uni-kassel.de/go/gleichstellungsmonitoring zur Verfügung (Siehe Kapitel 4.3).

Geschlechteranteile nach Qualifikationsstufen – 2017



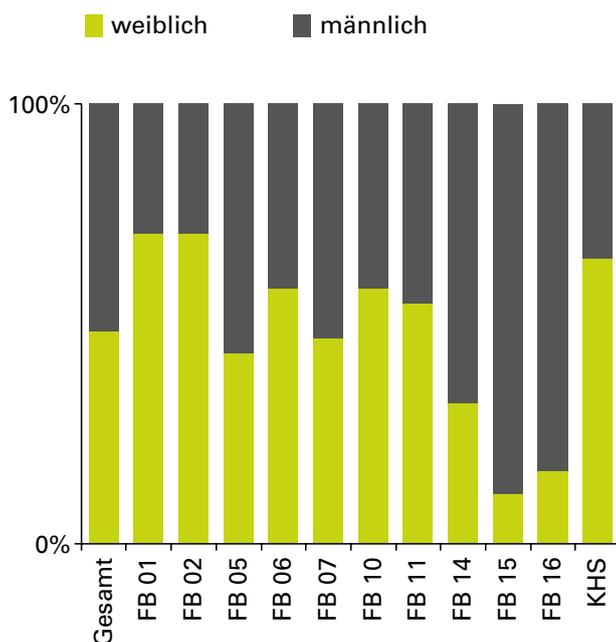
	MÄNNLICH	WEIBLICH
Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe) in %	49,8%	50,2%
Studierende (Köpfe) in %	51,6%	48,4%
Studentische Hilfskräfte in %	51,3%	48,7%
Absolvent*innen in %	45,8%	54,2%
Wissenschaftliche Hilfskräfte in %	48,8%	51,3%
Neu angenommene Promovierende in %	57,1%	42,9%
Wissenschaftliches Personal auf Promotionsstellen in %	59,1%	40,9%
Promovierende in %	56,0%	44,0%
Promotionen in %	53,1%	46,9%
Wissenschaftliches Personal auf Habilitationsstellen in %	53,9%	46,1%
Habilitationen in %	57,1%	42,9%
Juniorprofessuren in %	37,5%	62,5%
W2/C3-Professuren in %	63,5%	36,5%
W3/C4-Professuren in %	80,8%	19,2%
Professuren gesamt in %	71,1%	28,9%

Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe) nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



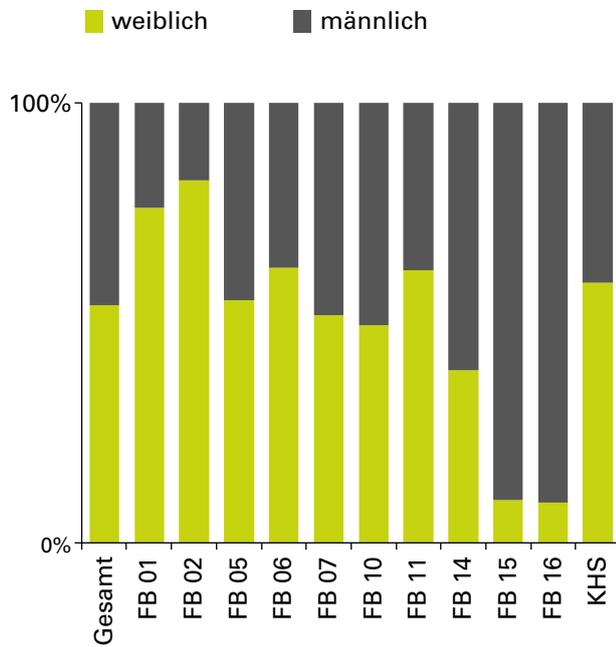
FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH (%)	WEIBLICH (%)	GESAMT (%)
FB 01	174	487	661	26,3%	73,7%	100,0%
FB 02	184	447	631	29,2%	70,8%	100,0%
FB 05	401	372	773	51,9%	48,1%	100,0%
FB 06	212	303	515	41,2%	58,8%	100,0%
FB 07	934	834	1.768	52,8%	47,2%	100,0%
FB 10	274	425	699	39,2%	60,8%	100,0%
FB 11	140	190	330	42,4%	57,6%	100,0%
FB 14	302	153	455	66,4%	33,6%	100,0%
FB 15	432	49	481	89,8%	10,2%	100,0%
FB 16	450	180	630	71,4%	28,6%	100,0%
KHS	59	150	209	28,2%	71,8%	100,0%
GESAMT	3.562	3.590	7.152	49,8%	50,2%	100,0%

Studierende (Köpfe) nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



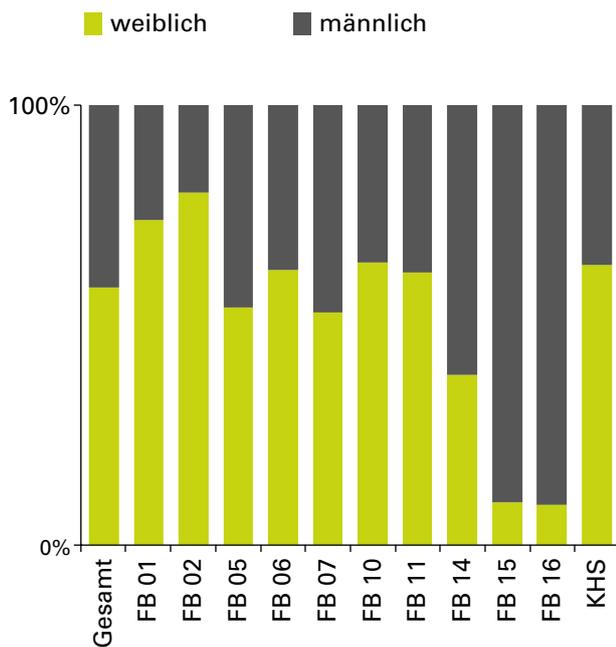
FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH (%)	WEIBLICH (%)	GESAMT (%)
FB 01	774	1.833	2.607	29,7%	70,3%	100,0%
FB 02	811	1.915	2.726	29,8%	70,2%	100,0%
FB 05	1.466	1.124	2.590	56,6%	43,4%	100,0%
FB 06	701	973	1.674	41,9%	58,1%	100,0%
FB 07	3.168	2.738	5.906	53,6%	46,4%	100,0%
FB 10	1.068	1.476	2.544	42,0%	58,0%	100,0%
FB 11	550	666	1.216	45,2%	54,8%	100,0%
FB 14	1.000	469	1.469	68,1%	31,9%	100,0%
FB 15	1.874	238	2.112	88,7%	11,3%	100,0%
FB 16	1.424	282	1.706	83,5%	16,5%	100,0%
KHS	348	640	988	35,2%	64,8%	100,0%
GESAMT	13.184	12.354	25.538	51,6%	48,4%	100,0%

Absolventinnen und Absolventen nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



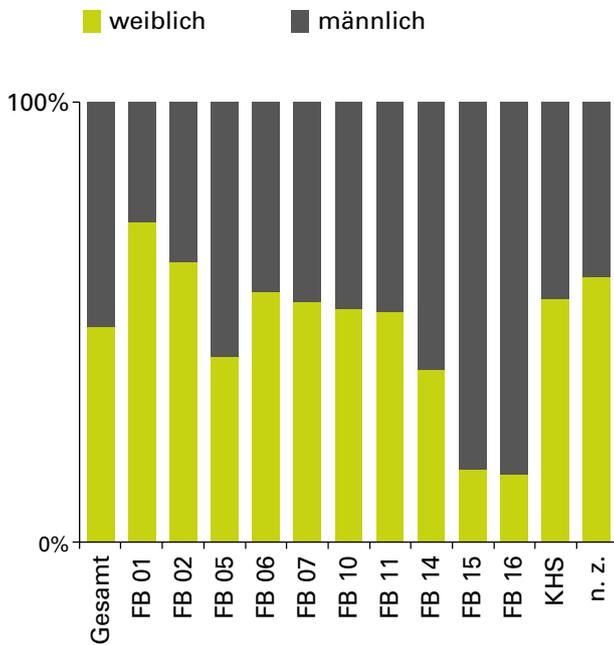
FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	116	376	492	23,6%	76,4%	100,0%
FB 02	66	308	374	17,6%	82,4%	100,0%
FB 05	97	120	217	44,7%	55,3%	100,0%
FB 06	102	170	272	37,5%	62,5%	100,0%
FB 07	380	406	786	48,3%	51,7%	100,0%
FB 10	95	92	187	50,8%	49,2%	100,0%
FB 11	68	110	178	38,2%	61,8%	100,0%
FB 14	109	70	179	60,9%	39,1%	100,0%
FB 15	264	29	293	90,1%	9,9%	100,0%
FB 16	146	15	161	90,7%	9,3%	100,0%
KHS	34	49	83	41,0%	59,0%	100,0%
GESAMT	1.477	1.745	3.222	45,8%	54,2%	100,0%

Studienabschlüsse nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	247	692	939	26,3%	73,7%	100,0%
FB 02	124	507	631	19,7%	80,3%	100,0%
FB 05	206	243	449	45,9%	54,1%	100,0%
FB 06	102	170	272	37,5%	62,5%	100,0%
FB 07	391	436	827	47,3%	52,7%	100,0%
FB 10	138	248	386	35,8%	64,2%	100,0%
FB 11	68	110	178	38,2%	61,8%	100,0%
FB 14	110	70	180	61,1%	38,9%	100,0%
FB 15	264	29	293	90,1%	9,9%	100,0%
FB 16	146	15	161	90,7%	9,3%	100,0%
KHS	34	59	93	36,6%	63,4%	100,0%
GESAMT	1.830	2.579	4.409	41,5%	58,5%	100,0%

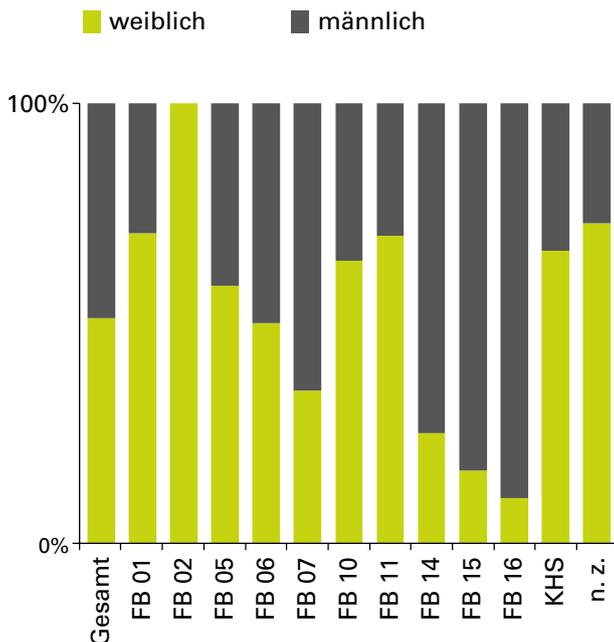
Studentische Hilfskräfte nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH (%)	WEIBLICH (%)	GESAMT (%)
FB 01	63	168	231	27,3%	72,7%	100,0%
FB 02	42	74	116	36,2%	63,8%	100,0%
FB 05	87	63	150	58,0%	42,0%	100,0%
FB 06	45	59	104	43,3%	56,7%	100,0%
FB 07	85	101	186	45,7%	54,3%	100,0%
FB 10	80	89	169	47,3%	52,7%	100,0%
FB 11	47	51	98	48,0%	52,0%	100,0%
FB 14	63	41	104	60,6%	39,4%	100,0%
FB 15	166	33	199	83,4%	16,6%	100,0%
FB 16	144	26	170	84,7%	15,3%	100,0%
KHS	22	27	49	44,9%	55,1%	100,0%
n. z.*	124	186	310	40,0%	60,0%	100,0%
GESAMT	968	918	1.886	51,3%	48,7%	100,0%

* nicht zugeordnet

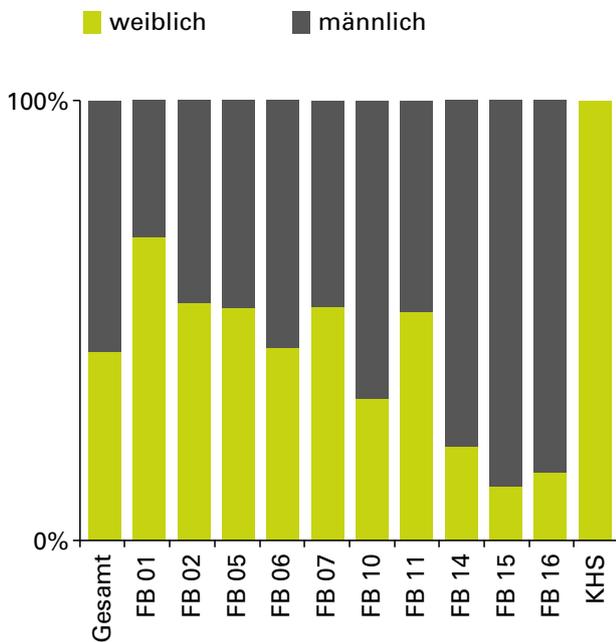
Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH (%)	WEIBLICH (%)	GESAMT (%)
FB 01	<10	12	17	29,4%	70,6%	100,0%
FB 02	0	14	14	0,0%	100,0%	100,0%
FB 05	<10	<10	12	41,7%	58,3%	100,0%
FB 06	<10	<10	14	50,0%	50,0%	100,0%
FB 07	17	<10	26	65,4%	34,6%	100,0%
FB 10	<10	<10	14	35,7%	64,3%	100,0%
FB 11	<10	<10	10	30,0%	70,0%	100,0%
FB 14	<10	<10	<10	75,0%	25,0%	100,0%
FB 15	10	<10	12	83,3%	16,7%	100,0%
FB 16	18	<10	20	90,0%	10,0%	100,0%
KHS	<10	<10	<10	33,3%	66,7%	100,0%
n. z.*	<10	<10	11	27,3%	72,7%	100,0%
GESAMT	78	82	160	48,8%	51,3%	100,0%

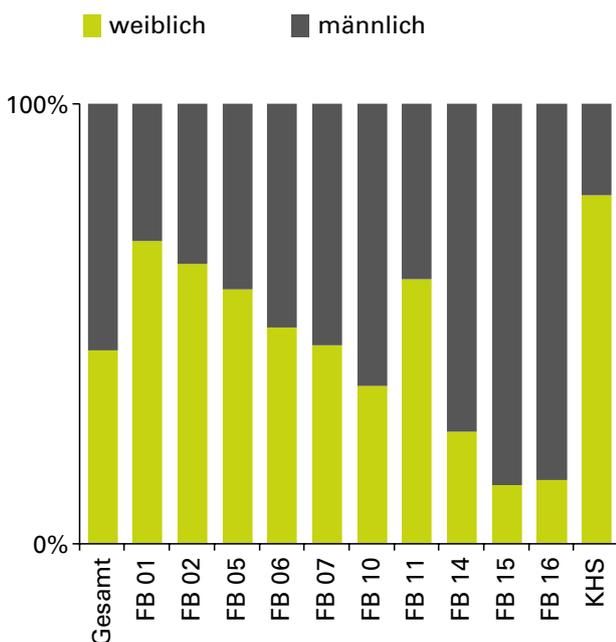
* nicht zugeordnet

Neu angenommene Promovierende nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



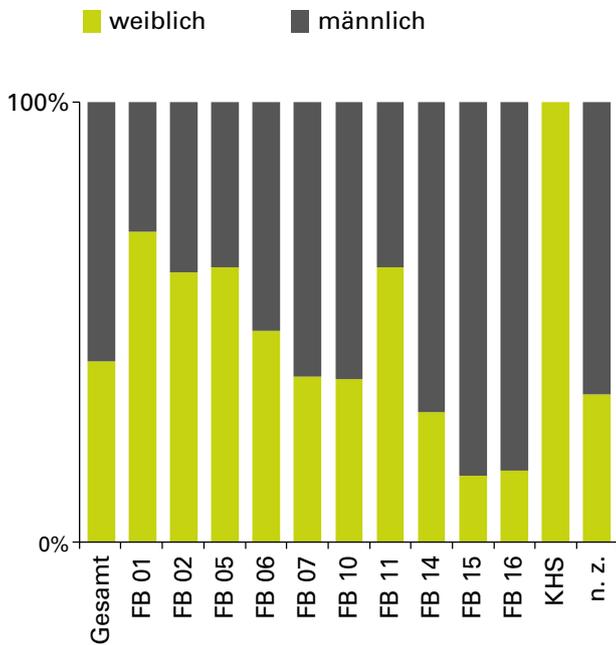
FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	15	33	48	31,3%	68,8%	100,0%
FB 02	6	7	13	46,2%	53,8%	100,0%
FB 05	16	18	34	47,1%	52,9%	100,0%
FB 06	9	7	16	56,3%	43,8%	100,0%
FB 07	21	24	45	46,7%	53,3%	100,0%
FB 10	23	11	34	67,6%	32,4%	100,0%
FB 11	13	14	27	48,1%	51,9%	100,0%
FB 14	11	3	14	78,6%	21,4%	100,0%
FB 15	28	4	32	87,5%	12,5%	100,0%
FB 16	27	5	32	84,4%	15,6%	100,0%
KHS	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%
GESAMT	169	127	296	57,1%	42,9%	100,0%

Promovierende nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	52	114	166	31,3%	68,7%	100,0%
FB 02	37	65	102	36,3%	63,7%	100,0%
FB 05	71	98	169	42,0%	58,0%	100,0%
FB 06	43	42	85	50,6%	49,4%	100,0%
FB 07	79	65	144	54,9%	45,1%	100,0%
FB 10	98	55	153	64,1%	35,9%	100,0%
FB 11	48	73	121	39,7%	60,3%	100,0%
FB 14	62	21	83	74,7%	25,3%	100,0%
FB 15	113	17	130	86,9%	13,1%	100,0%
FB 16	148	25	173	85,5%	14,5%	100,0%
KHS	<10	19	24	20,8%	79,2%	100,0%
GESAMT	756	594	1.350	56,0%	44,0%	100,0%

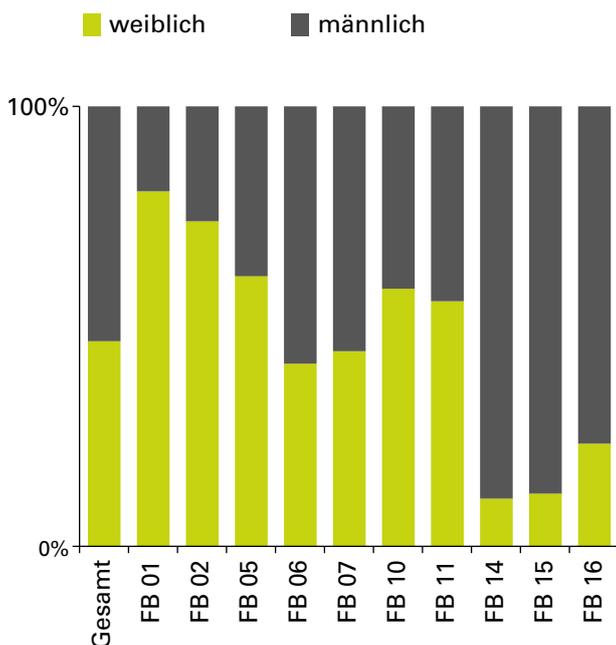
Wissenschaftliches Personal auf Promotionsstellen nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH (%)	WEIBLICH (%)	GESAMT (%)
FB 01	13	31	44	29,5%	70,5%	100,0%
FB 02	10	16	26	38,5%	61,5%	100,0%
FB 05	14	23	37	37,8%	62,2%	100,0%
FB 06	24	22	46	52,2%	47,8%	100,0%
FB 07	33	20	53	62,3%	37,7%	100,0%
FB 10	48	28	76	63,2%	36,8%	100,0%
FB 11	<10	10	16	37,5%	62,5%	100,0%
FB 14	19	<10	27	70,4%	29,6%	100,0%
FB 15	51	<10	60	85,0%	15,0%	100,0%
FB 16	42	<10	50	84,0%	16,0%	100,0%
KHS	0	<10	<10	0,0%	100,0%	100,0%
n. z.*	<10	<10	<10	66,7%	33,3%	100,0%
GESAMT	262	181	443	59,1%	40,9%	100,0%

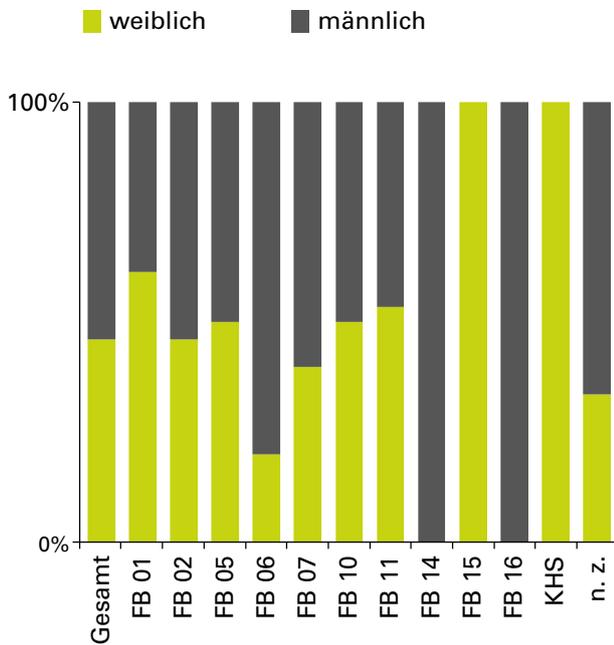
* nicht zugeordnet

Promotionen nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH (%)	WEIBLICH (%)	GESAMT (%)
FB 01	<10	17	21	19,0%	81,0%	100,0%
FB 02	<10	14	19	26,3%	73,7%	100,0%
FB 05	10	16	26	38,5%	61,5%	100,0%
FB 06	<10	<10	12	58,3%	41,7%	100,0%
FB 07	15	12	27	55,6%	44,4%	100,0%
FB 10	<10	10	17	41,2%	58,8%	100,0%
FB 11	15	19	34	44,1%	55,9%	100,0%
FB 14	<10	<10	<10	88,9%	11,1%	100,0%
FB 15	22	<10	25	88,0%	12,0%	100,0%
FB 16	26	<10	34	76,5%	23,5%	100,0%
KHS	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
GESAMT	119	105	224	53,1%	46,9%	100,0%

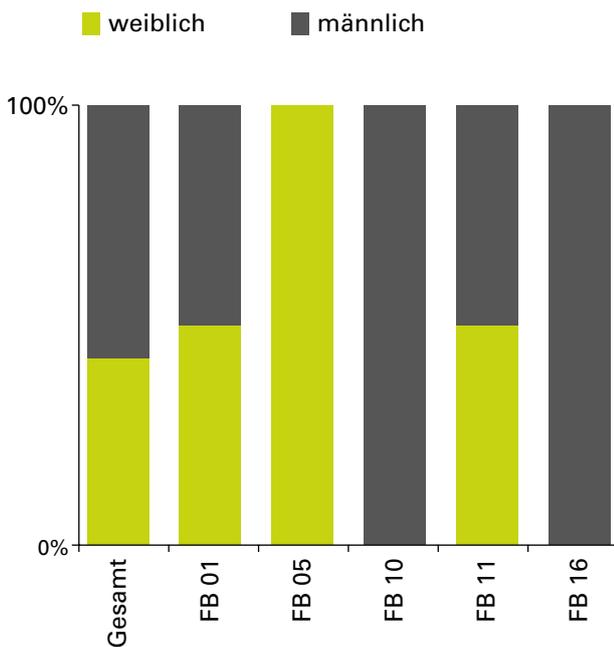
Wissenschaftliches Personal auf Habilitationsstellen nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	<10	<10	13	38,5%	61,5%	100,0%
FB 02	<10	<10	13	53,8%	46,2%	100,0%
FB 05	<10	<10	12	50,0%	50,0%	100,0%
FB 06	<10	<10	<10	80,0%	20,0%	100,0%
FB 07	<10	<10	10	60,0%	40,0%	100,0%
FB 10	<10	<10	<10	50,0%	50,0%	100,0%
FB 11	<10	<10	15	46,7%	53,3%	100,0%
FB 14	<10	0	<10	100,0%	0,0%	100,0%
FB 15	0	<10	<10	0,0%	100,0%	100,0%
FB 16	<10	0	<10	100,0%	0,0%	100,0%
KHS	0	<10	<10	0,0%	100,0%	100,0%
n. z.*	<10	<10	<10	66,7%	33,3%	100,0%
GESAMT	48	41	89	53,9%	46,1%	100,0%

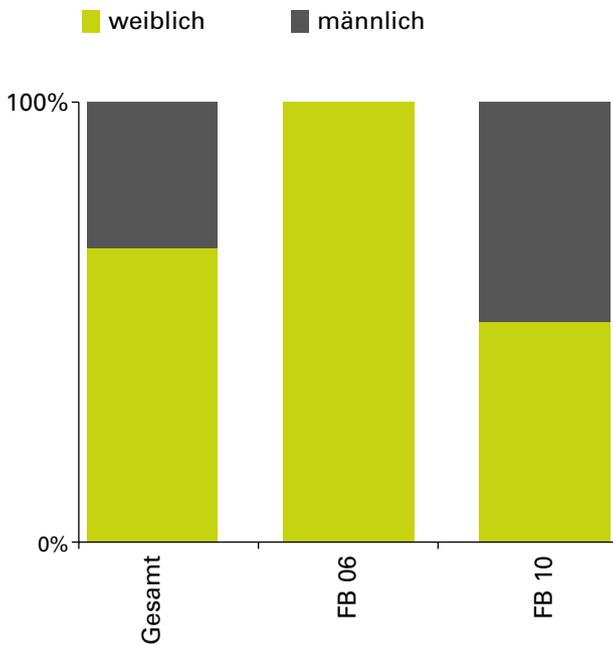
* nicht zugeordnet

Habilitationen nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



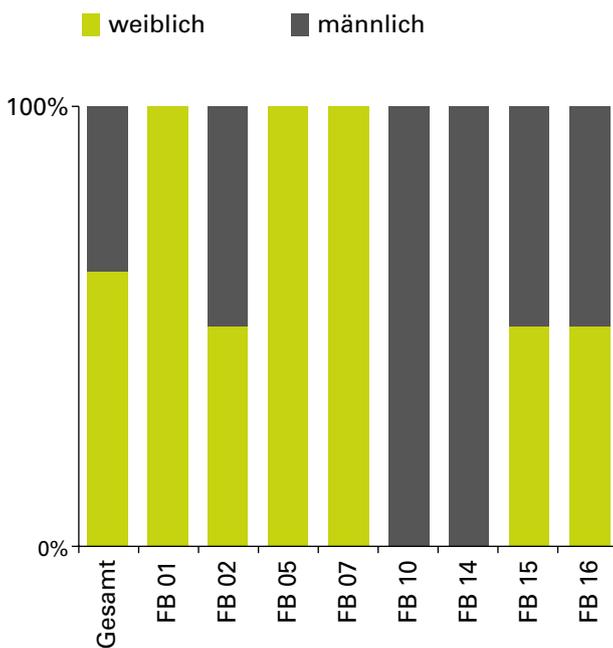
FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	<10	<10	<10	50,0%	50,0%	100,0%
FB 02	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 05	0	<10	<10	0,0%	100,0%	100,0%
FB 06	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 07	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 10	<10	0	<10	100,0%	0,0%	100,0%
FB 11	<10	<10	<10	50,0%	50,0%	100,0%
FB 14	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 15	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 16	<10	0	<10	100,0%	0,0%	100,0%
KHS	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
GESAMT	<10	<10	<10	57,1%	42,9%	100,0%

Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



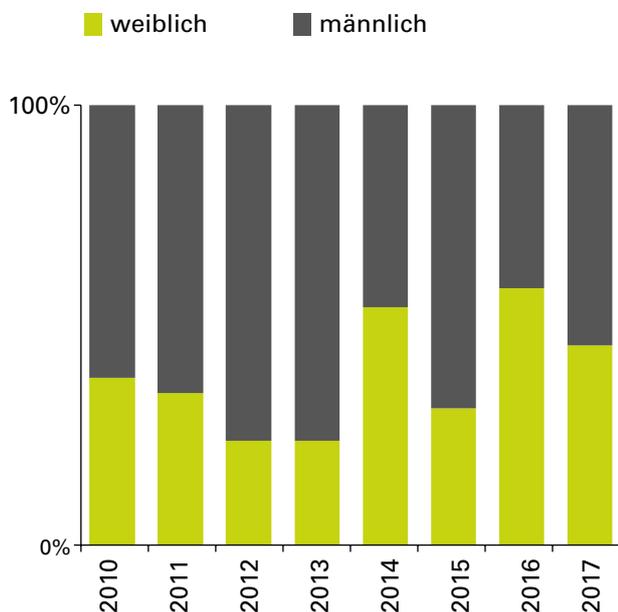
FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 02	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 05	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 06	0	<10	<10	0,0%	100,0%	100,0%
FB 07	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 10	<10	<10	<10	50,0%	50,0%	100,0%
FB 11	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 14	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 15	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 16	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
KHS	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
GESAMT	<10	<10	<10	33,3%	66,7%	100,0%

Juniorprofessorinnen und -professoren nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



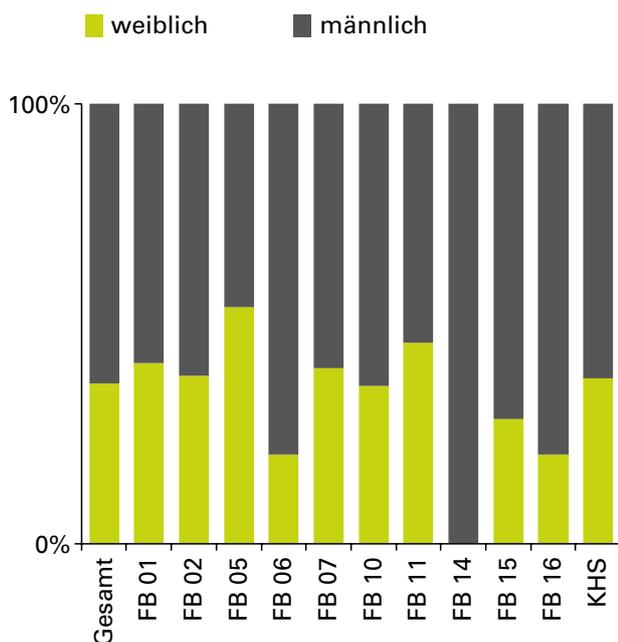
FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	0	<10	<10	0,0%	100,0%	100,0%
FB 02	<10	<10	<10	50,0%	50,0%	100,0%
FB 05	0	<10	<10	0,0%	100,0%	100,0%
FB 06	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 07	0	<10	<10	0,0%	100,0%	100,0%
FB 10	<10	0	<10	100,0%	0,0%	100,0%
FB 11	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
FB 14	<10	0	<10	100,0%	0,0%	100,0%
FB 15	<10	<10	<10	50,0%	50,0%	100,0%
FB 16	<10	<10	<10	50,0%	50,0%	100,0%
KHS	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
GESAMT	<10	10	16	37,5%	62,5%	100,0%

Neuberufungen nach Jahr und Geschlecht



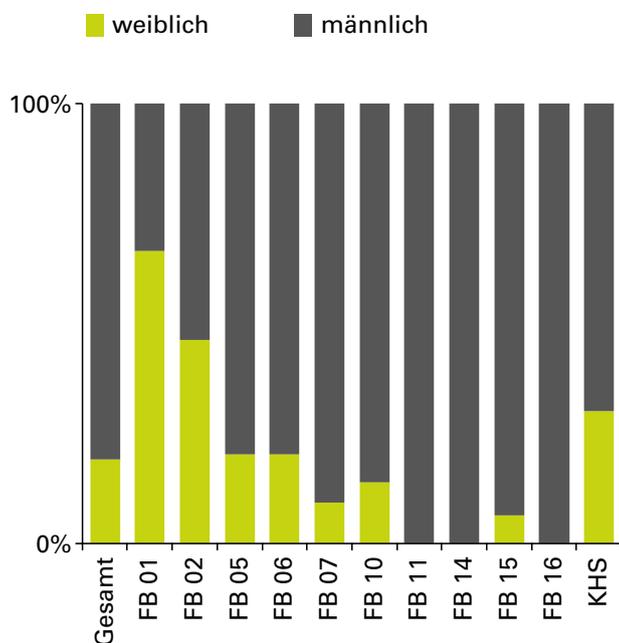
JAHR	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
2010	18	11	29	62,1%	37,9%	100,0%
2011	19	10	29	65,5%	34,5%	100,0%
2012	16	5	21	76,2%	23,8%	100,0%
2013	13	4	17	76,5%	23,5%	100,0%
2014	12	14	26	46,2%	53,8%	100,0%
2015	11	5	16	68,8%	31,3%	100,0%
2016	5	7	12	41,7%	58,3%	100,0%
2017	6	5	11	54,5%	45,5%	100,0%

W2 / C3 Professorinnen und Professoren nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



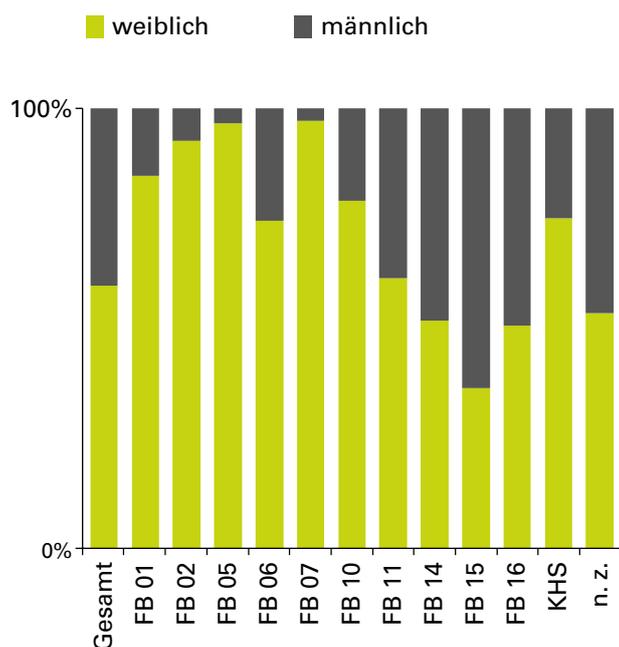
FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	10	<10	17	58,8%	41,2%	100,0%
FB 02	<10	<10	13	61,5%	38,5%	100,0%
FB 05	<10	<10	13	46,2%	53,8%	100,0%
FB 06	<10	<10	10	80,0%	20,0%	100,0%
FB 07	<10	<10	15	60,0%	40,0%	100,0%
FB 10	<10	<10	14	64,3%	35,7%	100,0%
FB 11	<10	<10	11	54,5%	45,5%	100,0%
FB 14	<10	0	<10	100,0%	0,0%	100,0%
FB 15	<10	<10	<10	71,4%	28,6%	100,0%
FB 16	<10	<10	<10	80,0%	20,0%	100,0%
KHS	10	<10	16	62,5%	37,5%	100,0%
GESAMT	80	46	126	63,5%	36,5%	100,0%

W3 / C4 Professorinnen und Professoren nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	<10	10	15	33,3%	66,7%	100,0%
FB 02	<10	<10	13	53,8%	46,2%	100,0%
FB 05	<10	<10	10	80,0%	20,0%	100,0%
FB 06	12	<10	15	80,0%	20,0%	100,0%
FB 07	19	<10	21	90,5%	9,5%	100,0%
FB 10	19	<10	22	86,4%	13,6%	100,0%
FB 11	<10	0	<10	100,0%	0,0%	100,0%
FB 14	10	0	10	100,0%	0,0%	100,0%
FB 15	14	<10	15	93,3%	6,7%	100,0%
FB 16	17	0	17	100,0%	0,0%	100,0%
KHS	<10	<10	10	70,0%	30,0%	100,0%
GESAMT	126	30	156	80,8%	19,2%	100,0%

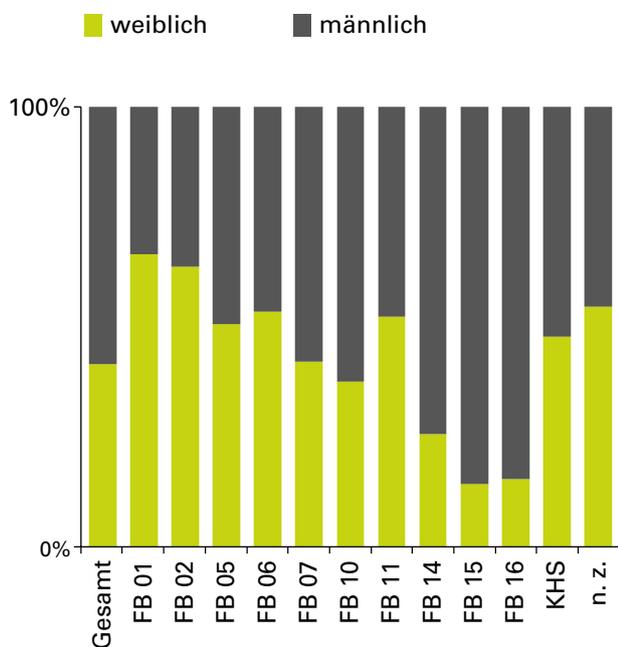
Nichtwissenschaftliches Personal nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	<10	33	39	15,4%	84,6%	100,0%
FB 02	<10	25	27	7,4%	92,6%	100,0%
FB 05	<10	29	30	3,3%	96,7%	100,0%
FB 06	10	29	39	25,6%	74,4%	100,0%
FB 07	<10	33	34	2,9%	97,1%	100,0%
FB 10	21	80	101	20,8%	79,2%	100,0%
FB 11	28	45	73	38,4%	61,6%	100,0%
FB 14	27	29	56	48,2%	51,8%	100,0%
FB 15	60	34	94	63,8%	36,2%	100,0%
FB 16	36	37	73	49,3%	50,7%	100,0%
KHS	<10	15	20	25,0%	75,0%	100,0%
n. z.*	298	342	640	46,6%	53,4%	100,0%
GESAMT	495	731	1.226	40,4%	59,6%	100,0%

* nicht zugeordnet

Wissenschaftliches / künstlerisches Personal ohne wissenschaftliches Qualifikationsziel nach Fachbereich und Geschlecht – 2017



FACHBEREICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
FB 01	38	75	113	33,6%	66,4%	100,0%
FB 02	26	45	71	36,6%	63,4%	100,0%
FB 05	32	33	65	49,2%	50,8%	100,0%
FB 06	22	25	47	46,8%	53,2%	100,0%
FB 07	72	52	124	58,1%	41,9%	100,0%
FB 10	87	52	139	62,6%	37,4%	100,0%
FB 11	49	54	103	47,6%	52,4%	100,0%
FB 14	29	10	39	74,4%	25,6%	100,0%
FB 15	113	19	132	85,6%	14,4%	100,0%
FB 16	104	19	123	84,6%	15,4%	100,0%
KHS	13	12	25	52,0%	48,0%	100,0%
n. z.*	30	36	66	45,5%	54,5%	100,0%
GESAMT	615	432	1.047	58,7%	41,3%	100,0%

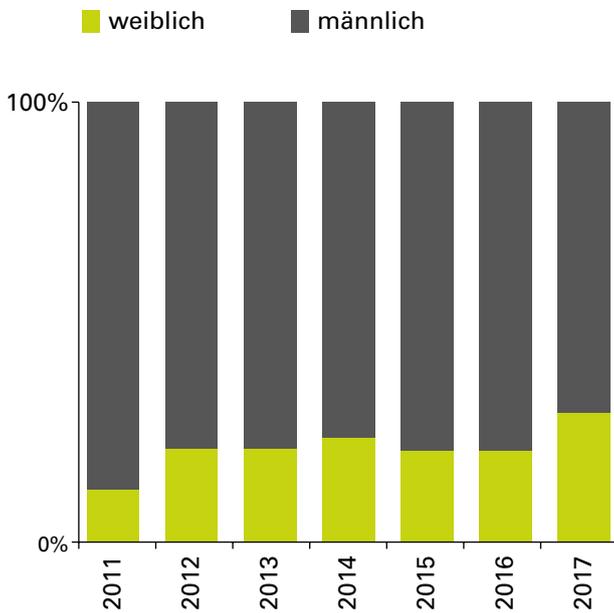
* nicht zugeordnet

Universitätsleitung nach Jahr und Geschlecht – 2017



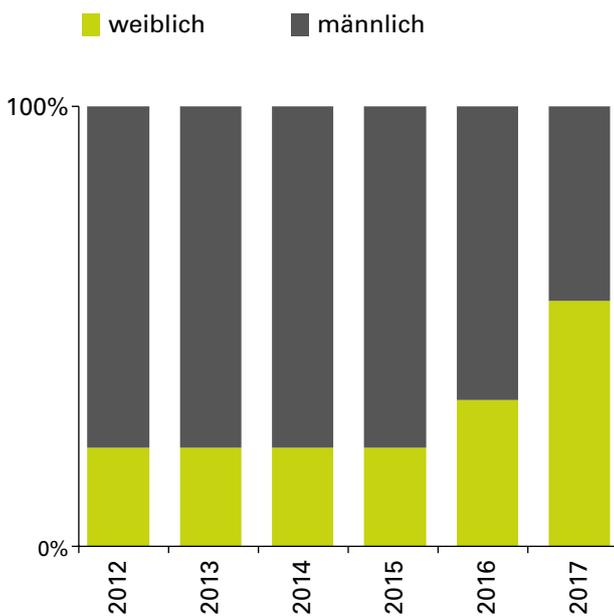
JAH (übergreifend)	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
2012	4	1	5	80,0%	20,0%	100,0%
2013	4	1	5	80,0%	20,0%	100,0%
2014	3	1	4	75,0%	25,0%	100,0%
2015	4	1	5	80,0%	20,0%	100,0%
2016	4	1	5	80,0%	20,0%	100,0%
2017	4	1	5	80,0%	20,0%	100,0%

Dekaninnen und Dekane nach Jahr und Geschlecht – 2017



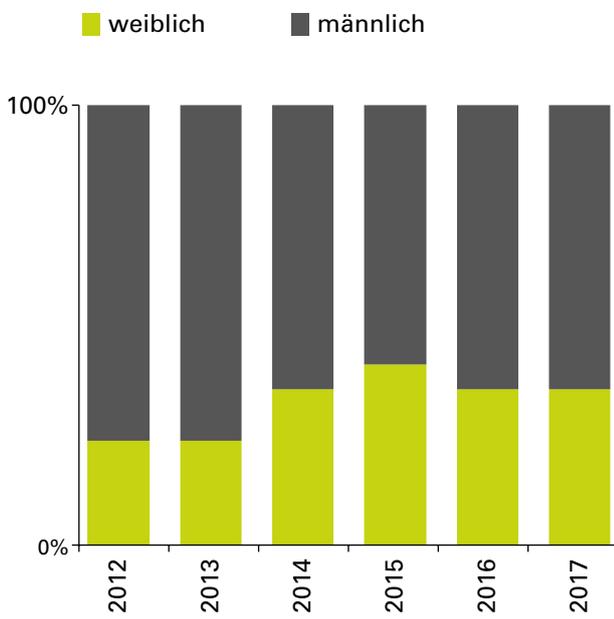
Jahr	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
2011	29	4	33	87,9%	12,1%	100,0%
2012	26	7	33	78,8%	21,2%	100,0%
2013	26	7	33	78,8%	21,2%	100,0%
2014	26	8	34	76,5%	23,5%	100,0%
2015	27	7	34	79,4%	20,6%	100,0%
2016	27	7	34	79,4%	20,6%	100,0%
2017	24	10	34	70,6%	29,4%	100,0%

Mitglieder des Hochschulrats nach Jahr und Geschlecht – 2017



Jahr	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
2012	7	2	9	77,8%	22,2%	100,0%
2013	7	2	9	77,8%	22,2%	100,0%
2014	7	2	9	77,8%	22,2%	100,0%
2015	7	2	9	77,8%	22,2%	100,0%
2016	6	3	9	66,7%	33,3%	100,0%
2017	4	5	9	44,4%	55,6%	100,0%

Mitglieder des Senats nach Jahr und Geschlecht – 2017



Jahr	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
2012	13	4	17	76,5%	23,5%	100,0%
2013	13	4	17	76,5%	23,5%	100,0%
2014	11	6	17	64,7%	35,3%	100,0%
2015	10	7	17	58,8%	41,2%	100,0%
2016	11	6	17	64,7%	35,3%	100,0%
2017	11	6	17	64,7%	35,3%	100,0%

6

DEFINITIONEN UND ERLÄUTERUNGEN ZU DEN KENNZAHLEN

Studium

Studierende im 1. Fachsemester (Fälle)

Definition: Als Studierende im 1. Fachsemester zählen die im jeweiligen Studiengang erstmalig eingeschriebenen Personen (ausgenommen Promotionsstudierende).

Der Zusatz Fälle bedeutet, dass bei Studierenden in Mehr-Fächer-Studiengängen (u. a. Lehramt, Bachelor-Kombinationsprüfung) alle studierten Fächer („Fachbelegungen“) des jeweiligen Studenten bzw. der jeweiligen Studentin in der Zählung berücksichtigt werden.

Zeitbezug: Studienjahr (z. B. SS 2017 und WS 2017/2018 für das Studienjahr 2017)

Stichtag: 15.05. für das Sommersemester, 15.11. für das Wintersemester

Datenquelle: HIS

Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe)

Definition: Als Studierende im 1. Fachsemester zählen die im jeweiligen Studiengang erstmalig eingeschriebenen Personen (ausgenommen Promotionsstudierende).

Der Zusatz Köpfe bedeutet, dass bei Studierenden in Mehr-Fächer-Studiengängen (u. a. Lehramt, Bachelor-Kombinationsprüfung) nur das erste studierte Fach des jeweiligen Studenten bzw. der jeweiligen Studentin in der Zählung berücksichtigt wird.

Zeitbezug: Studienjahr (z. B. SS 2017 und WS 2017/2018 für das Studienjahr 2017)

Stichtag: 15.05. für das Sommersemester, 15.11. für das Wintersemester

Datenquelle: HIS

Studierende (Fälle)

Definition: Als Studierende zählen die in einem Fachstudium eingeschriebenen Personen (ausgenommen Promotionsstudierende). Der Zusatz Fälle bedeutet, dass bei Studierenden in Mehr-Fächer-Studiengängen (u. a. Lehramt, Bachelor-Kombinationsprüfung) alle studierten Fächer („Fachbelegungen“) des jeweiligen Studenten bzw. der jeweiligen Studentin in der Zählung berücksichtigt werden.

Zeitbezug: Wintersemester

Stichtag: 15.11.

Datenquelle: HIS

Studierende (Köpfe)

Definition: Als Studierende zählen die in einem Fachstudium eingeschriebenen Personen (ausgenommen Promotionsstudierende). Der Zusatz Köpfe bedeutet, dass bei Studierenden in Mehr-Fächer-Studiengängen (u. a. Lehramt, Bachelor-Kombinationsprüfung) nur das erste studierte Fach des jeweiligen Studenten bzw. der jeweiligen Studentin in der Zählung berücksichtigt wird.

Zeitbezug: Wintersemester

Stichtag: 15.11.

Datenquelle: HIS

Absolventinnen und Absolventen

Definition: Als Absolventinnen und Absolventen werden Studierende mit bestandener Abschlussprüfung (ausgenommen Promotionen) erfasst. Es handelt sich um eine Kopfzählung; d. h., bei Absolventinnen und Absolventen in Mehr-Fächer-Studiengängen (u. a. Lehramt, Bachelor-Kombinationsprüfung) wird nur das erste studierte Fach in der Zählung berücksichtigt.

Zeitbezug: Prüfungsjahr (z. B. WS 2016/2017 und SS 2017 für das Prüfungsjahr 2017)

Stichtag: 15.06. für das Sommersemester, 15.12. für das Wintersemester

Datenquelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Studienabschlüsse

Definition: Fallzählung der bestandenen Abschlussprüfungen. D. h., bei Absolventinnen und Absolventen in Mehr-Fächer-Studiengängen (u. a. Lehramt, Bachelor-Kombinationsprüfung) werden alle studierten Fächer – jedoch maximal drei plus Kernstudium in den Lehramtsstudiengängen – in der Zählung berücksichtigt.

Zeitbezug: Prüfungsjahr (z. B. WS 2016/2017 und SS 2017 für das Prüfungsjahr 2017)

Stichtag: 15.06. für das Sommersemester, 15.12. für das Wintersemester

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Studentische Hilfskräfte

Definition: Die Gruppe der studentischen Hilfskräfte beinhaltet diejenigen Personen, die in SAP mit dem Merkmal Mitarbeiterkreis = studentische Hilfskraft geführt werden.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: SAP

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Definition: Die Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte beinhaltet diejenigen Personen, die in SAP mit dem Merkmal Mitarbeiterkreis = wissenschaftliche Hilfskraft geführt werden.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: SAP

Promotionsphase

Neu angenommene Promovierende

Definition: Alle Doktorandinnen und Doktoranden, deren Antrag auf Annahme als Doktorandin bzw. Doktorand innerhalb des letzten Jahres bis zum Stichtag angenommen wurde.

Zeitbezug: Jahr

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: Forschungsinformationssystem Converis

Promovierende

Definition: Alle formal angenommenen Doktorandinnen und Doktoranden, die die Promotion zum Stichtag noch nicht abgeschlossen hatten und bei denen der Antrag auf Annahme als Doktorandin bzw. Doktorand nicht länger als fünf Jahre zurückliegt.

Zeitbezug: Wintersemester

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: Forschungsinformationssystem Converis

Wissenschaftliches Personal auf Promotionsstellen

Definition: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeitsbeschreibung gem. Arbeitsvertrag die Möglichkeit zur Qualifikation mit dem Ziel der Promotion enthält. WICHTIG: Derzeit erfolgt die Erfassung des Merkmals „Qualifikationsstelle“ in systematischer Weise nur für Landesstellen.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: SAP

Promotionen

Definition: Alle Promotionsverfahren, deren Disputation innerhalb des letzten Jahres vor dem Stichtag bestanden wurde.

Zeitbezug: Prüfungsjahr (z. B. WS 2016/2017 und SS 2017 für das Prüfungsjahr 2017)

Stichtag: 15.12.

Datenquelle: Forschungsinformationssystem Converis

Qualifikationsphase nach der Promotion

Wissenschaftliches Personal auf Habilitationsstellen

Definition: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeitsbeschreibung gem. Arbeitsvertrag die Möglichkeit zur Qualifikation mit dem Ziel der Habilitation enthält.
WICHTIG: Derzeit erfolgt die Erfassung des Merkmals „Qualifikationsstelle“ in systematischer Weise nur für Landesstellen.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: SAP

Habilitationen

Definition: Alle Habilitationsverfahren, die innerhalb des letzten Jahres vor dem Stichtag erfolgreich abgeschlossen wurden.

Zeitbezug: Jahr

Stichtag: 31.12.

Datenquelle: Abt. II – Studium und Lehre

Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter

Definition: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in SAP als Beschäftigte in einer Nachwuchsgruppe und mit der Entgeltgruppe E14 geführt sind.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: SAP

Juniorprofessorinnen und -professoren

Definition: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in SAP mit dem Merkmal Mitarbeitergruppe = Juniorprofessoren geführt werden.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: SAP

Professur

Neuberufungen

Definition: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb des letzten Jahres den Dienst an der Universität Kassel angetreten haben und in SAP mit dem Merkmal Besoldungsgruppe = W1, W2 oder W3 geführt werden.

Zeitbezug: Jahr

Stichtag: 31.12.

Datenquelle: SAP

Professorinnen und Professoren W2 / C3

Definition: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Stichtag mit dem Merkmal Besoldungsgruppe = W2 oder C3 in SAP geführt werden.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: SAP

Professorinnen und Professoren W3 / C4

Definition: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Stichtag mit dem Merkmal Besoldungsgruppe = W3 oder C4 in SAP geführt werden.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: SAP

Personal außerhalb einer wissenschaftlichen Qualifikationsphase

Wissenschaftliches / künstlerisches Personal ohne wissenschaftliches Qualifikationsziel

Definition: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in SAP zum Stichtag mit dem Merkmal Mitarbeitergruppe = sonstige wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter(innen) geführt werden UND das Merkmal Mitarbeiterkreis = studentische Hilfskraft oder wissenschaftliche Hilfskraft ausgeschlossen ist UND das Merkmal Qualifikation = null ist.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: SAP

Nichtwissenschaftliches Personal

Definition: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in SAP zum Stichtag mit dem Merkmal Mitarbeitergruppe = Bibliotheksdienst, Technischer Dienst, Verwaltungsdienst oder Wirtschaft und Versorgung geführt werden.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 01.12.

Datenquelle: SAP

Akademische Selbstverwaltung

Universitätsleitung

Definition: Das Präsidium besteht aus fünf Personen: Präsidentin bzw. Präsident, drei Vizepräsidentinnen bzw. -präsidenten, Kanzlerin bzw. Kanzler.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 31.12.

Datenquelle: Jahresbericht der Universität Kassel

Dekanate

Definition: Alle Dekaninnen und Dekane der Fachbereiche inklusive Pro- und Studiendekane und -dekaninnen.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 31.12.

Quelle: Abt. I - Justitiariat

Hochschulrat

Definition: Alle stimmberechtigten Mitglieder des Hochschulrats inklusive der nicht-wissenschaftlichen Mitglieder.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 31.12.

Quelle: Jahresbericht der Universität Kassel

Senat

Definition: Alle stimmberechtigten Mitglieder des Senats.

Zeitbezug: Jahr (zum Stichtag)

Stichtag: 31.12.

Quelle: Wahlamt der Universität Kassel

LITERATUR

Gesetze

- Hochschulrahmengesetz (HRG) vom 12.04.2007: Hochschulrahmengesetz.
- Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 20.12.2015: Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung.
- Hessisches Hochschulgesetz (HHG) vom 30.11.2015: Hessisches Hochschulgesetz.
- Hochschulstatistikgesetz (HStatG) vom 02.03.2016: Gesetz über die Statistik für das Hochschulwesen sowie für die Berufsakademien.

Berichte und Statistiken

- Campbell, David; Tippett, Chantale; Roberge, Guillaume; Lavoie, Rémi; Archambault, Eric; Callaert, Julie et al. (2016): She figures handbook 2015. Luxembourg: Publications Office.
- Hetmeier, Heinz-Werner; Wolters, Miriam; Minks, Karl-Heinz; Schwarzer, Anke; Wolter, Andrä; Fräßdorf, Anna et al. (2014): Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Endbericht 2014. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Indikatorenmodell_Endbericht.pdf?__blob=publicationFile.
- Jahn, Kerstin; Jaksztat, Steffen; Reimer, Maike (2016): Entscheidungen und Übergänge zur Promotion (Begleitstudie B2). Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017. Online verfügbar unter www.dzhw.eu/pdf/22/Studie_Uebergaenge_Promotion_BuWiN17.pdf.

- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. 1. Auflage. Bielefeld: Bertelsmann, W. Online verfügbar unter www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf.
- Lipinsky, Anke; Löther, Andrea (2017): 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn (Materialien der GWK. 55). Online verfügbar unter www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf.
- Löther, Andrea (2017): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Köln (cews.publik, 21). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-52104-5>.
- Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten (2017): Zielwerte und Kaskadenmodell – Modellierung und Anwendung in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen - Ein Praxisleitfaden des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Universitäten. Online verfügbar unter www.gleichstellungscontrolling-unis.de/cm4all/iproc.php/Praxisleitfaden_Zielwerte%20und%20Kaskadenmodell.pdf?cdp=a&cm_odfile.
- Statistisches Bundesamt (2017): Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1 – endgültige Ergebnisse – Wintersemester 2016 /2017. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410177004.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (2017): Prüfungen an Hochschulen 2016. Fachserie 11, Reihe 4.2. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen2110420167004.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (2017): Personal an Hochschulen 2016. Fachserie 11, Reihe 4.4. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440167004.pdf?__blob=publicationFile.
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Dresden (Drs. 4009-14). Online verfügbar unter www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf.

Statistikportale

- www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/
- www.datenportal.bmbf.de/portal/de/K257.html#chapters
- www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Hochschulen.html#Tabellen

