
Gleichstellungskonzept der TU Darmstadt im Rahmen des Professorinnenprogramms II

Verabschiedet vom Präsidium der TU Darmstadt am 19.12.2013
und vom Senat der TU am 05.02.2014



Herausgeber:

Der Präsident der Technischen Universität Darmstadt
Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel
Karolinenplatz 5
64289 Darmstadt
www.tu-darmstadt.de

Redaktion:

Dr. Uta Zybell, Zentrale Frauenbeauftragte der Technischen Universität Darmstadt

Titelfoto:

Katrin Binner

März 2014

Inhaltsverzeichnis

	Vorbemerkungen	1
1.	Situations- und Defizitanalyse	2
1.1.	Strukturelle Verankerung und Organisationsentwicklung	2
1.1.1.	Verankerung auf der Leitungsebene	2
1.1.2.	Institutionalisierte Frauenförderung und Gleichstellung	2
1.1.3.	Beteiligung von Frauen in Gremien	3
1.1.4.	Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement	3
1.2.	Statistisches Profil	4
1.3.	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	5
1.3.1.	Gewinnung und Förderung von Studentinnen in Ingenieur- und Naturwissenschaften	6
1.3.2.	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	7
1.3.3.	Gewinnen und Halten von Professorinnen	8
1.4.	Familiengerechte Universität	9
2.	Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung der Technischen Universität Darmstadt	11
3.	Schwerpunkte zukünftiger Gleichstellungsmaßnahmen	12
4.	Anhang	15
4.1	Übersicht der bestehenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	15
4.2.	Statistik	21
4.3.	Anlagen und Dokumente	23

Grafik-, Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Grafik 1: Entwicklung der Frauenanteile an der TU Darmstadt 2006-2013	4
Abbildung 1: Förderkette von der Schülerin bis zur Professorin	6
Abbildung 2: Förderkette mit neuen Gleichstellungsmaßnahmen	13
Tabelle 1: Kinderbetreuungsangebote an der TU Darmstadt	10
Tabelle 2: Kostenübersicht: Realisierung der Gleichstellungsziele (2014-2018)	14
Tabelle 3: Kostenübersicht: Neue und bestehende Gleichstellungsmaßnahmen	14



Vorbemerkungen

Die Technische Universität Darmstadt ist eine der führenden technischen Universitäten Deutschlands, mit internationalem Renommee, einem klaren Forschungsprofil, dynamischer Drittmittelentwicklung und Mut zu erfolgreichen internen Reformen. Geschlechtergleichstellung sowie Interkulturalität und Integration sind entscheidende Merkmale der universitären Entwicklungsstrategie. Seit 2005 ist die TU Darmstadt eine autonome Universität. Das hat ihre interne Kommunikationskultur gestärkt und auf dem Weg zu einer durchgängigen Gleichstellungsorientierung Spielräume vergrößert.

An der TU Darmstadt studieren derzeit über 25.000 Menschen, 293 Professorinnen und Professoren lehren und 2.310 wissenschaftliche und 1.840 nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hier tätig. Neben der Forschung und Lehre in 13 Fach- und fünf Studienbereichen sind die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch in einem Exzellenzcluster, fünf Sonderforschungsbereichen, zwei Graduiertenschulen, sieben Graduiertenkollegs, drei LOEWE Zentren und fünf LOEWE Schwerpunkten aktiv. Besonders stolz ist die Universität darauf, dass von fünf Grantees des European Research Council (ERC) zwei Wissenschaftlerinnen ausgezeichnet wurden.

Um die Präsenz von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen, hat die Universität im Wintersemester 2008/2009 ein Initiativprogramm (im Folgenden: IP) zur forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen (Anlage II) angestoßen, welches bereits etablierte Fördermaßnahmen um strukturelle ergänzte. Angestrebt war die durchgängige Implementierung von Gleichstellung in die Prozesssteuerung mit besonderen Schwerpunkten, wie den Berufungsverfahren, dem Qualitätsmanagement und der Budgetierung. Ein wichtiges Instrument der Organisationsentwicklung stellten dabei die Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche dar. Mit dem Initiativprogramm wollte die TU Darmstadt das Bewusstsein für ein geschlechtergerechtes Klima verbessern und Frauen aller Statusgruppen gezielt unterstützen. Die Gewinnung von Professorinnen stand im Fokus der Bemühungen, da der Anteil von Frauen an der Professorenschaft an der TU Darmstadt stagnierte. Inzwischen konnte dieser deutlich erhöht werden, doch hier besteht immer noch Handlungsbedarf. Zum einen muss sich diese positive Entwicklung im Bereich der Berufungen von Professorinnen verstetigen, zum anderen sollen gerade auch die Professorinnen an der TU Darmstadt gut ankommen und sich willkommen fühlen, damit sie erfolgreich forschen und lehren können.

Fächer, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind, stellen an einer technischen Universität wie der TU Darmstadt die Mehrheit der Studienmöglichkeiten dar. Der Gewinnung und Motivation von Studentinnen für die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) gilt daher schon seit langem das besondere Interesse der Universität. Die zentrale Studienberatung und die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche setzen dazu gezielte Angebote um.

Das Präsidium und die gesamte Universität arbeiten an der stetigen Verbesserung der Instrumente und Maßnahmen, um die in Angriff genommenen **Ziele** zu erreichen. Dieses Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms II ergänzt das Initiativprogramm und fasst die bewährten Programme und Instrumente zusammen. Auf Grundlage einer Stärken-Schwächen-Analyse werden **Handlungsfelder** identifiziert, welche als Schwerpunkte zukünftiger **Maßnahmen** zur Erreichung der Gleichstellungsziele dienen. Handlungsleitende Gleichstellungsziele im Rahmen des vorliegenden Konzeptes sind:

1. **Durchgängige Gleichstellungsorientierung in der TU Darmstadt**
2. **Steigerung des Anteils der Professorinnen an der TU Darmstadt**
3. **Gewinnen von Frauen für MINT-Fächer sowie für wissenschaftliche Karrieren**

1. Situations- und Defizitanalyse

1.1. Strukturelle Verankerung und Organisationsentwicklung

Die systematische Auseinandersetzung mit der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Problematisierung der Unterrepräsentanz von Frauen an der TU Darmstadt hat sich schrittweise vollzogen. Eine hauptamtliche Frauenbeauftragte existiert seit 1994. Die Universität setzt auf die Verknüpfung von zielgruppenbezogenen Programmen und strukturellen Maßnahmen. Die strukturelle Verankerung von Chancengleichheit wurde besonders durch das Audit „familiengerechte Hochschule“ (2005) und das Initiativprogramm intensiviert.

1.1.1. Verankerung auf der Leitungsebene

Auf der strategischen Ebene ist Gleichstellung im **Ressort des Präsidenten** verankert. Die VizepräsidentInnen tragen Verantwortung, Gleichstellung als Querschnittsdimension in ihren Ressorts auf der operativen Ebene umzusetzen. Der Vizepräsident für Forschung leitet den **Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung** der TU Darmstadt. Dieser berät seit 2009 das Präsidium bei der Implementierung von Chancengleichheit in universitäre Strukturen und Prozesse. Er besteht aus drei ProfessorInnen verschiedener Fachkulturen der Universität sowie drei externen ExpertInnen. Die Frauenbeauftragte und ihre Referentin nehmen an den Beiratssitzungen teil. Der Beirat hat sich als wichtiges gleichstellungspolitisches Instrument bewährt. Neben einer erhöhten Sichtbarkeit der Thematik halfen Beiratsempfehlungen, u.a. die universitäre Strategie zur aktiven Rekrutierung weiterzuentwickeln.

Die starke Verankerung der Gleichstellungsthematik auf der Leitungsebene ist ein Erfolg im Sinne des Gender Mainstreaming. Sie ist unbedingte Voraussetzung für eine durchgängige Gleichstellungsorientierung (Gleichstellungsziel 1) und wird künftig für eine noch stärkere Signalwirkung in die Universität hinein genutzt.

1.1.2. Institutionalisierte Frauenförderung und Gleichstellung

Die **zentrale Frauenbeauftragte** wird durch eine Referentin (seit 2009), eine Sachbearbeiterin und eine studentische Hilfskraft in ihrer Arbeit unterstützt. Im März 2012 wurde zudem eine halbe Projektstelle zur Koordination der Gleichstellungsaktivitäten der DFG-geförderten Forschungsverbände dem Büro der Frauenbeauftragten organisatorisch angegliedert. In jedem Fachbereich und den zentralen Einrichtungen werden bis zu vier **dezentrale Gleichstellungsaufträge** gewählt. Diese wirken an bereichsspezifischen Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit mit und vertreten die zentrale Frauenbeauftragte in Berufungs- und Einstellungsverfahren.

Die TU Darmstadt identifiziert sich mit dem Prinzip des **Gender Mainstreaming** und ist bestrebt, dieses in den Prozessen der gesamten Universität umzusetzen. Als international ausgerichtete Universität werden Genderaspekte vor dem Hintergrund weiterer Diversitätskategorien bearbeitet und in dem Begriff **GenderDiversity**¹ zusammengefasst. Mit dem **Frauenförderplan** verfolgt sie das Ziel, Frauen und Männern den gleichen Zugang zu allen Positionen in Forschung und Lehre sowie im administrativ-technischen Bereich der Universität zu eröffnen. Zur Förderung der Chancengleichheit hat die Universität im Wintersemester 2008/2009 das **Initiativprogramm zur Forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen** (Anlage I) verabschiedet. Es ergänzt die bereits etablierten Fördermaßnahmen um tiefgreifende strukturelle Bausteine. Ansatzpunkt ist die Prozesssteuerung insbesondere in Berufungsverfahren, dem Qualitätsmanagement und der Budgetierung. Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Erstellung von **Gleichstellungskonzepten der Fachbereiche**. Diese markieren Gleichstellungsbedarfe, benennen konkrete Maßnahmen und regeln die Verantwortung innerhalb der Fachbereiche. Die Konzepte haben eine Laufzeit von zwei Jahren und sind Teil des Selbstberichtes gegenüber der Universitätsleitung. Nach einem Jahr erfolgt ein Monitoringgespräch zwischen dem Dekanat und dem Büro der Frauenbeauftragten. Die Konzepte nehmen neben der Erhöhung des

.....

1 Der GenderDiversity-Begriff meint die bewusste Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Er fokussiert auf der Kategorie Geschlecht, nimmt jedoch die Vielfaltsaspekte aller Menschen (Alter, ethnische Herkunft, sozialer Status, Bildungshintergrund, sexuelle Orientierung, körperliche Beeinträchtigung, Religion) und die Vielfalt von Lebensentwürfen mit in den Blick.

Frauenanteils an Professuren die Unterstützung aller Statusgruppen in den Blick und zielen auf die Umsetzung eines geschlechtergerechten Klimas ab.

Dieses relativ neue Instrument hat sich bereits bewährt. Es verstärkt den Dialog und regt zielgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen an, zentrale und dezentrale Gleichstellungsaktivitäten werden direkt verzahnt (Gleichstellungsziel 1). Für die Zukunft bedarf es einer einheitlichen hohen Qualität der Papiere.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind an der Entwicklung der Gleichstellungsstrategie ihres Bereiches beteiligt und fungieren als Verbindung zur zentralen Ebene. So soll eine einheitliche Gleichstellungsorientierung in der gesamten Universität gewährleistet werden. Problematisch sind bisher eine fehlende universitätsweite Entlastungsregelung, die hohe Fluktuation sowie der unterschiedliche Hintergrund der Amtsinhaberinnen. Dies ist ein Handlungsfeld.

Die **Grundordnung der TU Darmstadt** legt seit 2005 die Beteiligung der zentralen Frauenbeauftragten und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Entscheidungsgremien fest. Auch diese Gremien, wie der Hochschulrat, der Senat und die Universitätsversammlung sind in die Einhaltung und Umsetzung der Gleichstellungsziele eingebunden. Dennoch wird Gleichstellung noch nicht durchgehend als Querschnittsdimension wahrgenommen. Als neue Maßnahme soll daher die aktuelle Gleichstellungspolitik der TU Darmstadt in allen schriftlichen Leitlinien und Strategiepapieren institutionalisiert werden, eine Aufnahme entsprechender Ziele ist bei Neuauflage des Leitbildes der TU Darmstadt geplant. Gleichstellung soll so noch stärker in der Personalentwicklung, Strategieentwicklung, Hochschuldidaktik, Controlling sowie einer geschlechtergerechten Sprache zum Tragen kommen.

1.1.3. Beteiligung von Frauen in Gremien

Frauen sind an der TU Darmstadt in allen Hochschulgremien noch nicht hinreichend vertreten (Tabelle 4). Daher strebt die Universität an, Schlüssel- und Gestaltungspositionen verstärkt mit Frauen zu besetzen. Studentinnen müssen gestärkt und ermutigt werden, sich in Gremien zu beteiligen, da sie nicht ihrem Anteil entsprechend repräsentiert sind.

Eine stärkere Sichtbarkeit von Frauen aller Statusgruppen in den universitären Gremien ist gewünscht. Vor allem in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil sind Wissenschaftlerinnen durch vermehrte Gremienarbeit stark belastet. Diese Problematik wurde erkannt, ist jedoch perspektivisch nur durch eine Erhöhung des Frauenanteils lösbar.

1.1.4. Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement

Die Universität führt im Abstand von sechs Jahren umfassende **institutionelle Evaluationen** aller Fachbereiche und zentralen Einrichtungen durch. Hierbei stehen auch Gleichstellungsaspekte auf dem Prüfstand. Die Evaluation als ein zentrales Steuerungselement beinhaltet einen Selbstbericht des Fachbereichs, in dem zur Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsebenen sowie zu den Gleichstellungsbemühungen des Fachbereichs Stellung genommen werden muss. Daran schließen sich die Begehung durch eine externe Evaluationskommission, ein Evaluationsbericht und die daraus resultierenden verbindlichen **Zielvereinbarungen** mit dem Präsidium an. Nach zwei Jahren führt der Präsident mit dem Fachbereich ein erstes Monitoringgespräch, nach drei Jahren legt der Fachbereich einen Zwischenbericht und nach sechs Jahren einen Endbericht vor. Die Umsetzung des Monitorings obliegt dem Referat für Qualitätsmanagement. Gender- und Diversityaspekte sind in den Checklisten aller Evaluationsschritte enthalten und stellen einen obligatorischen Analysefaktor dar.

Dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen konnten erfolgreich mit einem der wichtigsten zentralen Steuerungsinstrumente verzahnt werden. Dies zeigt sich u.a. auch darin, dass in den Zielvereinbarungen regelmäßig Gleichstellungsziele vereinbart werden und die Evaluationskommissionen gemäß den im Senat verabschiedeten Auswahlkriterien divers zusammengesetzt sind.

Die **leistungsorientierte Mittelvergabe** bietet den Fachbereichen einen finanziellen Anreiz, sich aktiv für die Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen zu bemühen. Gleichstellung ist im Mittelverteilungsmodell

der TU Darmstadt verankert: Seit 2009 werden bei der Mittelverteilung an die Fachbereiche Promotionen von Frauen gesondert berücksichtigt. Dabei erfolgt eine Orientierung an fachspezifischen, bundesweiten Vergleichswerten des Statistischen Bundesamts. Den Fachbereichen wurde für Promotionen von Frauen im Vergleich zu Promotionen von Männern in den Haushaltsjahren 2009 bis 2012 ca. das 1,5fache an Mitteln zugewiesen. Seit dem Haushaltsjahr 2013 werden ferner Habilitationen, Zwischenevaluationen sowie externe Rufe im Vergleich zu den äquivalenten Leistungen von Männern höher bewertet. Der Faktor ist dabei umso höher, je geringer der bundesweite Professorinnenanteil im jeweiligen Fach ist (maximal 1,5).

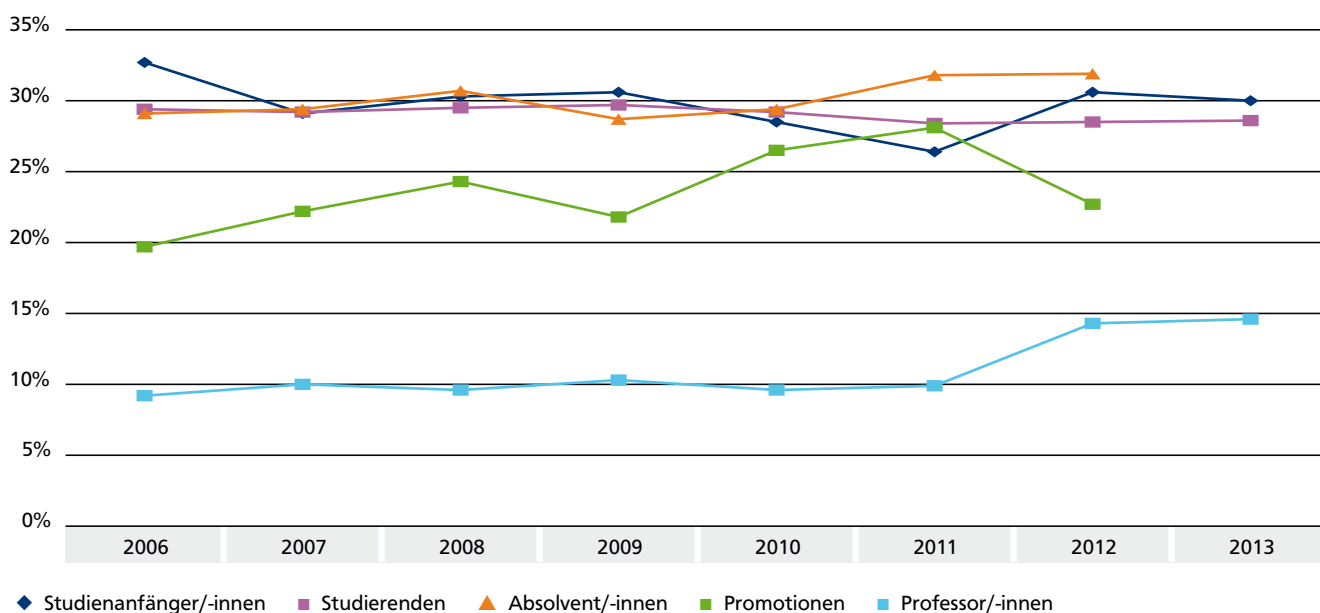
Die Implementierung von Gleichstellung in Prozessen, Verfahren und Steuerungsinstrumenten sowie die Verankerung einer Anreizkultur ist eine Zukunftsaufgabe auf Dauer. Für ein professionelles Gleichstellungsmonitoring ist der Ausbau eines Gendercontrollings notwendig. Als ein zentrales Handlungsfeld wird die engere Verzahnung von Maßnahmen auf zentraler und Fachbereichsebene identifiziert. Künftig soll der Senat stärker in die Berichterstattung des Beirats und der Frauenbeauftragten eingebunden werden. Um Fachbereichsaktivitäten sichtbarer zu machen, sind die Dekaninnen und Dekane aufgefordert, Best Practice-Projekte zu präsentieren.

1.2. Statistisches Profil

Die Entwicklung der Frauenanteile an der TU Darmstadt folgt insgesamt einem positiven Trend.

Die Frauenanteile in der Statusgruppe der Studienanfängerinnen sind zwar in den letzten Jahren prozentual gesunken und haben sich zum Jahr 2013 leicht erholt, allerdings ist die absolute Zahl an Studienanfängerinnen jedes Jahr kontinuierlich gestiegen. Da aber die Studienanfänger im gleichen Zeitraum auch aufgrund der ausgesetzten Wehrpflicht und doppelter Abiturjahrgänge im Verhältnis zu den Frauen stärker gestiegen sind, sinkt der prozentuale Frauenanteil (Tabelle 5). 2006 haben 1065 Studentinnen ihr Studium aufgenommen, 2013 waren es mit 2008 annähernd doppelt so viele Studienanfängerinnen.

Diese Entwicklung beeinflusst auch die Frauenanteile an den Studierenden. 2006 waren 29,4% oder 5121 Studierende weiblich, 2013 waren es 28,6%. Mit 7.371 Studentinnen ist gleichwohl der absolute Frauenanteil deutlich gestiegen. Dass die prozentualen Frauenanteile insgesamt relativ konstant bleiben, liegt daran, dass weniger Frauen ihr Studium vorzeitig abbrechen als Männer.



Grafik 1: Entwicklung der Frauenanteile an der TU Darmstadt 2006-2013, Datenquelle unter 4.2 (Tabelle 5).

Dass die bisherigen Fördermaßnahmen der TU Darmstadt Wirkung gezeigt haben, ist an der Entwicklung der Statusgruppen Absolventinnen, Promotionen und Professorinnen erkennbar. Hier sind die Frauenanteile in den letzten Jahren merklich gestiegen. Eine Ausnahme bilden die Promotionen von Frauen im Jahr 2012. Da in dieser Statusgruppe die Fallzahlen gering sind, könnte es sich hier um einen statistischen Ausreißer in einem ansonsten positiven Trend handeln. In einigen Fachbereichen (Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften, Physik, Chemie, Biologie, Architektur, Elektro- und Informationstechnik) liegt der Professorinnenanteil bereits über dem Bundesdurchschnitt. Dennoch wird Potenzial zur weiteren Steigerung gesehen. Um die bereits erreichten Frauenanteile zu stabilisieren und weiter zu erhöhen, sollen zukünftig ein Drittel der Neuberufungen mit Frauen besetzt werden.

Zielzahlen waren und sind ein zentrales Instrument zur erfolgreichen Entwicklung der Frauenanteile auf allen Ebenen und in allen Bereichen. 2013 hat der Senat der TU Darmstadt beschlossen, die im Rahmen der DFG-Berichterstattung entwickelten quantitativen Zielvorgaben für die Statusgruppen auf Gesamt TU- und Clusterebene für 2018 fortzuschreiben und auf die Fachbereichsebene auszuweiten, wodurch die Verantwortung auf dezentraler Ebene gestärkt wird (siehe Anlage I).

1.3. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Damit mehr Frauen auf Professuren berufen werden können, bedarf es einer gezielten Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Entsprechende Weiterbildungsangebote gibt es an der TU Darmstadt seit 20 Jahren. Diese sind durch zielgruppengerechte Angebote der Fachbereiche und insbesondere Mentoring- und Careerbuilding-Programme im Verbund mit anderen Hochschulen und Unternehmen ergänzt. **Ingenium – Young Researchers at TU Darmstadt** als Dachorganisation zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der TU Darmstadt berücksichtigt Gender als Querschnittskompetenz in ihren Kursen. Die Personalentwicklung bietet Führungskräfteentwicklung für ProfessorInnen („ProFührung“) sowie für Führungskräfte aus der Verwaltung, den zentralen Einrichtungen und den Fachbereichen an („Führungskolleg“). Darüber hinaus kann individuelles Coaching zu unterschiedlichen Anliegen in Anspruch genommen werden, die sich meist in den Themenfeldern „in die neue Rolle und Situation hineinwachsen“, „Selbststeuerung beim Wachstum des eigenen Bereichs“ und „Karriereplanung“ bewegen. Zusätzlich richtet sich an neuberufene ProfessorInnen die Einführungsveranstaltung „Wissensbisse“. Aspekte der Geschlechtergleichstellung werden in allen Angeboten der Personalentwicklung thematisiert.

Die TU Darmstadt hat ein ingenieurwissenschaftliches Profil und führt keine Medizin. Fächer, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind, stellen die Mehrheit der Studienmöglichkeiten. Dem 3. Gleichstellungsziel, der Gewinnung und Motivation von Studentinnen für die MINT-Fächer, gilt daher das besondere Interesse der Universität. Die Zentrale Studienberatung, die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche sowie das Büro der Frauenbeauftragten setzen gezielte Angebote um. Die zentralen Angebote der TU Darmstadt zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen bauen aufeinander auf und bilden eine Förderkette. Außer dem Coachingangebot der Personalentwicklung bestehen derzeit noch keine Unterstützungsmaßnahmen, die sich speziell an die Gruppe der bereits berufenen Professorinnen richten. Dies stellt künftig ein zentrales Handlungsfeld dar.

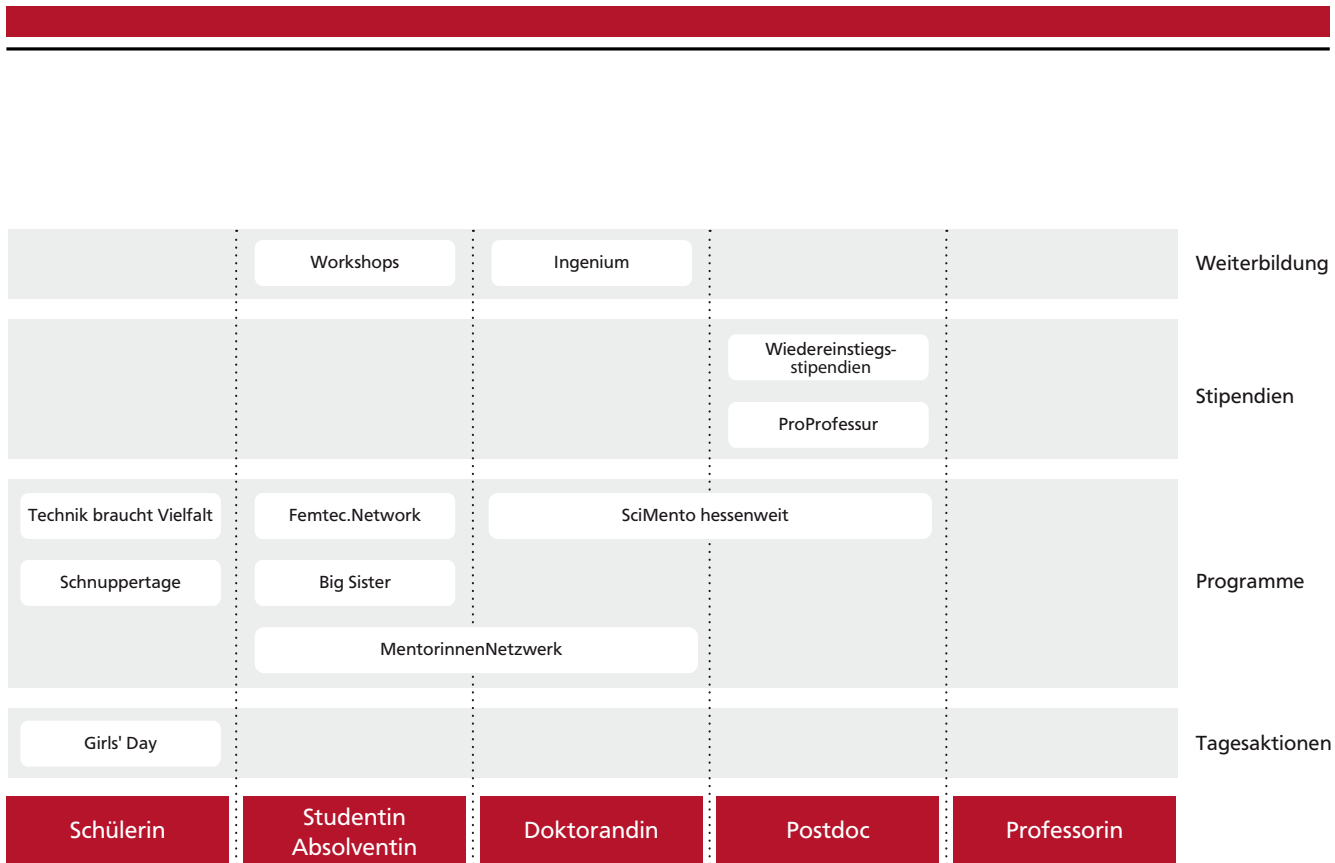


Abbildung 1: Förderkette von der Schülerin bis zur Professorin

1.3.1. Gewinnung und Förderung von Studentinnen in Ingenieur- und Naturwissenschaften

Die TU Darmstadt ist im Bereich der zentralen Schülerinnen- und Studentinnenangebote breit aufgestellt:

Girls' Day: In elf Jahren entdeckten insgesamt 1157 Mädchen einen Tag lang Studienmöglichkeiten und Berufe in den MINT-Bereichen. Teilnehmerinnenrekord 2013: 179 Schülerinnen in 25 Instituten und Abteilungen.

Schnuppertage für junge Frauen kurz vor dem Abitur: Berufsinformationstage naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge für Schülerinnen der Sekundarstufe II. Seit 2005 nahmen rund 250 Frauen teil.

Technik braucht Vielfalt – Neue Strategien und Netzwerke für mehr junge Frauen/Migrantinnen in MINT-Fächern: BMBF-Verbundprojekt seit 2012. In enger Kooperation von regionalen Akteuren wird ein Netzwerk mit Migrantenselbstorganisationen aufgebaut, sowie Uni-Kennenlerntage, Technikworkshops für Oberstufenschülerinnen und Eltern-Infoabende gemeinsam veranstaltet. Die Verstetigung des Pilotprojektes wird angestrebt.

Die Akzeptanz zentraler wie dezentraler Angebote ist bei Schülerinnen hoch. Die Nachfrage übersteigt in einigen Bereichen die Kapazitäten. Sorge bereitet lediglich die unsichere Finanzierung der Aktivitäten in den Fachbereichen, da sie von der Haushaltslage abhängen. Die TU Darmstadt schätzt ihr Angebot an Orientierungs- und Motivationsangeboten als sehr umfassend und zielgruppengerecht ein. Sie sieht in diesem Feld keinen gesonderten Handlungsbedarf. Eine Evaluation der Angebote durch das Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der TU Darmstadt ist geplant. Auf diesem Wege sollen Erfolge, Nachhaltigkeit und Bedarfe identifiziert werden. Ebenso ist die attraktive Gestaltung neuer und reakkreditierter Studiengänge eine Chance, mehr Studentinnen zu gewinnen. Im Studiengang „Umweltingenieurwissenschaften“, Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwissenschaften, erfolgte eine Steigerung des Frauenanteils seit 2007 um 225 %, während der Anteil der Männer lediglich um 142 % stieg (siehe Tabelle 6).

Big Sister: Das 2013 gestartete Mentoringprojekt richtet sich an Studienanfängerinnen mit Migrationshintergrund und aus dem Ausland in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik. Durch Begleitung und Vernetzung wird die Willkommenskultur gestärkt und einer erhöhten Studienabbruchquote entgegengewirkt.

MentorinnenNetzwerk (seit 1998): Unterstützung von Studentinnen beim erfolgreichen Studienabschluss und beim Übergang in den Beruf bzw. zur Promotion. Die hessenweite Kooperation von Hochschulen und Unternehmen stellt das größte Programm seiner Art in der europäischen Hochschullandschaft dar. Studentinnen und Doktorandinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer profitieren durch Mentoring, Training und Networking. In den letzten zwölf Jahren haben 276 Frauen (Studentinnen/Doktorandinnen 80/20) der TU Darmstadt dieses Programm durchlaufen. Die Nachfrage übersteigt bei Weitem die vorhandenen Plätze.

Femtec.Network: Das bundesweite Hochschulkarrierezentrum für Frauen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften unterstützt im Verbund von acht technischen Universitäten und zehn namenhaften Unternehmen hochqualifizierte Frauen dabei, sich auf die berufliche Praxis und vor allem Führungspositionen vorzubereiten. Seit 2003 haben 90 Studentinnen der TU Darmstadt teilgenommen.

Studentinnen aller Disziplinen an der TU Darmstadt können darüber hinaus Workshops zu Softskills und Karriereorientierung besuchen, die von der Zentralen Studienberatung und der Frauenbeauftragten durchgeführt werden.

Die TU Darmstadt hat bereits vor einigen Jahren die Bedeutung der Integration von Genderperspektiven in die Lehre und LehrerInnenbildung erkannt. Im Rahmen des universitätsübergreifenden Projektes „Kompetenzentwicklung durch interdisziplinäre Vernetzung von Anfang an“ (KIVA) können seit 2011 **Gastprofessuren für Lehramt/MINT und Gender/MINT** beantragt werden, um in dem jeweiligen Fach die Genderkompetenz in Lehre und Fachdidaktik auszubauen. Das Projekt „G-MINT“ in der Pädagogik fördert seit 2010 die Gendersensibilisierung zukünftiger Lehrkräfte bezüglich der MINT-Unterrichtsfächer und damit einhergehend der Berufs- und Studienwahlprozesse. Mit dem **Sonderpreis gendersensible Lehre** gibt es einen universitätsübergreifenden Anreiz zur Verankerung von adäquaten Lehrmethoden und Sichtbarmachung von Best-Practice-Ansätzen. Um eine durchgängige Geschlechterorientierung zu verbessern, greift die Hochschuldidaktische Arbeitsstelle (HDA) Gleichstellungsaspekte in ihren **Kurs-Angeboten** auf und trägt so zu einem verbesserten Lernumfeld der Studierenden bei. In 2013 hat sich die Universität an der **GENDERkompetent-Workshoppreihe an hessischen Hochschulen** beteiligt. Tandems aus Frauenbeauftragten und strategisch Verantwortlichen der Bereiche Hochschuldidaktik, Lehramtsausbildung, MINT sowie Qualitätsmanagement erarbeiteten kooperativ Rahmen- und Gelingensbedingungen auf operativer und struktureller Ebene, um die Qualität der Lehre durch die Integration von Gender zu erhöhen. Die Förderung von GenderDiversity-Kompetenz von Führungskräften und Lehrenden ist ein zentraler Baustein für eine geschlechtergerechte Universität und stellt ein wichtiges Handlungsfeld dar.

Die Gewinnung und Karriereförderung von Studentinnen in MINT-Fächern bleibt weiterhin ein aktuelles Handlungsfeld. Die Angebote für Studentinnen der MINT-Fächer werden als attraktiv und unterstützend angesehen, sind gut nachgefragt und sollen auf dem hohen Niveau fortgeführt werden. Ein neuer Schwerpunkt wird mit „Technik braucht Vielfalt“ und „Big Sister“ auf junge Frauen mit Migrationshintergrund gelegt. Aber die Zielgruppe muss zukünftig noch besser mit Informationen erreicht werden. Die Finanzierung der hessischen Verbundprojekte ist bis 2015 gesichert, die TU Darmstadt befürwortet eine Fortführung.

1.3.2. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Für (Post-)Doktorandinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften bietet die TU Darmstadt die Möglichkeit der Begleitung und Vernetzung durch erfahrene Professorinnen und Professoren im hessenweiten Programm **SciMento** (106 Teilnehmerinnen der TU seit 2008). Die internen Evaluationen (SciMento Projektdokumentation) bescheinigen eine hohe Zufriedenheit der Wissenschaftlerinnen mit dem Angebot. Seit 2013 können auch Frauen aus den Geisteswissenschaften das Angebot in Anspruch nehmen, dies schließt zumindest teilweise die in diesem Bereich bestehende Angebotslücke. Zukünftig soll die Zielgruppe noch effektiver angesprochen und erreicht werden, um die vorhandenen Kapazitäten voll auszuschöpfen.

Zeitraum	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Σ
Teilnehmerinnen SciMento	11	36	14	12	18	15	106

Auch die Graduiertenschulen und -kollegs gewährleisten eine stärkere Struktur und Begleitung der Promotion. Im Rahmen des IPs angebotene Trainings zu Genderkompetenz und Diversitymanagement für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen wurden seit 2013 in das umfassende Programm von Ingenium integriert. Das Geschlechterverhältnis unter den Teilnehmenden war in den vergangenen fünf Jahren fast paritätisch, so dass der intendierte Beitrag zum Dialog der Geschlechter erreicht wurde.

Trotz der geringen Fallzahlen konnte sich die TU Darmstadt beim „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des Center of Excellence Women and Science (CEWS) in der Rubrik Habilitationen vier von fünfmal in der Spitzengruppe positionieren (Tabelle 7). Dies unterstreicht, dass an der TU Darmstadt über die Qualifikationsstufen hinweg die Schwundquote von Frauen nicht sehr hoch ist, da der Indikator Habilitation in das Verhältnis zum Studentinnenanteil gesetzt wird.

Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aller Fächer werden durch **ProProfessor** mit Mentoring, hochwertigen Intensivtrainings (u.a. zu Berufungsverfahren) und Netzwerkveranstaltungen bei dem Karriereziel Professorin unterstützt. Das Programm haben die TU Darmstadt und die Goethe-Universität Frankfurt 2008 ins Leben gerufen.

Zeitraum	2008 – 2009	2010 – 2011	2012 – 2013	2014 – 2015	Σ
Teilnehmerinnen ProProfessor	15	11	11	9	46

ProProfessor unterstützt das Ziel der TU Darmstadt, den Frauenanteil unter den Professuren zu erhöhen und gilt bei allen Beteiligten als qualitativ hochwertig. Die TU Darmstadt setzt sich für die Fortführung von SciMento und ProProfessor über das Jahr 2015 hinaus ein. Für die Zukunft soll geprüft werden, ob im Sinne der aktiven Rekrutierung auch in der Wirtschaft tätige weibliche Alumnae der TU Darmstadt an ProProfessor teilnehmen können.

Um einen Ausstieg aus der Wissenschaft zu verhindern, können sich promovierte Wissenschaftlerinnen nach der Elternzeit um **Wiedereinstiegsstipendien** bewerben. Seit 2010 wurden sechs Stipendiatinnen gefördert, damit wurde das Kontingent nicht voll ausgeschöpft. Für Fälle, in denen keine Stelle vorhanden und inhaltliche Flexibilität erforderlich ist, wird die TU Darmstadt auch weiterhin diese Stipendien vergeben.

1.3.3. Gewinnen und Halten von Professorinnen

Die Berufung von Professorinnen und Professoren ist ein zentrales Instrument zur Entwicklung der TU Darmstadt. Die Universität nutzte ihre weitreichende Autonomie, um die Berufungsverfahren und die damit verbundenen Abläufe zu reformieren. Das Präsidium fordert die **aktive Rekrutierung** in Berufungsverfahren nachdrücklich ein und finanziert diese mit (Anlage III).² Um mehr hochqualifizierte Frauen als Bewerberinnen an Berufungsverfahren zu beteiligen, bedarf es namentlich im Ingenieurbereich einer gezielten Suche und persönlichen Ansprache von Wissenschaftlerinnen auch aus der Wirtschaft. Dieser Ansatz wird durch individuelle Beratung und die Bereitstellung von Mitteln zur Personenrecherche unterstützt. Diese **Rekrutierungsmittel** wurden 2012/2013 dreimal von Fachbereichen in Anspruch genommen. Trotz aktiver Suche setzte sich bisher keine Wissenschaftlerin durch. Die neue Maßnahme initiierte jedoch einen Bewusstseinswandel, sorgte für eine breite Diskussion auf Fachbereichsebene und hat die Transparenz der Berufungsverfahren weiter erhöht.

Dass die Bemühungen der Universität Wirkung zeigen, veranschaulicht der Frauenanteil bei den Neuberufungen, dieser lag im Jahr 2012 bei 35 % und in 2013 bei 21 % (Tabelle 8). Der Frauenanteil an allen Professuren inklusive der Juniorprofessuren ist auf 14,6 % gestiegen (Tabelle 5). Während die Rahmenbedingungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren etabliert wurden und sich die Zahl der Professorinnen insgesamt von 30 im Jahr 2008 auf 44 im Jahr 2013 um 46,6 % erhöhte, gibt es nach wie vor starke Unterrepräsentanzen. In einigen Fachbereichen beträgt der Professorin-

.....

2 Die aktive Rekrutierung wird im Leitfaden für Berufungsverfahren der TU Darmstadt, dem Leitfaden zur Aktiven Rekrutierung sowie den Richtlinien für „Senatsbeauftragte für Berufungsverfahren“ berücksichtigt.

nenanteil nicht einmal 5 %. Hier ist Steigerung besonders geboten. Neben der aktiven Rekrutierung steht die Stärkung und Vernetzung von Professorinnen im Fokus. Die TU Darmstadt möchte, dass ihre Professorinnen auf Dauer bleiben und will daher als Arbeitgeberin noch attraktiver werden. Im Bereich der Berufungsverfahren setzt die TU Darmstadt gezielt das ad personam-Verfahren ein, in den bisherigen 26 Fällen wurden 7 Frauen berufen. Zwei dieser Frauen gelangten als Nachwuchsgruppenleiterinnen auf Juniorprofessuren. Dies ist seit Oktober 2012 möglich. Wenn zukünftig eine Nachwuchsgruppe bewilligt wird, bietet der Präsident in Absprache mit dem Fachbereich die Option eines ad personam-Verfahrens zur Juniorprofessur an. An der TU Darmstadt wurde erfolgreich ein Tenure-Track-Verfahren etabliert. Im Sommer 2012 nahm das Tenure-Komitee seine Arbeit auf, ein erstes Verfahren wurde bereits erfolgreich abgeschlossen.

Die TU Darmstadt hat für die Karriereentwicklung hin zu Spitzenposition in der Wissenschaft Programme etabliert, die von der Studien- bis zur Postdoc-Phase reichen. Gleichzeitig wurden die strukturellen Rahmenbedingungen der Organisation reformiert. Die Berufungsverfahren wurden transparenter, die aktive Rekrutierung und die Beteiligung von Bewerberinnen werden erwartet und auf Fachbereichsebene wie im Senat eingefordert und diskutiert. Durch die Einführung des Tenure-Track-Verfahrens und der Juniorprofessur für NachwuchsgruppenleiterInnen konnten die Aufstiegsmöglichkeiten diverser gestaltet werden. Dies ermöglicht es, hochqualifizierten Frauen attraktive und flexiblere Karriereoptionen anbieten zu können.

Dass die Universität im Bereich der Gewinnung von Professorinnen noch Entwicklungspotenzial hat, sich jedoch mit ihrer Gleichstellungspolitik auf einem guten Weg befindet, wurde ihr von der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG zum Abschlussbericht im Juni 2013 bestätigt. Die Universität wurde in Stadium drei (von vier) eingruppiert, ihr wurde damit ein „überzeugendes Gesamtkonzept“ bescheinigt. Der Frauenanteil an der Professorenschaft ist in den vergangenen vier Jahren von 11,3 % auf 14,6 % gestiegen, mit Schwankungen ist jedoch zu rechnen. Gleichzeitig besteht eine steigende Konkurrenz unter den Universitäten um berufungsfähige Frauen vor allem in den MINT-Fächern.

Professorinnen zu gewinnen, sie aber auch auf Dauer zu halten, ist ein zentrales Handlungsfeld der TU Darmstadt. Daher liegt der Schwerpunkt der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen auf Unterstützungsangeboten für diese Zielgruppe.

1.4. Familiengerechte Universität

Frauenförderung, Familienförderung sowie die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren sind an der Universität bewusst organisatorisch getrennt. Dadurch wird die Überzeugung zum Ausdruck gebracht, dass Familienförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Männer und Frauen gleichermaßen betrifft. Serviceleistungen zur Vereinbarkeitsthematik liegen im Zuständigkeitsbereich des Kanzlers. Die Serviceangebote zu Familie sowie Dual Career und Wohnen werden so auch in die Berufungsverhandlungen aktiv eingebracht.

Die TU Darmstadt ist seit 2005 als „**familiengerechte Hochschule**“ auditiert und bietet familienfreundliche Rahmenbedingungen für Forschung, Lehre und Studium, die sie stetig verbessert. Das Ziel, eine familienfreundliche Universität zu realisieren, ist in der Strategie und dem Programm des Präsidiums verankert. Im Zentrum der Bemühungen der TU Darmstadt zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere steht die Betreuungssituation von Kindern. Dazu wurde ein mehrstufiges und flexibles **Betreuungsangebot** aufgebaut. Im Herbst 2013 wurde ein zweites Kinderhaus auf dem zentralen Campus eröffnet.

Kinderbetreuungsangebote	Öffnungszeiten	Plätze/Alter	Mittelaufwand
TU Kinderhaus Lichtwiese (seit 2010)	08:00-18:00 Uhr	40 Plätze von 1-3 J.	Investitionskosten: 3 Mio. € Betriebskosten: 16.800 € p.a.
TU Kinderhaus Stadtmitte (seit 2013)	07:30-17:30 Uhr	30 Plätze von 1-3 J. 40 Plätze von 3-6 J.	Investitionskosten: 2,8 Mio. € Betriebskosten: 24.000 € p.a.
Krippengruppen UniKITA Darmstadt e.V. (seit 1986)	07:30-16:00 Uhr	40 Plätze von 1-3 J.	Investitionskosten: 92.000 € Betriebskosten: 3.400 € p.a.
Waldkindergarten UniKITA Darmstadt e.V. (seit 2004)	08:00-16:00 Uhr	40 Plätze von 3-6 J. (20 im TU Kinderh.)	Betriebskosten: 5.600 € p.a.
Eltern-Kind-Räume (seit 2007; Innenstadt, Botan. Garten, Lichtwiese)	08:00-19:00 Uhr	Freie Nutzung nach Bedarf	Investitionskosten: 17.500 € Betriebskosten: 1.400 € p.a.
Ad-hoc Betreuung Fluggis-Abenteuerland (seit 2010)	06:00-20:00 Uhr	16 Plätze von 1-12 J.	Kontingent: 36.000 € p.a.
Notfallbetreuung (seit 2007)	08:00-19:00 Uhr	3 Plätze von 0-8 J.	5.000 € p.a.
Ferienbetreuung in den Herbstferien (seit 2008)	08:00-17:30 Uhr	25 Plätze von 6-12 J., 16 Plätze von 12-16 J.	7.500 € p.a.

Tabelle 1: Kinderbetreuungsangebote an der TU Darmstadt

Die **Servicestelle Familie** berät Beschäftigte und Studierende bei Fragen der Kinderbetreuung, der Arbeitsorganisation bei Familienpflichten sowie bei der Suche nach Schulen oder Bildungseinrichtungen in Darmstadt. Das Thema familiengerechte Führung soll künftig noch stärker in den Angeboten für Führungskräfte der Personalentwicklung verankert werden. PartnerInnen von neuberufenen Professorinnen und Professoren werden durch die **Servicestelle Dual Career** beim beruflichen Einstieg bzw. bei der erfolgreichen Fortsetzung der beruflichen Laufbahn beraten und erhalten Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten an der TU Darmstadt und in der Region. Die Vermittlung zu potenziellen Arbeitgebern steht im Vordergrund. Die TU Darmstadt engagiert sich in vier (über)regionalen Dual Career Netzwerken, um die Qualität ihrer Serviceleistungen sicherzustellen und weiterzuentwickeln. Daneben unterstützt der **Wohnraumservice** Neuberufene, internationale WissenschaftlerInnen sowie internationale Studierende bei der Suche auf dem privaten Wohnungsmarkt. Seit 2013 stehen internationalen GastwissenschaftlerInnen und ihren Familien 38 Appartements im neuen TU Gästehaus zur Verfügung. Die TU Darmstadt hat die Vereinbarkeit von Familie und Studium, Forschung und Lehre als wichtigen Standortfaktor identifiziert und die universitäre Infrastruktur ausgebaut. Dies geschieht in enger Absprache mit der Stadt und den Unternehmen sowie Hochschulen der Region im „lokalen Bündnis für Familie“, da die Universität nicht den gesamten Betreuungsbedarf ihrer Mitglieder abdecken kann.

Die TU Darmstadt stellt ein umfangreiches Angebot zur Kinderbetreuung bereit, zukünftige Maßnahmen werden in der Gestaltung der Arbeits(zeit)organisation und der familienfreundlichen Führungskultur liegen.

2. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung der Technischen Universität Darmstadt

Auf Basis der Stärken-Schwächen-Analyse zeigen sich die Gleichstellungserfolge, aber auch Handlungsbedarfe für die TU Darmstadt.

Im Bereich der strukturellen Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsdimension ist Handeln weiterhin geboten. Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist an der TU Darmstadt noch nicht durchgehend realisiert, wenngleich die Zielsetzungen im Initiativprogramm und Zielvereinbarungen im Rahmen des Audits Familienfreundliche Hochschule Fortschritte erzielen konnten. Genderaspekte müssen noch stärker in alle Strukturen und Prozesse sowie in die Angebote für Führungskräfte und Lehrende integriert werden. Erfolge sind im Bereich des Qualitätsmanagements (vor allem im Rahmen der institutionellen Evaluation) und der Budgetierung erzielt worden, ebenfalls wurden die Berufungsverfahren auf der Prozessebene gendergerecht weiterentwickelt und die aktive Rekrutierung wurde erfolgreich etabliert. Die Fortschreibung von Zielzahlen für 2018 auf Fachbereichsebene wurde beschlossen, sie sind jedoch nicht an Anreize oder Sanktionen gekoppelt. Der Aufbau eines Gleichstellungscontrolling soll die Fachbereiche bei der Umsetzung unterstützen.

Die Maßnahmen des Initiativprogramms können als erfolgreich angesehen werden. Die dezentralen Gleichstellungskonzepte haben die Thematik erfolgreich in den Fachbereichen voran gebracht. Ein aktuelles Handlungsfeld ist die bessere Verzahnung dezentraler und zentraler Aktivitäten sowie die Entlastung und Stärkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Auf personeller Ebene wurde vor allem das Gewinnen und Halten von Professorinnen als zentrales Handlungsfeld identifiziert, sie sollen mit gezielten Maßnahmen unterstützt werden. Weiterer Handlungsbedarf besteht bei der Gewinnung und Förderung von Frauen in MINT-Fächern. Die zentralen und dezentralen Orientierungsangebote für Schülerinnen sowie die Karriereentwicklungsangebote für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen bilden eine bewährte Förderkette und werden als ausreichend identifiziert. Frauen mit Migrationshintergrund werden zukünftig stärker in den Blick genommen. Die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern ist ein erklärtes Ziel der TU Darmstadt, die dezentrale Verantwortung der Fachbereiche soll über ein Anreizsystem gesteigert werden. Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen wird angestrebt. Frauen sollen ermutigt werden, sich in Gremien zu beteiligen. Gefördert werden sollen die Akzeptanz von individuellen Lebensentwürfen sowie Fachkulturen, in denen sich alle Mitglieder wertgeschätzt und integriert fühlen, unabhängig ihres Geschlechts, Alters oder Herkunft.

Gleichstellungsziele der TU Darmstadt 2014-2018

1. Durchgängige Gleichstellungsorientierung in der TU Darmstadt

- Handlungsfelder:
- 1.1 Verzahnung dezentraler und zentraler Gleichstellungsaktivitäten
 - 1.2 Förderung der GenderDiversity-Kompetenz von Führungskräften
 - 1.3 Förderung von Gender und Diversity in der Lehre
 - 1.4 Gender Controlling
 - 1.5 Stärkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

2. Steigerung des Anteils der Professorinnen an der TU Darmstadt

- Handlungsfelder:
- 2.1 Professorinnen gewinnen
 - 2.2 Professorinnen halten

3. Gewinnen von Frauen für MINT-Fächer sowie für wissenschaftliche Karrieren

- Handlungsfelder:
- 3.1 Dezentrale Verantwortung steigern
 - 3.2 Förderung von Studentinnen in MINT
 - 3.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die TU Darmstadt hat sich dem Prinzip des Gender Mainstreamings und insbesondere der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen in den Zielvereinbarungen (2011 – 2015) mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst verpflichtet. Im bundesweiten Vergleich der verwirklichten Chancengleichheit an Hochschulen ist die TU Darmstadt im Mittelfeld positioniert.³ Als Motor für die Gleichstellungspolitik haben in den letzten Jahren die DFG-Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und die Exzellenzinitiative gewirkt – diese haben an der TU Darmstadt verstärkte Gleichstellungsbemühungen angeregt. Die Weiterführung der Gleichstellungsstandards begrüßt die Universität. Mit ihrem Initiativprogramm ging die TU Darmstadt einen eigenen Weg, welcher erfolgreich interne strukturelle Reformen angestoßen hat. Das vorliegende Gleichstellungskonzept setzt diesen Weg konsequent fort.

3. Schwerpunkte zukünftiger Gleichstellungsmaßnahmen

Folgende Übersicht beinhaltet die identifizierten **Gleichstellungsziele, Handlungsfelder und neuen geplanten Maßnahmen** für die nächsten fünf Jahre.

1. Durchgängige Gleichstellungsorientierung in der TU Darmstadt

- 1.1 Verzahnung dezentraler und zentraler Gleichstellungsaktivitäten
 - Aufnahme von Chancengleichheit von Frauen und Männern in das **Leitbild der TU Darmstadt** sowie zukünftige Strategiepapiere
 - **Jährlicher Bericht** des Beirats Forschungsorientierte Gleichstellung und der Frauenbeauftragten im Senat
 - Erstellung von **Gleichstellungskonzepten der zentralen Einrichtungen** (Hochschulrechenzentrum, Universitäts- und Landesbibliothek)
- 1.2 Förderung der GenderDiversity-Kompetenz von Führungskräften
 - **Forum GenderDiversity**, gegenseitiger Austausch und Diskussion aktueller Forschungsergebnisse der Gender-Studies sowie Empfehlungen von Expertengruppen, Zielgruppe: DezernentInnen, GeschäftsführerInnen, Personalverantwortliche sowie interessierte WissenschaftlerInnen
 - Integration von Impulsen zur **familien- und gendergerechten Führung** in Module der Führungskräfte-schulungen
- 1.3 Förderung von Gender und Diversity in der Lehre
 - **Förderung der GenderDiversity-Kompetenz** von Lehrenden und Lernenden durch stärkere Integration in bestehende hochschuldidaktische Angebote
- 1.4 Gender Controlling
 - Einrichtung einer Stelle für **Gleichstellungscontrolling**
 - Durchgängige **Ausweisung geschlechtsspezifischer Daten** in Berichten und Präsentationen der TU
- 1.5 Stärkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
 - **Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten** durch Hilfskraft oder Stundenaufstockung
 - **Schulungen für neue Gleichstellungsbeauftragte**, Erstellung eines Starter-Kits

2. Steigerung des Anteils der Professorinnen an der TU Darmstadt

- 2.1 Professorinnen gewinnen
 - **Aktive Rekrutierung:** Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten für Kandidatinnen auf Professuren aus dem Ausland, „3-Tages-Aufenthalt“ bzw. Reisekosten für ProfessorInnen, um Kandidatinnen anzuwerben
 - **Beratung zur Aktiven Rekrutierung** für alle Dekanate durch externe Personalberaterin
 - Stärkere **Betonung des Standortvorteils** Darmstadt/RheinMain sowie der Angebote der familienfreundlichen Universität auf der TU-Homepage, in zentralen Dokumenten und in Berufungsverfahren

.....

3 Dies bestätigt das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 des CEWS.

- 2.2 Professorinnen halten
- **StartbegleiterIn**; ProfessorIn aus dem Fachbereich als Ansprechperson erleichtert das Ankommen und die Integration in die Fachkultur
 - **Professorinnennetzwerk** und internes Mentoring mit Coaching-Angebot, erfahrene Professorin als Mentorin für Neuberufene, kollegiale Beratung zum Erfahrungsaustausch
 - Rückkehr: **Lehrentlastung nach Mutterschutz**

3. Gewinnen von Frauen für MINT-Fächer sowie für wissenschaftliche Karrieren

- 3.1 Dezentrale Verantwortung steigern
- **Quantitative Zielvorgaben** für 2018 auf Fachbereichsebene
 - **Frauenfördermittel** für zentrale Einrichtungen
- 3.2 Förderung von Studentinnen in MINT
- **Koordinationsstelle „Technik braucht Vielfalt“**
 - **Big Sister** – Mentoring und Networking für Studentinnen mit Migrationsgeschichte
- 3.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- **Post-Doktorandinnen-Stellen** in den Fachbereichen

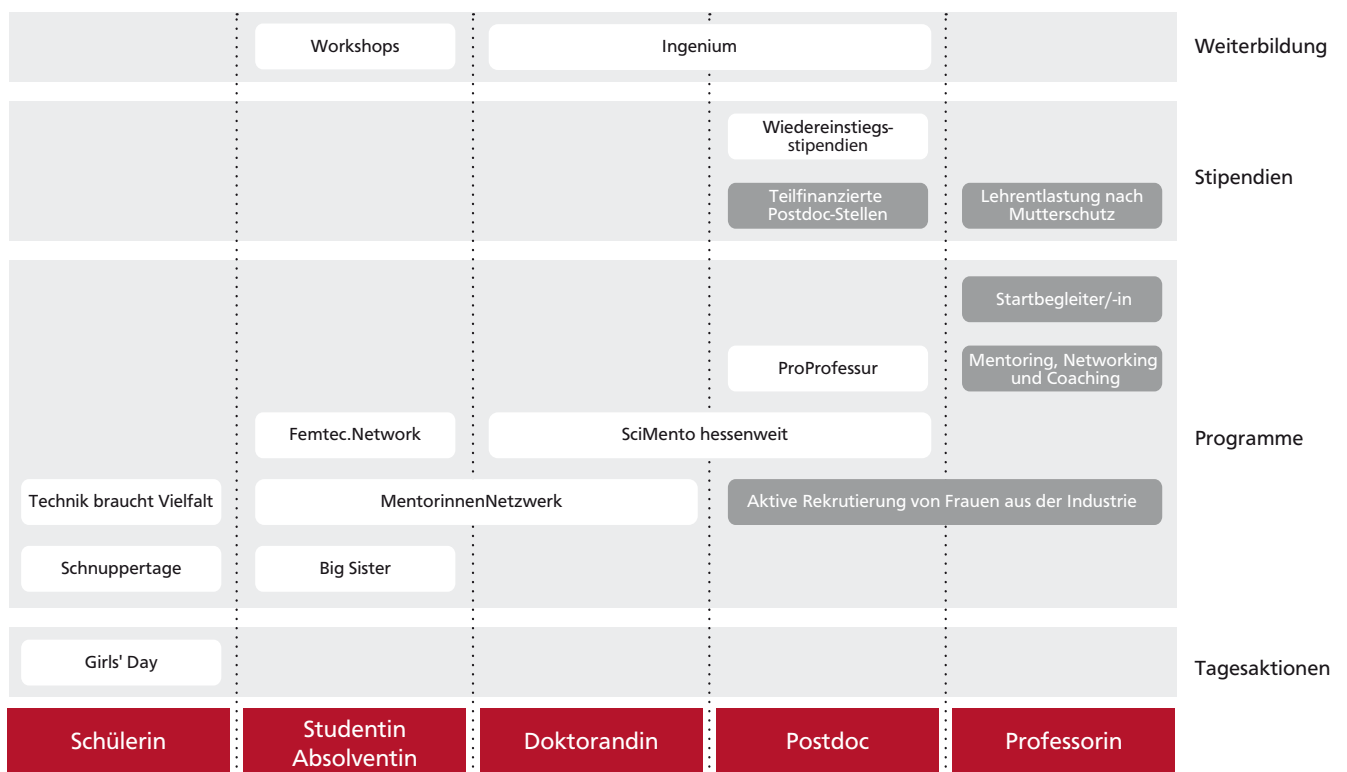


Abbildung 2: Förderkette mit neuen Gleichstellungsmaßnahmen (grau unterlegt)

Die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sind zentrale Bestandteile der Entwicklungsstrategie der TU Darmstadt. Die Hochschulleitung, die zentrale Verwaltung und die Fachbereiche arbeiten weiterhin gemeinsam an der Verwirklichung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Das vorliegende Gleichstellungskonzept gibt dabei die Leitlinie für die nächsten fünf Jahre vor, die geplanten Maßnahmen sollen die bereits angestoßenen erfolgreichen Aktivitäten weiter befördern.

Das Professorinnenprogramm bietet einen idealen Rahmen, indem es den Anteil von Frauen auf Professuren erhöht und durch freiwerdende Mittel neue Gleichstellungsmaßnahmen möglich macht. Neben einem beträchtlichen Eigenanteil an Mitteln der Universität können die umfangreichen und kostenintensiven Maßnahmen nur mit Unterstützung des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder finanziert werden. Bei einer positiven Begutachtung plant die Universität, im Rahmen des Professorinnenprogramms die Förderung für drei Regelprofessuren für den Zeitraum von fünf Jahre zu beantragen. Die TU Darmstadt strebt die Förderung von Professuren aus denjenigen MINT-Bereichen an, in denen bislang noch keine oder sehr wenige Professuren mit Frauen besetzt sind.

Gleichstellungsziele	Kosten Maßnahmen p.a.
1. Durchgängige Gleichstellungsorientierung in der TU Darmstadt	92.424 €
2. Steigerung des Anteils der Professorinnen an der TU Darmstadt	48.600 €
3. Gewinnen von Frauen für MINT-Fächer sowie für wissenschaftliche Karrieren	310.604 €
Gesamt	451.628 €

Tabelle 2: Kostenübersicht: Realisierung der Gleichstellungsziele (2014 – 2018), Details siehe Kap. 5.1

Investitionsmittel	Laufende Mittel p.a.	Anreizmittel p.a.
3 Mio. € Kinderhaus Lichtwiese	451.628 Neue geplante Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms	224.000 € (2014) Mittel, die aufgrund eines über- oder unterdurchschnittlichen Frauenanteils bei den Indikatoren zum wissenschaftlichen Nachwuchs zwischen den Fachbereichen umverteilt werden
2,8 Mio. € Kinderhaus Stadtmitte		
92.000 € UniKita e.V.		
17.500 € Eltern-Kind-Räume		
∑ 5.909.500 €		

Tabelle 3: Kostenübersicht: Neue und bestehende Gleichstellungsmaßnahmen

4. Anhang

4.1 Übersicht der bestehenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Das Maßnahmenpaket beinhaltet sowohl bestehende Angebote, deren Fortführung beschlossen ist, sowie die ergänzenden neuen Maßnahmen und Stellen (grau unterlegt), die mit der Verabschiedung des Gleichstellungskonzeptes **für zunächst fünf Jahre** implementiert werden. Die zahlreichen Orientierungsangebote, die von den einzelnen Fachbereichen verantwortet werden, sind an dieser Stelle nicht aufgelistet.

1. Durchgängige Gleichstellungsorientierung in der TU Darmstadt

1.1 Verzahnung dezentraler und zentraler Gleichstellungsaktivitäten

Aktion	Inhalt	Zuständigkeit	Kosten p.a.
Selbstverpflichtung Chancengleichheit in allen strategischen Prozessen (NEU)	Das Präsidium verpflichtet sich zu Chancengleichheit von Frauen und Männern, besonders bei: <ul style="list-style-type: none">• Leitbildüberarbeitung• Strategiepapieren (z.B. Internationalisierungsstrategie, Drittmittelstrategie)• Berichtswesen (Data Warehouse, Fortschritts-, Rechenschaftsbericht)• Sensibilisierung und Entwicklung von Maßnahmen gegen Alltagssexismus auf dem Campus und im Netz (Code of Conduct)	Präsidium	–
Jährlicher Bericht des Beirats und der Frauenbeauftragten (NEU)	Bericht des Beirats Forschungsorientierte Gleichstellung und der zentralen Frauenbeauftragten im Senat, ggf. in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Hochschulrat	Beirat / Frauenbeauftragte	–
Gleichstellungskonzepte zentrale Einrichtungen (NEU)	Konzepte für Hochschulrechenzentrum sowie Univ.- und Landesbibliothek, Laufzeit 3 Jahre	Zentrale Einrichtungen / Präsidium	–
Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche (seit 2009)	Jeder Fachbereiche erstellt ein Gleichstellungskonzept zusammen mit den Zielvereinbarungen, Laufzeit 2 Jahre, dann Evaluation und Anpassung	Fachbereiche / DekanInnen	–
Institutionelle Evaluation (seit 2010)	Monitoring der Zielvereinbarungen und Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche als Teil des Selbstberichts	Referat Qualitätsmanagement	–

1.2 Förderung der GenderDiversity Kompetenz von Führungskräften

Forum Gender Diversity (NEU)	Gegenseitiger Austausch und Diskussion aktueller Forschungsergebnisse der Gender-Studies sowie Empfehlungen von Expertengruppen Zielgruppe: DezernentInnen, GeschäftsführerInnen, Personalverantwortliche, sowie interessierte WissenschaftlerInnen, 4 Mal jährlich	Frauenbeauftragte	–
Familiengerechte Führung (NEU)	Impulse zur familien- und gendergerechten Führung in Modulen der Führungskräfteeschulungen	Personalentwicklung (PE)	–
Coaching (seit 2011)	Für Führungskräfte und ihre Teams	PE	–
Führungskolleg (seit 2011)	Für Führungskräfte aus der zentralen Verwaltung, den zentralen Einrichtungen und Fachbereichen	PE	–
Führungskolleg Dezernate u. zentr. Einrichtungen (2012)	Führungskolleg für die Leiterinnen und Leiter von Dezernaten und zentralen Einrichtungen	PE	–
Proführung (seit 2012) und Wissensbisse (seit 2010)	Für neuberufene Professorinnen und Professoren: „Proführung“ Führungskräfteentwicklung und „Wissensbisse“ Einführungsveranstaltung	PE	–
Leitbild zur Personalentwicklung (2007)		PE	–
Grundsätze für Studium und Lehre (2009)		Senatsausschuss Lehre	–

1.3 Förderung von Gender und Diversity in der Lehre

Förderung der Gender-Diversity-Kompetenz von Lehrenden (NEU)	• Weiterbildungsworkshops Diversity für Professorinnen / wiss. Mitarbeitende, 1 x 2-tägiger Workshop p.a.	Hochschuldidaktische Arbeitsstelle	2.200
	• Weiterbildungsworkshop für Mitarbeitende der HDA, Ziel: Konzeptentwicklung, wie die Integration von Gender-Diversity in bestehende Angebote der HDA aussehen kann		1.100
	• Einrichtung ½ E13 Stelle zur individuellen Beratung für Lehrende zur GenderDiversity gerechten Gestaltung von Lehrmaterialien sowie Entwicklung einer Handreichung Gender-Diversity für Lehrende; Fortführung der Stelle nach dem ersten Jahr als ¼ E13 Stelle, Sachmittel 1.500 € p.a.		32.562

KIVA Fonds für Gastprofessuren (2011-2016)	3 Gastprofessuren p.a. für Gender / MINT, Lehramt / MINT, Internationalität / Interkulturalität (bis 2 Jahre)	VP für Studium und Lehre	Qualitätspakt Lehre
Projekt G-MINT (seit 2010)	Gendersensibilisierung zukünftiger Lehrkräfte der MINT-Unterrichtsfächer, Implementierung von Genderkompetenz in die Lehramtsausbildung	Institut für Allg. Päd. und Berufspäd. / Zentrum für Lehrerbildung	QSL

1.4 Gender Controlling

Aufbau Gender Controlling (NEU)	Einrichtung Controllingstelle (½ E13): Aufbau Gender Monitoring und Controlling, aktuelle Reportings, Interpretation statistischer Daten von Studierenden / Mitarbeitenden, Unterstützung der Fachbereiche bei Zielvorgabenumsetzung, Sachmittel 1.500 € p.a.	Referat Hochschulstrategie	32.562 1.500
Durchgehende Ausweisung geschlechtsspezifischer Daten (NEU)	bei offiziellen Berichten und Präsentationen der TU Darmstadt	Alle Dezernate und Stabsstellen	–

1.5 Stärkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Entlastung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (NEU)	durch stud. Hilfskraft / Stundenaufstockung, 13 x 1.500 € p.a.	Frauenbeauftragte	19.500
Schulung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (NEU)	Erstellung eines Starter-Kits sowie Schulungen für neue Gleichstellungsbeauftragte halbjährlich	Frauenbeauftragte	3.000

2. Steigerung des Anteils der Professorinnen an der TU Darmstadt

2.1 Professorinnen gewinnen

Aktion	Inhalt	Zuständigkeit	Kosten p.a.
Aktive Rekrutierung (NEU)	Reise- / Übernachtungskosten für Kandidatinnen auf MINT-Professuren aus dem Ausland, „3-Tages-Aufenthalt“ bzw. Reisekosten für ProfessorInnen, um Kandidatinnen anzuwerben, 3 Fälle à 2.000 € p.a.	Fachbereiche / Beirat Forschungsorientierte Gleichstellung	6.000
Beratung zu Aktiver Rekrutierung (NEU)	Beratungen für alle Dekanate durch externe Personalberaterin	Externe Personalberatung/ Dezernat Personal- und Rechtsangelegenheiten	6.000

Stärkung Standortvorteil Rhein-Main (NEU)	Stärkere Betonung des Standortvorteils Darmstadt/Rhein-Main sowie der Angebote der familienfreundlichen Universität auf der TU Homepage und in Berufungsverfahren, ggf. eigene Postkarten	Stabsstelle Kommunikation und Medien	–
Rekrutierungsmittel (seit 2009)	Unterstützen die Suche nach geeigneten KandidatInnen	Präsident	30.000
Berufungskommissionen (seit 2009)	mindestens eine geeignete Kandidatin ist im Freigabeantrag zu benennen	Fachbereiche / Referat Hochschulstrategie	–
2.2 Professorinnen halten			
StartbegleiterIn (NEU)	Neuberufene ProfessorInnen erhalten eine/n erfahrene/n ProfessorIn des Fachbereichs als StartbegleiterIn	Fachbereiche / Personalentwicklung	–
Professorinnennetzwerk (NEU)	Internes Netzwerk zum Erfahrungsaustausch, kollegiale Beratung, Mittel für Vorträge, Ausflüge und Hilfskraft	Frauenbeauftragte / Personalentwicklung	3.000
internes Mentoring (NEU)	Netzwerk bietet neuberufenen Professorinnen die Möglichkeit, eine erfahrene Professorin der TU Darmstadt als Mentorin bzw. Ansprechpartnerin zu finden	Frauenbeauftragte / Personalentwicklung	–
Einzelcoaching (NEU)	12 x 10 Sitzungen à 180 € p.a	Personalentwicklung/ Externe/r Coach	21.600
Lehrentlastung nach Mutterschutz (NEU)	2 Fälle p.a., d.h. 8 Lehraufträge à 1.500 €	Präsidium / Beirat	12.000

3. Gewinnen von Frauen für MINT-Fächer sowie für wissenschaftliche Karrieren

3.1 Dezentrale Verantwortung steigern

Aktion	Inhalt	Zuständigkeit	Kosten p.a.
Quantitative Zielvorgaben für 2018 (NEU)	Die im Rahmen der DFG-Berichterstattung entwickelten fachbereichsbezogene Zielvorgaben für alle Statusgruppen werden fortgeschrieben	Fachbereiche	–
Frauenfördermittel für zentrale Einrichtungen (NEU)	Frauenfördermittel für Hochschulrechenzentrum sowie Univ.- und Landesbibliothek	Präsidium / Fachbereiche	4.000
Frauenfördermittel für Fachbereiche (seit 1998)	Zweckgebundene Mittel an die Fachbereiche, zur Unterstützung von Frauen aller Statusgruppen	Präsidium / Fachbereiche	100.000

Leistungsgebundene Mittelvergabe (MIR) (2009/2013)	Mittel müssen nicht für Gleichstellung verwendet werden, Gleichstellung ist aber ein Indikator bei der Vergabe	Referat Hochschulstrategie	–
Franziska-Braun-Preis (seit 2009)	Gender Equality-Förderpreis, prämiiert alle zwei Jahre Best-Practice-Modelle für die Gewinnung von Frauen	Beirat / Präsident	25.000 (Stiftung)

3.2 Förderung von Studentinnen in MINT

Girls` Day (seit 2002)	nach zentralem Auftakt von den Fachbereichen und Einrichtungen durchgeführt, für Schülerinnen der Klasse 5 bis 10	Frauenbeauftragte	–
Schnuppertage für Schülerinnen (seit 2002)	Orientierungsveranstaltung für Schülerinnen der Sek. II	Zentrale Studienberatung	–
Technik braucht Vielfalt (seit 2012) (NEU)	Koordinatorin (½ E13) des Projekts für Schülerinnen mit und ohne Migrationshintergrund der Sek. II (zunächst Pilot bis 2014), inkl. Übernahme des Girl's Days an der TU Darmstadt Sachmittel	Frauenbeauftragte (Referentin) / Zentrale Studienberatung	32.562 1.500
MentorinnenNetzwerk (seit 1998)	Mentoring, Networking und Trainings für fortgeschrittene Studentinnen	Frauenbeauftragte (Referentin)	36.500
Femtec.Network (seit 2003)	Careerbuilding für Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften	Frauenbeauftragte	8.000
Big Sister (seit 2013) (NEU)	Koordinationsstelle (½ E13) für Mentoring und Networking für Studienanfängerinnen mit Migrationshintergrund und aus dem Ausland in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik Sachmittel, Hiwi-Verträge Mentorinnen	Frauenbeauftragte (Referentin), Pilot finanziert über QSL-Mittel bis 09/2014	32.562 22.900
Workshops (seit 1998)	seit 2012 Aufstockung auf drei Kurse im Semester, teilweise externe Trainerinnen	Frauenbeauftragte / Zentrale Studienberatung	1.100

3.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Kofinanzierte Postdoc-Stellen (NEU)	Kofinanzierung von bis zu 10 Landes-Postdoc-Stellen bei Besetzung mit Frauen (Neueinstellungen); im ersten Jahr 1/3 Finanzierung, im zweiten Jahr 1/6 Finanzierung	Fachbereiche	217.080 (1. Jahr) 108.540 (2. Jahr)
Wiedereinstiegsstipendien (seit 2009)	Förderdauer von 10 Monaten Vollzeit (1800 € pro Monat) oder Teilzeit-äquivalent, max. drei Stipendien p.a.	Beirat Forschungsorient. Gleichstellung	54.000
SciMento (seit 2008)	Mentoring, Networking und Trainings für Doktorandinnen	Frauenbeauftragte	66.000
ProProfessur (seit 2008)	Mentoring, Networking und Trainings zur Vorbereitung auf eine Professur	Frauenbeauftragte	30.000

Angebote zur Vereinbarkeit Familie und Beruf/Studium

Aktion	Inhalt	Zuständigkeit	Kosten p.a.
Koordination Familienangebote und Beratung	Umsetzung von neuen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (u.a. Kinderbetreuung), Beratungsangebote	Servicestelle Familie	–
TU Kinderhäuser und Eltern-Kind-Räume (seit 2007 bzw. 2013)	120 Betreuungsplätze für Kinder ab einem Jahr, Investitionskosten 5,8 Mio.€ Eltern-Kind-Räume an allen Standorten	Servicestelle Familie	35.000 Betriebskosten
Kinderbetreuung UniKITA e.V. (seit 1986 und 2004)	80 Betreuungsplätze für Kinder ab einem Jahr in Krippengruppen und Waldkindergarten	UniKITA e.V.	9.000
Zentrale Familienangebote	z.B. Notfallbetreuung, Ad-hoc-Betreuung	Servicestelle Familie	41.000
Studieren mit Kind (seit 2011)	Interaktiver Moodle-Kurs zur Vernetzung und Information von Studierenden mit Kind, Koordination ½ E13 Stelle	Servicestelle Familie	31.000
Ferienbetreuung (seit 2008)	Zwei Wochen in jeden Herbstferien, 41 Plätze für Kinder ab 6 Jahren	Servicestelle Familie	7.500
Koordination Angebote Dual Career/Wohnen, Beratung	Förderung von Doppelkarrieren, Beratung von WissenschaftlerInnen bei der Suche nach Wohnraum	Servicestelle Dual Career und Wohnen	–

4.2. Statistik

Tabelle 4: Beteiligung von Frauen in Gremien

Gremium	Σ	M	W	W %
Präsidium	5	4	1	20,0 %
DekanInnen	13	12	1	7,7 %
Hochschulrat	10	6	4	40,0 %
Senat	21	12	9	42,8 %
Universitätsversammlung	61	47	14	22,9 %
Wissenschaftlicher Rat	9	7	2	22,2 %
Ethikkommission	10	8	2	20,0 %
Qualitätsmanagement-Beirat	8	6	2	25,0 %
Beirat Initiativprogramm	6	2	4	66,7 %

Stand: Februar 2014

Tabelle 5: Entwicklung der Frauenanteile an der TU Darmstadt gesamt

Statusgruppe	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Studienanfänger/-innen ¹	32,7%	29,1%	30,3%	30,6%	28,5%	26,4%	30,6%	30,0%
Studierenden ²	29,4%	29,2%	29,5%	29,7%	29,2%	28,4%	28,5%	28,6%
Absolvent/-innen ³	29,1%	29,4%	30,7%	28,7%	29,4%	31,8%	31,9%	n.n.V.
Promotionen ³	19,7%	22,2%	24,3%	21,8%	26,5%	28,1%	22,7%	n.n.V.
Professor/-innen ⁴	9,2%	10,0%	9,6%	10,3%	9,6%	9,9%	14,3%	14,6%

¹ Jeweils im SoSe und WiSe des Jahres, also z.B. 2006: SoSe 2006 plus WiSe 2006/07;

² Jeweils im WiSe des Jahres, also z.B. 2006 im WiSe 2006/07;

³ Im jeweiligen Kalenderjahr;

⁴ Stichtag jeweils 01.02. des Jahres, Quelle: Rechenschaftsbericht (außer für 2006 und für 2013). Studienanfänger/-innen: Köpfe, ohne Beurlaubte, ohne Promotionsstudierende; Quelle: Studierendenstatistik im Intranet. Studierende: Köpfe, incl. Beurlaubte, incl. Promotionsstudierende; Quelle: größtenteils Rechenschaftsbericht. Absolvent/-innen: ohne Promotionen, Quelle: Rechenschaftsbericht; Promotionen: Quelle Rechenschaftsbericht. N.n.V.= noch nicht verfügbar.

Tabelle 6: Studentinnen im FB Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

Wintersemester	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Gesamt	872	1.144	1.467	1.969	2.154	2.229	2.314
Studenten	629	802	1.014	1.407	1.503	1.517	1.525
Studentinnen	243	342	453	562	651	712	789
Frauenanteil	27,9%	28,3%	30,8%	30,1%	30,2%	31,9%	34,1%
jährlicher Zuwachs		(99) 40,7%	(111) 32,5%	(109) 24,1%	(89) 15,8%	(61) 9,4%	(77) 10,8%

Anmerkung: Zuwachs Studentinnen: 2007/08 auf 2013/14: 789-243 = 546 > 225%;

Zuwachs Studenten: 2007/08 auf 2013/14: 1525-629 = 896 > 142%

Tabelle 7: CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2003-2013

Unterteilung mit Angabe des Gleichverteilungsindikators oder des Prozentsatzes									
Jahr	Ranggruppe*	Platz**	Studierende	Promotionen	Habilitationen	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Professuren	Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissen. und künstl. Personal gegenüber 5 Jahre zuvor	Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 5 Jahre zuvor
2013	6	13	Mittelgruppe 0,938	Mittelgruppe 0,859	Mittelgruppe 0,561	Spitzengruppe 0,861	Spitzengruppe 0,507	Mittelgruppe 1,6%	Mittelgruppe 4,1%
2011	7	36	Schlussgruppe 0,933	Mittelgruppe 0,738	Spitzengruppe 0,706	Spitzengruppe 0,776	Mittelgruppe 0,373	Mittelgruppe 3,8%	Mittelgruppe 2,7%
2009	6	15	Schlussgruppe 0,919	Mittelgruppe 0,641	Spitzengruppe 0,601	Spitzengruppe 0,821	Mittelgruppe 0,354	Spitzengruppe 6,9%	Mittelgruppe 4,6%
2007	7	24	Mittelgruppe 0,928	Mittelgruppe 0,582***	Schlussgruppe 0,263	Spitzengruppe 0,734	Mittelgruppe 0,325	Spitzengruppe 5,4	Mittelgruppe 4,6%
2005	3	14	Mittelgruppe 0,941	Mittelgruppe 0,608	Spitzengruppe 0,637	Mittelgruppe 0,579	Spitzengruppe 0,280	Mittelgruppe 3,2%	Mittelgruppe 4,1%
2003	4	15	Mittelgruppe 0,934	Mittelgruppe 0,585	Spitzengruppe 0,932**	Mittelgruppe 0,564	Mittelgruppe 0,190	Mittelgruppe 3,5%	Mittelgruppe 1,5%

* von 1: Spitzengruppe bis 15: Schlussgruppe

** ausgezählt, 2013 alphabetisch

Tabelle 8: Neuberufungen an der TU Darmstadt 2009-2013

	2009				2010				2011				2012				2013			
	Anzahl	% Frauen	Frauen	Männer	Anzahl	% Frauen	Frauen	Männer	Anzahl	% Frauen	Frauen	Männer	Anzahl	% Frauen	Frauen	Männer	Anzahl	% Frauen	Frauen	Männer
Neuberufungen gesamt	32	13	4	28	16	6	1	15	38	32	12	26	23	35	8	15	24	21	5	19
davon W1	4	0	0	4	2	0	0	2	9	44	4	5	7	57	4	3	5	40	2	3
davon W2	11	27	3	8	4	0	0	4	10	30	3	7	5	0	0	5	5	40	2	3
davon W3	17	6	1	16	10	10	1	9	19	26	5	14	11	36	4	7	14	7	1	13

4.3. Anlagen und Dokumente

- Anlage I: Personelle Gleichstellungsstandards für die Ebenen TU-Gesamt, Fächercluster und Fachbereiche sowie Zielvorgaben für 2018
- Anlage II: Initiativprogramm (IP) zur Forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen (siehe separate Datei)
- Anlage III: Leitfaden Aktive Rekrutierung (siehe separate Datei)
- Dokumente
- Frauenförderplan der TU Darmstadt (Stand 2010)
https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dez_vii/infosaz/frauenfoerderplan.pdf
 - Grundordnung der TU Darmstadt (Stand 2012)
http://www.tu-darmstadt.de/media/dezernat_ii/ordnungen/grundordnung_2012.pdf
 - Zielvereinbarungen Familiengerechte Hochschule (Stand 2011)
http://www.intern.tu-darmstadt.de/media/familienfreundliche_universitaet/pdf_dokumente/Zielvereinbarung-2011.pdf
 - Zielvereinbarungen mit dem HMWK (2011-2015)
http://www.tu-darmstadt.de/media/illustrationen/die_universitaet/tu_dokumente/zielvereinbarung.pdf
 - Grundsätze für Studium und Lehre (Stand 2009)
http://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dezernat_ii/studium_und_lehre/stu_lehre.pdf

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008				Situation Ende 2010				Situation Ende 2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	3.071	1.364	69,2%	30,8%	4.145	1.627	71,8%	28,2%	4.321	1.905	69,4%	30,6%
Studierende (Köpfe) ²	13.298	5.559	70,5%	29,5%	16.239	6.697	70,8%	29,2%	17.838	7.093	71,5%	28,5%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	1.145	476	70,6%	29,4%	1.435	577	71,3%	28,7%	1.974	919	68,2%	31,8%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	227	66	77,5%	22,5%	240	67	78,2%	21,8%	259	99	72,3%	27,7%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	1.186	445	72,7%	27,3%	1.409	529	72,7%	27,3%	1.473	558	72,5%	27,5%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	10	2	83,3%	16,7%	15	2	88,2%	11,8%	8	0	100,0%	0,0%
Professuren insgesamt ⁵	236	30	88,7%	11,3%	244	26	90,4%	9,6%	256	43	85,6%	14,4%
Juniorprofessuren ⁵	12	3	80,0%	20,0%	11	1	91,7%	8,3%	14	8	63,6%	36,4%
Professuren C3/W2 ⁵	68	15	81,9%	18,1%	71	10	87,7%	12,3%	70	12	85,4%	14,6%
Professuren C4/W3 ⁵	156	12	92,9%	7,1%	163	15	91,6%	8,4%	172	23	88,2%	11,8%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013				Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013				Zielvorgabe für 2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	4.682	2.008	70,0%	30,0%	4.055	1.726	70,1%	29,9%	4.055	1.726	70,1%	29,9%
Studierende (Köpfe) ²	18.399	7.371	71,4%	28,6%	16.444	6.680	71,1%	28,9%	16.444	6.680	71,1%	28,9%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	2.194	1.027	68,1%	31,9%	1.687	750	69,2%	30,8%	1.687	750	69,2%	30,8%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	266	78	77,3%	22,7%	248	78	76,2%	23,8%	248	78	76,2%	23,8%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	1.708	586	74,5%	25,5%	1.444	530	73,2%	26,8%	1.444	530	73,2%	26,8%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	12	2	85,7%	14,3%	11	2	88,2%	11,8%	11	2	88,2%	11,8%
Professuren insgesamt ⁵	258	44	85,4%	14,6%	249	36	87,4%	12,6%	249	36	87,4%	12,6%
Juniorprofessuren ⁵	10	10	50,0%	50,0%	12	6	68,1%	31,9%	12	6	68,1%	31,9%
Professuren C3/W2 ⁵	66	14	82,5%	17,5%	69	13	84,4%	15,6%	69	13	84,4%	15,6%
Professuren C4/W3 ⁵	182	20	90,1%	9,9%	168	18	90,6%	9,4%	168	18	90,6%	9,4%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Ingenieurwissenschaften (ING) *

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008						Situation Ende 2010						Situation Ende 2012					
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%		
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w	
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	2.153	510		80,8%	19,2%		2.898	626		82,2%	17,8%		3.137	932		77,1%	22,9%	
Studierende (Köpfe) ²	9.359	2.063		81,9%	18,1%		11.338	2.540		81,7%	18,3%		12.579	2.882		81,4%	18,6%	
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	893	222		80,1%	19,9%		1.029	231		81,7%	18,3%		1.412	337		80,7%	19,3%	
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	146	24		85,9%	14,1%		162	26		86,2%	13,8%		172	34		83,5%	16,5%	
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	762	208		78,6%	21,4%		917	246		78,8%	21,2%		935	254		78,6%	21,4%	
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	5	0		100,0%	0,0%		7	0		100,0%	0,0%		1	0		100,0%	0,0%	
Professuren insgesamt ⁵	119	9		93,0%	7,0%		120	10		92,3%	7,7%		127	17		88,2%	11,8%	
Juniorprofessuren ⁵	6	1		85,7%	14,3%		9	0		100,0%	0,0%		10	3		76,9%	23,1%	
Professuren C3/W2 ⁵	21	3		87,5%	12,5%		19	3		86,4%	13,6%		18	3		85,7%	14,3%	
Professuren C4/W3 ⁵	92	5		94,8%	5,2%		92	7		92,9%	7,1%		99	11		90,0%	10,0%	

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013						Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013						Zielvorgabe für 2018						
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	3.380	1.003		77,1%	22,9%		2.892,0	767,8		79,0%	21,0%		25,6%						
Studierende (Köpfe) ²	12.992	3.132		80,6%	19,4%		11.567,0	2.654,3		81,3%	18,7%		22,9%						
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	1.581	398		79,9%	20,1%		1.228,8	297,0		80,5%	19,5%		22,9%						
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	154	30		83,7%	16,3%		158,5	28,5		84,8%	15,2%		18,4%						
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	1.080	279		79,5%	20,5%		923,5	246,8		78,9%	21,1%								
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	4	0		100,0%	0,0%		4,3	0,0		100,0%	0,0%								
Professuren insgesamt ⁵	132	16		89,2%	10,8%		124,5	13,0		90,5%	9,5%								
Juniorprofessuren ⁵	7	4		63,6%	36,4%		8,0	2,0		80,0%	20,0%								
Professuren C3/W2 ⁵	17	3		85,0%	15,0%		18,8	3,0		86,2%	13,8%								
Professuren C4/W3 ⁵	108	9		92,3%	7,7%		97,8	8,0		92,4%	7,6%								

* Hierzu werden gezählt: FB 1 (Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bzw. Wirtschaftsinformatik/Wirtschaftsingenieurwesen), FB 13 (Bau- und Umweltingenieurwissenschaften), FB 15 (Architektur), FB 16 (Maschinenbau), FB 18 (Elektro- und Informationstechnik), FB 20 (Informatik), Studienbereiche (Computational Engineering, Informationssystemtechnik, Mechanik, Mechatronik und Energy Science)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaften und Mathematik (NAT) *

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008				Situation Ende 2010				Situation Ende 2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	541	271	66,6%	33,4%	782	388	66,8%	33,2%	836	471	64,0%	36,0%
Studierende (Köpfe) ²	2.353	1.260	65,1%	34,9%	2.923	1.525	65,7%	34,3%	3.218	1.678	65,7%	34,3%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	200	117	63,1%	36,9%	287	130	68,8%	31,2%	374	220	63,0%	37,0%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	69	29	70,4%	29,6%	72	31	69,9%	30,1%	78	40	66,1%	33,9%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	377	186	67,0%	33,0%	426	205	67,5%	32,5%	467	209	69,1%	30,9%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	4	1	80,0%	20,0%	4	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%
Professuren insgesamt ⁵	90	8	91,8%	8,2%	96	7	93,2%	6,8%	101	15	87,1%	12,9%
Juniorprofessuren ⁵	5	2	71,4%	28,6%	2	1	66,7%	33,3%	3	5	37,5%	62,5%
Professuren C3/W2 ⁵	35	2	94,6%	5,4%	40	2	95,2%	4,8%	39	3	92,9%	7,1%
Professuren C4/W3 ⁵	50	4	92,6%	7,4%	55	4	93,2%	6,8%	59	7	89,4%	10,6%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013				Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013				Zielvorgabe für 2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	909	456	66,6%	33,4%	767,0	396,5	65,9%	34,1%	767,0	396,5	65,9%	34,1%
Studierende (Köpfe) ²	3.363	1.727	66,1%	33,9%	2.964,3	1.547,5	65,7%	34,3%	2.964,3	1.547,5	65,7%	34,3%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	422	234	64,3%	35,7%	320,8	175,3	64,7%	35,3%	320,8	175,3	64,7%	35,3%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	101	34	74,8%	25,2%	80,0	33,5	70,5%	29,5%	80,0	33,5	70,5%	29,5%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	541	206	72,4%	27,6%	452,8	201,5	69,2%	30,8%	452,8	201,5	69,2%	30,8%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	6	0	100,0%	0,0%	4,3	0,3	94,4%	5,6%	4,3	0,3	94,4%	5,6%
Professuren insgesamt ⁵	101	16	86,3%	13,7%	97,0	11,5	89,4%	10,6%	97,0	11,5	89,4%	10,6%
Juniorprofessuren ⁵	3	6	33,3%	66,7%	3,3	3,5	48,1%	51,9%	3,3	3,5	48,1%	51,9%
Professuren C3/W2 ⁵	37	4	90,2%	9,8%	37,8	2,8	93,2%	6,8%	37,8	2,8	93,2%	6,8%
Professuren C4/W3 ⁵	61	6	91,0%	9,0%	56,3	5,3	91,5%	8,5%	56,3	5,3	91,5%	8,5%

* Hierzu werden gezählt: FB 4 (Mathematik), FB 5 (Physik), FB 7 (Chemie), FB 10 (Biologie) und FB 11 (Material- und Geowissenschaften)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Sozial- und Geisteswissenschaften (GEIST) *

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008				Situation Ende 2010				Situation Ende 2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	377	583	39,3%	60,7%	465	613	43,1%	56,9%	348	502	40,9%	59,1%
Studierende (Köpfe) ²	1.586	2.236	41,5%	58,5%	1.978	2.632	42,9%	57,1%	2.041	2.533	44,6%	55,4%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	52	137	27,5%	72,5%	119	216	35,5%	64,5%	188	362	34,2%	65,8%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	12	13	48,0%	52,0%	6	10	37,5%	62,5%	9	25	26,5%	73,5%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	47	51	48,0%	52,0%	66	78	45,8%	54,2%	71	95	42,8%	57,2%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	1	50,0%	50,0%	4	2	66,7%	33,3%	4	0	100,0%	0,0%
Professuren insgesamt ⁵	27	13	67,5%	32,5%	28	9	75,7%	24,3%	28	11	71,8%	28,2%
Juniorprofessuren ⁵	1	0	100,0%	0,0%	0	0			1	0	100,0%	0,0%
Professuren C3/W2 ⁵	12	10	54,5%	45,5%	12	5	70,6%	29,4%	13	6	68,4%	31,6%
Professuren C4/W3 ⁵	14	3	82,4%	17,6%	16	4	80,0%	20,0%	14	5	73,7%	26,3%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013				Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013				Zielvorgabe für 2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	393	549	41,7%	58,3%	395,8	561,8	41,3%	58,7%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Studierende (Köpfe) ²	2.044	2.512	44,9%	55,1%	1.912,3	2.478,3	43,6%	56,4%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	191	395	32,6%	67,4%	137,5	277,5	33,1%	66,9%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	11	14	44,0%	56,0%	9,5	15,5	38,0%	62,0%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	87	101	46,3%	53,7%	67,8	81,3	45,5%	54,5%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	2	2	50,0%	50,0%	2,8	1,3	68,8%	31,3%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Professuren insgesamt ⁵	25	12	67,6%	32,4%	27,0	11,3	70,6%	29,4%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Juniorprofessuren ⁵	0	0			0,5	0,0	100,0%	0,0%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Professuren C3/W2 ⁵	12	7	63,2%	36,8%	12,3	7,0	63,6%	36,4%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Professuren C4/W3 ⁵	13	5	72,2%	27,8%	14,3	4,3	77,0%	23,0%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%

* Hierzu werden gezählt: FB 2 (Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften) und FB 3 (Humanwissenschaften)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008				Situation Ende 2010				Situation Ende 2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	448	92	83,0%	17,0%	446	89	83,4%	16,6%	495	131	79,1%	20,9%
Studierende (Köpfe) ²	2456	476	83,8%	16,2%	2636	514	83,7%	16,3%	2.553	545	82,4%	17,6%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	180	38	82,6%	17,4%	196	43	82,0%	18,0%	370	70	84,1%	15,9%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	13	10	56,5%	43,5%	17	7	70,8%	29,2%	17	5	77,3%	22,7%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	41	26	61,2%	38,8%	61	27	69,3%	30,7%	64	33	66,0%	34,0%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0			1	0			0	0		
Professuren insgesamt ⁵	17	2	89,5%	10,5%	14	2	87,5%	12,5%	19	3	86,4%	13,6%
Juniorprofessuren ⁵	2	0			2	0			2	1	66,7%	33,3%
Professuren C3/W2 ⁵	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	3	1	75,0%	25,0%
Professuren C4/W3 ⁵	13	1	92,9%	7,1%	10	1	90,9%	9,1%	14	1	93,3%	6,7%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013				Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013				Zielvorgabe für 2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	526	133	79,8%	20,2%	478,8	111,3	81,1%	18,9%			23,8%	
Studierende (Köpfe) ²	2.570	563	82,0%	18,0%	2.553,8	524,5	83,0%	17,0%			21,8%	
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	387	87	81,6%	18,4%	283,3	59,5	82,6%	17,4%			21,8%	
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	11	3	78,6%	21,4%	14,5	6,3	69,9%	30,1%			34,6%	
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	66	36	64,7%	35,3%	58,0	30,5	65,5%	34,5%				
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	0	0			0,5	0,0	100,0%	0,0%				
Professuren insgesamt ⁵	18	4	81,8%	18,2%	17,0	2,8	86,1%	13,9%				
Juniorprofessuren ⁵	2	2	50,0%	50,0%	2,0	0,8	72,7%	27,3%				
Professuren C3/W2 ⁵	3	1	75,0%	25,0%	2,5	1,0	71,4%	28,6%				
Professuren C4/W3 ⁵	13	1	92,9%	7,1%	12,5	1,0	92,6%	7,4%				

FB 02 Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008				Situation Ende 2010				Situation Ende 2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	255	265	49,0%	51,0%	407	508	44,5%	55,5%	261	330	44,2%	55,8%
Studierende (Köpfe) ²	1.027	1.197	46,2%	53,8%	1.418	1.673	45,9%	54,1%	1.475	1.702	46,4%	53,6%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	32	64	33,3%	66,7%	82	101	44,8%	55,2%	114	149	43,3%	56,7%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	7	8	46,7%	53,3%	1	5	16,7%	83,3%	7	18	28,0%	72,0%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	31	23	57,4%	42,6%	44	43	50,6%	49,4%	41	57	41,8%	58,2%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	1	50,0%	50,0%	3	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%
Professuren insgesamt ⁵	15	9	62,5%	37,5%	18	8	69,2%	30,8%	17	8	68,0%	32,0%
Juniorprofessuren ⁵	1	0	100,0%	0,0%	0	0			0	0		
Professuren C3/W2 ⁵	6	6	50,0%	50,0%	8	4	66,7%	33,3%	8	4	66,7%	33,3%
Professuren C4/W3 ⁵	8	3	72,7%	27,3%	10	4	71,4%	28,6%	9	4	69,2%	30,8%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013				Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013				Zielvorgabe für 2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	276	353	43,9%	56,1%	299,8	364,0	45,2%	54,8%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Studierende (Köpfe) ²	1.480	1.691	46,7%	53,3%	1.350,0	1.565,8	46,3%	53,7%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	124	173	41,8%	58,2%	88,0	121,8	42,0%	58,0%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	7	8	46,7%	53,3%	5,5	9,8	36,1%	63,9%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	49	59	45,4%	54,6%	41,3	45,5	47,6%	52,4%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	2	2	50,0%	50,0%	2,0	0,8	72,7%	27,3%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Professuren insgesamt ⁵	14	7	66,7%	33,3%	16,0	8,0	66,7%	33,3%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Juniorprofessuren ⁵	0	0			0,3	0,0	100,0%	0,0%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Professuren C3/W2 ⁵	6	4	60,0%	40,0%	7,0	4,5	60,9%	39,1%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%
Professuren C4/W3 ⁵	8	3	72,7%	27,3%	8,8	3,5	71,4%	28,6%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008						Situation Ende 2010						Situation Ende 2012					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	122	318	27,7%	72,3%	58	105	35,6%	64,4%	87	172	33,6%	66,4%	559	1039	35,0%	65,0%		
Studierende (Köpfe) ²	20	73	21,5%	78,5%	37	115	24,3%	75,7%	74	213	25,8%	74,2%	5	5	50,0%	50,0%		
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	16	28	36,4%	63,6%	22	35	38,6%	61,4%	30	38	44,1%	55,9%	0	0	0,0%	0,0%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	0	0			1	2	33,3%	66,7%	2	0	100,0%	0,0%	12	4	75,0%	25,0%		
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	0	0			0	0			10	1	90,9%	9,1%	0	0	0,0%	0,0%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	6	4	60,0%	40,0%	4	1	80,0%	20,0%	5	2	71,4%	28,6%	0	0	0,0%	0,0%		
Professuren insgesamt ⁵	6	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%		
Juniorprofessuren ⁵																		
Professuren C3/W2 ⁵																		
Professuren C4/W3 ⁵																		

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013						Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013						Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	117	196	37,4%	62,6%	96,0	197,8	32,7%	67,3%	96,0	197,8	32,7%	67,3%	>=50%	
Studierende (Köpfe) ²	564	821	40,7%	59,3%	562,3	912,5	38,1%	61,9%	562,3	912,5	38,1%	61,9%	>=50%	
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	67	222	23,2%	76,8%	49,5	155,8	24,1%	75,9%	49,5	155,8	24,1%	75,9%	>=50%	
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	4	6	40,0%	60,0%	4,0	5,8	41,0%	59,0%	4,0	5,8	41,0%	59,0%	>=50%	
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	38	42	47,5%	52,5%	26,5	35,8	42,6%	57,4%	26,5	35,8	42,6%	57,4%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	0	0			0,8	0,5	60,0%	40,0%	0,8	0,5	60,0%	40,0%		
Professuren insgesamt ⁵	11	5	68,8%	31,3%	11,0	3,3	77,2%	22,8%	11,0	3,3	77,2%	22,8%		
Juniorprofessuren ⁵	0	0			0,3	0,0	100,0%	0,0%	0,3	0,0	100,0%	0,0%		
Professuren C3/W2 ⁵	6	3	66,7%	33,3%	5,3	2,5	67,7%	32,3%	5,3	2,5	67,7%	32,3%		
Professuren C4/W3 ⁵	5	2	71,4%	28,6%	5,5	0,8	88,0%	12,0%	5,5	0,8	88,0%	12,0%		

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008						Situation Ende 2010						Situation Ende 2012					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	133	81	62,1%	37,9%	239	156	60,5%	39,5%	178	97	64,7%	35,3%	638	361	63,9%	36,1%		
Studierende (Köpfe) ²	47	32	59,5%	40,5%	63	35	64,3%	35,7%	85	74	53,5%	46,5%	10	5	66,7%	33,3%		
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	57	21	73,1%	26,9%	55	30	64,7%	35,3%	57	30	65,5%	34,5%	2	0	100,0%	0,0%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	21	2	91,3%	8,7%	23	1	95,8%	4,2%	24	1	96,0%	4,0%	1	0	100,0%	0,0%		
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	1	1	50,0%	50,0%	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	8	1	88,9%	11,1%	10	1	90,9%	9,1%	10	1	90,9%	9,1%	12	0	100,0%	0,0%		
Professuren insgesamt ⁵	12	0	100,0%	0,0%	12	0	100,0%	0,0%	13	0	100,0%	0,0%	13	0	100,0%	0,0%		
Juniorprofessuren ⁵																		
Professuren C3/W2 ⁵																		
Professuren C4/W3 ⁵																		

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013						Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013						Zielvorgabe für 2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	174	101	63,3%	36,7%	181,0	108,8	62,5%	37,5%	178	97	64,7%	35,3%	178	97	64,7%	35,3%
Studierende (Köpfe) ²	676	353	65,7%	34,3%	689,3	379,5	64,5%	35,5%	663	341	66,0%	34,0%	663	341	66,0%	34,0%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	113	49	69,8%	30,2%	77,0	47,5	61,8%	38,2%	85	74	53,5%	46,5%	85	74	53,5%	46,5%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	12	4	75,0%	25,0%	10,8	4,8	69,4%	30,6%	14	3	82,4%	17,6%	14	3	82,4%	17,6%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	64	25	71,9%	28,1%	58,3	26,5	68,7%	31,3%	57	30	65,5%	34,5%	57	30	65,5%	34,5%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	1,5	0,0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%
Professuren insgesamt ⁵	25	3	89,3%	10,7%	23,3	1,8	93,0%	7,0%	24	1	96,0%	4,0%	24	1	96,0%	4,0%
Juniorprofessuren ⁵	2	1	66,7%	33,3%	1,3	0,5	71,4%	28,6%	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%
Professuren C3/W2 ⁵	8	2	80,0%	20,0%	9,0	1,3	87,8%	12,2%	10	1	90,9%	9,1%	10	1	90,9%	9,1%
Professuren C4/W3 ⁵	15	0	100,0%	0,0%	13,0	0,0	100,0%	0,0%	13	0	100,0%	0,0%	13	0	100,0%	0,0%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008						Situation Ende 2010						Situation Ende 2012					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	174	31	84,9%	15,1%	227	48	82,5%	17,5%	246	59	80,7%	19,3%						
Studierende (Köpfe) ²	622	124	83,4%	16,6%	775	148	84,0%	16,0%	889	198	81,8%	18,2%						
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	99	22	81,8%	18,2%	119	21	85,0%	15,0%	111	23	82,8%	17,2%						
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	16	1	94,1%	5,9%	24	5	82,8%	17,2%	18	7	72,0%	28,0%						
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	103	24	81,1%	18,9%	115	24	82,7%	17,3%	127	25	83,6%	16,4%						
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	0	0			0	0								
Professuren insgesamt ⁵	23	1	95,8%	4,2%	25	1	96,2%	3,8%	26	4	86,7%	13,3%						
Juniorprofessuren ⁵	2	0	100,0%	0,0%	0	0			1	3	25,0%	75,0%						
Professuren C3/W2 ⁵	10	0	100,0%	0,0%	13	0	100,0%	0,0%	12	0	100,0%	0,0%						
Professuren C4/W3 ⁵	11	1	91,7%	8,3%	12	1	92,3%	7,7%	13	1	92,9%	7,1%						

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013						Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013						Zielvorgabe für 2018					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	286	75	79,2%	20,8%	233,3	53,3	81,4%	18,6%	235,5	53,5	81,4%	18,6%						
Studierende (Köpfe) ²	953	204	82,4%	17,6%	809,8	168,5	82,8%	17,2%	889	198	81,8%	18,2%						
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	112	21	84,2%	15,8%	110,3	21,8	83,5%	16,5%	111	23	82,8%	17,2%						
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	30	3	90,9%	9,1%	22,0	4,0	84,6%	15,4%	18	7	72,0%	28,0%						
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	149	26	85,1%	14,9%	123,5	24,8	83,3%	16,7%	127	25	83,6%	16,4%						
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	0,5	0,0	100,0%	0,0%	0	0								
Professuren insgesamt ⁵	25	4	86,2%	13,8%	24,8	2,5	90,8%	9,2%	26	4	86,7%	13,3%						
Juniorprofessuren ⁵	1	3	25,0%	75,0%	1,0	1,5	40,0%	60,0%	1	3	25,0%	75,0%						
Professuren C3/W2 ⁵	11	0	100,0%	0,0%	11,5	0,0	100,0%	0,0%	12	0	100,0%	0,0%						
Professuren C4/W3 ⁵	13	1	92,9%	7,1%	12,3	1,0	92,5%	7,5%	13	1	92,9%	7,1%						

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008						Situation Ende 2010						Situation Ende 2012					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	110	64	63,2%	36,8%	122	63	65,9%	34,1%	126	92	57,8%	42,2%	126	92	57,8%	42,2%		
Studierende (Köpfe) ²	446	259	63,3%	36,7%	550	320	63,2%	36,8%	631	365	63,4%	36,6%	631	365	63,4%	36,6%		
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	22	17	56,4%	43,6%	42	17	71,2%	28,8%	77	46	62,6%	37,4%	77	46	62,6%	37,4%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	16	7	69,6%	30,4%	21	8	72,4%	27,6%	19	13	59,4%	40,6%	19	13	59,4%	40,6%		
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	91	48	65,5%	34,5%	110	53	67,5%	32,5%	119	49	70,8%	29,2%	119	49	70,8%	29,2%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%		
Professuren insgesamt ⁵	16	1	94,1%	5,9%	19	1	95,0%	5,0%	19	4	82,6%	17,4%	19	4	82,6%	17,4%		
Juniorprofessuren ⁵	0	0			0	0			0	1	0,0%	100,0%	0	1	0,0%	100,0%		
Professuren C3/W2 ⁵	7	0	100,0%	0,0%	8	0	100,0%	0,0%	8	1	88,9%	11,1%	8	1	88,9%	11,1%		
Professuren C4/W3 ⁵	9	1	90,0%	10,0%	11	1	91,7%	8,3%	11	2	84,6%	15,4%	11	2	84,6%	15,4%		

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013						Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013						Zielvorgabe für 2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	176	79	69,0%	31,0%	133,5	74,5	64,2%	35,8%	133,5	74,5	64,2%	35,8%	133,5	74,5	64,2%	35,8%
Studierende (Köpfe) ²	674	357	65,4%	34,6%	575,3	325,3	63,9%	36,1%	575,3	325,3	63,9%	36,1%	575,3	325,3	63,9%	36,1%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	84	55	60,4%	39,6%	56,3	33,8	62,5%	37,5%	56,3	33,8	62,5%	37,5%	56,3	33,8	62,5%	37,5%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	27	8	77,1%	22,9%	20,8	9,0	69,7%	30,3%	20,8	9,0	69,7%	30,3%	20,8	9,0	69,7%	30,3%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	139	55	71,6%	28,4%	114,8	51,3	69,1%	30,9%	114,8	51,3	69,1%	30,9%	114,8	51,3	69,1%	30,9%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	1,3	0,0	100,0%	0,0%	1,3	0,0	100,0%	0,0%	1,3	0,0	100,0%	0,0%
Professuren insgesamt ⁵	19	4	82,6%	17,4%	18,3	2,5	88,0%	12,0%	18,3	2,5	88,0%	12,0%	18,3	2,5	88,0%	12,0%
Juniorprofessuren ⁵	0	1	0,0%	100,0%	0,0	0,5	0,0%	100,0%	0,0	0,5	0,0%	100,0%	0,0	0,5	0,0%	100,0%
Professuren C3/W2 ⁵	8	1	88,9%	11,1%	7,8	0,5	93,9%	6,1%	7,8	0,5	93,9%	6,1%	7,8	0,5	93,9%	6,1%
Professuren C4/W3 ⁵	11	2	84,6%	15,4%	10,5	1,5	87,5%	12,5%	10,5	1,5	87,5%	12,5%	10,5	1,5	87,5%	12,5%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008						Situation Ende 2010						Situation Ende 2012					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	39	58	40,2%	59,8%	58	66	46,8%	53,2%	71	126	36,0%	64,0%	284	374	43,2%	56,8%		
Studierende (Köpfe) ²	16	35	31,4%	68,6%	32	46	41,0%	59,0%	40	57	41,2%	58,8%	13	10	56,5%	43,5%		
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	32	50	39,0%	61,0%	33	41	44,6%	55,4%	40	51	44,0%	56,0%	3	11	21,4%	78,6%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	0	0			0	0			0	0			0	0				
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	10	3	76,9%	23,1%	9	3	75,0%	25,0%	11	4	73,3%	26,7%	0	0				
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	0	0				
Professuren insgesamt ⁵	4	1	80,0%	20,0%	3	1	75,0%	25,0%	3	1	75,0%	25,0%	5	2	71,4%	28,6%		
Juniorprofessuren ⁵	5	2	71,4%	28,6%	6	2	75,0%	25,0%	7	3	70,0%	30,0%						
Professuren C3/W2 ⁵																		
Professuren C4/W3 ⁵																		

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013						Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013						Zielvorgabe für 2018	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	81	109	42,6%	57,4%	62,3	89,8	41,0%	59,0%	62,3	89,8	41,0%	59,0%	>=50%	>=50%
Studierende (Köpfe) ²	38	81	31,9%	68,1%	31,5	54,8	36,5%	63,5%	305,8	449,8	40,5%	59,5%	>=50%	>=50%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	16	10	61,5%	38,5%	10,3	9,5	51,9%	48,1%	31,5	54,8	36,5%	63,5%	>=50%	>=50%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	50	45	52,6%	47,4%	38,8	46,8	45,3%	54,7%	10,3	9,5	51,9%	48,1%	>=50%	>=50%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	0	0			0,0	0,0			38,8	46,8	45,3%	54,7%	>=50%	>=50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	10	3	76,9%	23,1%	10,0	3,3	75,5%	24,5%	0,0	0,0			>=50%	>=50%
Professuren insgesamt ⁵	0	0			0,8	0,0	100,0%	0,0%	0,0	0,0			>=50%	>=50%
Juniorprofessuren ⁵	4	0	100,0%	0,0%	3,5	0,8	82,4%	17,6%	10,0	3,3	75,5%	24,5%	>=50%	>=50%
Professuren C3/W2 ⁵	6	3	66,7%	33,3%	6,0	2,5	70,6%	29,4%	0,8	0,0	100,0%	0,0%	>=50%	>=50%
Professuren C4/W3 ⁵									3,5	0,8	82,4%	17,6%	>=50%	>=50%

FB 11 Material- und Geowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008						Situation Ende 2010						Situation Ende 2012					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	85	37	69,7%	30,3%	136	55	71,2%	28,8%	215	97	68,9%	31,1%	363	142	71,9%	28,1%		
Studierende (Köpfe) ²	16	11	59,3%	40,7%	31	11	73,8%	26,2%	61	20	75,3%	24,7%	14	6	70,0%	30,0%		
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	94	43	68,6%	31,4%	113	57	66,5%	33,5%	124	54	69,7%	30,3%	0	1	0,0%	100,0%		
Anzahl der Promotions im Jahr ³	20	1	95,2%	4,8%	20	1	95,2%	4,8%	21	2	91,3%	8,7%	0	0	0,0%	100,0%		
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	1	1	50,0%	50,0%	0	1	0,0%	100,0%	0	1	0,0%	100,0%	0	0	0,0%	100,0%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	6	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	6	0	100,0%	0,0%	13	0	100,0%	0,0%		
Professuren insgesamt ⁵	13	0	100,0%	0,0%	14	0	100,0%	0,0%	15	1	93,8%	6,3%	0	0	0,0%	100,0%		
Juniorprofessuren ⁵																		
Professuren C3/W2 ⁵																		
Professuren C4/W3 ⁵																		

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013						Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013						Zielvorgabe für 2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Zielvorgabe			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w				
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	192	92	67,6%	32,4%	157,0	70,3	69,1%	30,9%	35,3%							
Studierende (Köpfe) ²	748	290	72,1%	27,9%	584,3	224,5	72,2%	27,8%	32,5%							
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	75	28	72,8%	27,2%	45,8	17,5	72,3%	27,7%	32,5%							
Anzahl der Promotions im Jahr ³	16	9	64,0%	36,0%	16,3	6,3	72,2%	27,8%	32,6%							
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	139	55	71,6%	28,4%	117,5	52,3	69,2%	30,8%								
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	3	0	100,0%	0,0%	1,0	0,3	80,0%	20,0%								
Professuren insgesamt ⁵	22	2	91,7%	8,3%	20,8	1,5	93,3%	6,7%								
Juniorprofessuren ⁵	0	1	0,0%	100,0%	0,3	1,0	20,0%	80,0%								
Professuren C3/W2 ⁵	6	1	85,7%	14,3%	6,0	0,3	96,0%	4,0%								
Professuren C4/W3 ⁵	16	0	100,0%	0,0%	14,5	0,3	98,3%	1,7%								

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008				Situation Ende 2010				Situation Ende 2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	279	124	69,2%	30,8%	577	252	69,6%	30,4%	339	209	61,9%	38,1%
Studierende (Köpfe) ²	820	324	71,7%	28,3%	1377	592	69,9%	30,1%	1484	700	67,9%	32,1%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	72	24	75,0%	25,0%	63	35	64,3%	35,7%	80	36	69,0%	31,0%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	28	5	84,8%	15,2%	21	5	80,8%	19,2%	20	9	69,0%	31,0%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	100	53	65,4%	34,6%	117	65	64,3%	35,7%	110	62	64,0%	36,0%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%
Professuren insgesamt ⁵	25	1	96,2%	3,8%	25	1	96,2%	3,8%	23	1	95,8%	4,2%
Juniorprofessuren ⁵	1	0	100,0%	0,0%	0	0			1	0	100,0%	0,0%
Professuren C3/W2 ⁵	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%	5	1	83,3%	16,7%
Professuren C4/W3 ⁵	17	0	100,0%	0,0%	18	0	100,0%	0,0%	17	0	100,0%	0,0%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013				Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013				Zielvorgabe für 2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	416	249	62,6%	37,4%	402,8	208,5	65,9%	34,1%			37,8%	
Studierende (Köpfe) ²	1567	809	66,0%	34,0%	1.312,0	606,3	68,4%	31,6%			35,8%	
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	112	68	62,2%	37,8%	81,8	40,8	66,7%	33,3%			35,8%	
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	15	5	75,0%	25,0%	21,0	6,0	77,8%	22,2%			27,3%	
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	128	69	65,0%	35,0%	113,8	62,3	64,6%	35,4%				
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	1,5	0,0	100,0%	0,0%				
Professuren insgesamt ⁵	26	1	96,3%	3,7%	24,8	1,0	96,1%	3,9%				
Juniorprofessuren ⁵	1	0	100,0%	0,0%	0,8	0,0	100,0%	0,0%				
Professuren C3/W2 ⁵	6	1	85,7%	14,3%	6,3	1,0	86,2%	13,8%				
Professuren C4/W3 ⁵	19	0	100,0%	0,0%	17,8	0,0	100,0%	0,0%				

FB 15 Architektur

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008						Situation Ende 2010						Situation Ende 2012					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	97	126	43,5%	56,5%	79	94	45,7%	54,3%	182	229	44,3%	55,7%	537	637	45,7%	54,3%		
Studierende (Köpfe) ²	82	88	48,2%	51,8%	72	71	50,3%	49,7%	77	123	38,5%	61,5%	82	88	48,2%	51,8%		
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	4	0	100,0%	0,0%	1	1	50,0%	50,0%	2	1	66,7%	33,3%	4	0	100,0%	0,0%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	42	34	55,3%	44,7%	42	37	53,2%	46,8%	56	39	58,9%	41,1%	42	34	55,3%	44,7%		
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	0	0			1	0	100,0%	0,0%	0	0			0	0				
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	11	2	84,6%	15,4%	13	2	86,7%	13,3%	8	5	61,5%	38,5%	11	2	84,6%	15,4%		
Professuren insgesamt ⁵	0	0			0	0			0	0			0	0				
Juniorprofessuren ⁵	3	1	75,0%	25,0%	4	1	80,0%	20,0%	0	1	0,0%	100,0%	3	1	75,0%	25,0%		
Professuren C3/W2 ⁵	8	1	88,9%	11,1%	9	1	90,0%	10,0%	8	4	66,7%	33,3%	8	1	88,9%	11,1%		
Professuren C4/W3 ⁵																		

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013						Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013						Zielvorgabe für 2018					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	162	278	36,8%	63,2%	130,0	181,8	41,7%	58,3%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%	162	278	36,8%	63,2%		
Studierende (Köpfe) ²	587	739	44,3%	55,7%	576,3	689,5	45,5%	54,5%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%	587	739	44,3%	55,7%		
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	84	135	38,4%	61,6%	78,8	104,3	43,0%	57,0%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%	84	135	38,4%	61,6%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	3	3	50,0%	50,0%	2,5	1,3	66,7%	33,3%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%	3	3	50,0%	50,0%		
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	58	42	58,0%	42,0%	49,5	38,0	56,6%	43,4%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%	58	42	58,0%	42,0%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	0	0			0,3	0,0			>=50%	>=50%	>=50%	>=50%	0	0				
Professuren insgesamt ⁵	9	5	64,3%	35,7%	10,3	3,5	74,5%	25,5%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%	9	5	64,3%	35,7%		
Juniorprofessuren ⁵	0	0			0,0	0,0			>=50%	>=50%	>=50%	>=50%	0	0				
Professuren C3/W2 ⁵	0	1	0,0%	100,0%	1,8	1,0	63,6%	36,4%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%	0	1	0,0%	100,0%		
Professuren C4/W3 ⁵	9	4	69,2%	30,8%	8,5	2,5	77,3%	22,7%	>=50%	>=50%	>=50%	>=50%	9	4	69,2%	30,8%		

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008						Situation Ende 2010						Situation Ende 2012											
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%									
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w								
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	443	68	86,7%	13,3%	563	50	91,8%	8,2%	715	137	83,9%	16,1%	2347	249	90,4%	9,6%	2691	296	90,1%	9,9%	3005	354	89,5%	10,5%
Studierende (Köpfe) ²	202	19	91,4%	8,6%	348	32	91,6%	8,4%	425	45	90,4%	9,6%	52	3	94,5%	5,5%	61	8	88,4%	11,6%	64	7	90,1%	9,9%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	286	60	82,7%	17,3%	343	65	84,1%	15,9%	350	73	82,7%	17,3%	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%
Anzahl der Promotoren im Jahr ³	26	1	96,3%	3,7%	27	1	96,4%	3,6%	28	1	96,6%	3,4%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	25	1	96,2%	3,8%	26	1	96,3%	3,7%	26	1	96,3%	3,7%
Professuren insgesamt ⁵	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Juniorprofessuren ⁵	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	25	1	96,2%	3,8%	26	1	96,3%	3,7%	26	1	96,3%	3,7%
Professuren C3/W2 ⁵	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Professuren C4/W3 ⁵	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013						Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013						Zielvorgabe für 2018											
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%									
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w								
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	740	100	88,1%	11,9%	615,3	88,8	87,4%	12,6%	615,3	88,8	87,4%	12,6%	3084	380	89,0%	11,0%	2.781,8	319,8	89,7%	10,3%	3084	380	89,0%	11,0%
Studierende (Köpfe) ²	513	57	90,0%	10,0%	372,0	38,3	90,7%	9,3%	372,0	38,3	90,7%	9,3%	513	57	90,0%	10,0%	372,0	38,3	90,7%	9,3%	513	57	90,0%	10,0%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	61	10	85,9%	14,1%	59,5	7,0	89,5%	10,5%	59,5	7,0	89,5%	10,5%	61	10	85,9%	14,1%	59,5	7,0	89,5%	10,5%	61	10	85,9%	14,2%
Anzahl der Promotoren im Jahr ³	413	77	84,3%	15,7%	348,0	68,8	83,5%	16,5%	348,0	68,8	83,5%	16,5%	413	77	84,3%	15,7%	348,0	68,8	83,5%	16,5%	413	77	84,3%	15,7%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	2	0	100,0%	0,0%	1,0	0,0	100,0%	0,0%	1,0	0,0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	1,0	0,0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	28	0	100,0%	0,0%	27,3	0,8	97,3%	2,7%	27,3	0,8	97,3%	2,7%	28	0	100,0%	0,0%	27,3	0,8	97,3%	2,7%	28	0	100,0%	0,0%
Professuren insgesamt ⁵	0	0	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Juniorprofessuren ⁵	2	0	100,0%	0,0%	1,5	0,0	100,0%	0,0%	1,5	0,0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%	1,5	0,0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%
Professuren C3/W2 ⁵	26	0	100,0%	0,0%	25,8	0,8	97,2%	2,8%	25,8	0,8	97,2%	2,8%	26	0	100,0%	0,0%	25,8	0,8	97,2%	2,8%	26	0	100,0%	0,0%
Professuren C4/W3 ⁵	0	0	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%

FB 18 Elektrotechnik und Informationstechnik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008				Situation Ende 2010				Situation Ende 2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	405	45	90,0%	10,0%	529	57	90,3%	9,7%	554	75	88,1%	11,9%
Studierende (Köpfe) ²	1465	177	89,2%	10,8%	1788	202	89,8%	10,2%	2057	235	89,7%	10,3%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	136	23	85,5%	14,5%	129	18	87,8%	12,2%	211	33	86,5%	13,5%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	23	5	82,1%	17,9%	40	4	90,9%	9,1%	45	9	83,3%	16,7%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	182	25	87,9%	12,1%	215	32	87,0%	13,0%	196	31	86,3%	13,7%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	0	0		
Professuren insgesamt ⁵	21	1	95,5%	4,5%	20	2	90,9%	9,1%	22	4	84,6%	15,4%
Juniorprofessuren ⁵	0	0			1	0	100,0%	0,0%	3	1	75,0%	25,0%
Professuren C3/W2 ⁵	2	0	100,0%	0,0%	0	0			1	0	100,0%	0,0%
Professuren C4/W3 ⁵	19	1	95,0%	5,0%	19	2	90,5%	9,5%	18	3	85,7%	14,3%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013				Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013				Zielvorgabe für 2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	545	81	87,1%	12,9%	508,3	64,5	88,7%	11,3%	554	75	88,1%	11,9%
Studierende (Köpfe) ²	2013	244	89,2%	10,8%	1.830,8	214,5	89,5%	10,5%	2.057	235	89,7%	10,3%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	218	27	89,0%	11,0%	173,5	25,3	87,3%	12,7%	211	33	86,5%	13,5%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	40	7	85,1%	14,9%	37,0	6,3	85,5%	14,5%	45	9	83,3%	16,7%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	227	33	87,3%	12,7%	205,0	30,3	87,1%	12,9%	196	31	86,3%	13,7%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	1	0	100,0%	0,0%	0,8	0,0	100,0%	0,0%	0	0		
Professuren insgesamt ⁵	23	3	88,5%	11,5%	21,5	2,5	89,6%	10,4%	22	4	84,6%	15,4%
Juniorprofessuren ⁵	1	1	50,0%	50,0%	1,3	0,5			3	1	75,0%	25,0%
Professuren C3/W2 ⁵	2	0	100,0%	0,0%	1,3	0,0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%
Professuren C4/W3 ⁵	20	2	90,9%	9,1%	19,0	2,0	90,5%	9,5%	18	3	85,7%	14,3%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008						Situation Ende 2010						Situation Ende 2012					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	367	39	90,4%	9,6%	532	63	89,4%	10,6%	647	116	84,8%	15,2%	1445	156	90,3%	9,7%		
Studierende (Köpfe) ²	203	29	87,5%	12,5%	192	19	91,0%	9,0%	187	23	89,0%	11,0%	26	1	96,3%	3,7%		
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	111	10	91,7%	8,3%	139	20	87,4%	12,6%	159	16	90,9%	9,1%	1	0	100,0%	0,0%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	19	2	90,5%	9,5%	21	2	91,3%	8,7%	27	3	90,0%	10,0%	3	1	75,0%	25,0%		
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	6	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	10	1	90,9%	9,1%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	3	1	75,0%	25,0%	6	0	100,0%	0,0%	4	1	80,0%	20,0%	19	2	90,5%	9,5%		
Professuren insgesamt ⁵	10	1	90,9%	9,1%	10	2	83,3%	16,7%	16	2	88,9%	11,1%	3	1	75,0%	25,0%		
Juniorprofessuren ⁵																		
Professuren C3/W2 ⁵																		
Professuren C4/W3 ⁵																		

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2013						Gewichteter Schnitt 2008, 2010, 2012, 2013						Zielvorgabe für 2018				
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%				
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
Studienanfänger/-innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	759	129	85,5%	14,5%	576,3	86,8	86,9%	13,1%	17,3%	2450	303	89,0%	11,0%	1980,8	229,3	89,6%	10,4%
Studierende (Köpfe) ²	216	16	93,1%	6,9%	199,5	21,8	90,2%	9,8%	14,0%	216	16	93,1%	6,9%	199,5	21,8	90,2%	9,8%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	24	2	92,3%	7,7%	24,0	1,8	93,2%	6,8%	9,4%	24	2	92,3%	7,7%	24,0	1,8	93,2%	6,8%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³	188	22	89,5%	10,5%	149,3	17,0	89,8%	10,2%		188	22	89,5%	10,5%	149,3	17,0	89,8%	10,2%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁴	0	0			0,3	0,0	100,0%	0,0%		0	0	100,0%	0,0%	0,3	0,0	100,0%	0,0%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ³	28	3	90,3%	9,7%	23,8	2,5	90,5%	9,5%		28	3	90,3%	9,7%	23,8	2,5	90,5%	9,5%
Professuren insgesamt ⁵	3	1	75,0%	25,0%	4,0	0,8	84,2%	15,8%		3	1	75,0%	25,0%	4,0	0,8	84,2%	15,8%
Juniorprofessuren ⁵	4	0	100,0%	0,0%	5,5	0,0	100,0%	0,0%		4	0	100,0%	0,0%	5,5	0,0	100,0%	0,0%
Professuren C3/W2 ⁵	21	2	91,3%	8,7%	14,3	1,8	89,1%	10,9%		21	2	91,3%	8,7%	14,3	1,8	89,1%	10,9%
Professuren C4/W3 ⁵																	

Studienbereiche (Computational Engineering, Informationssystemtechnik, Mechanik, Mechatronik, Energy Science)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2008				Situation Ende 2010			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/ -innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	114	16	87,7%	12,3%	172	21	89,1%	10,9%
Studierende (Köpfe) ²	289	44	86,8%	13,2%	467	59	88,8%	11,2%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	18	1	94,7%	5,3%	29	13	69,0%	31,0%

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation Ende 2012				Situation Ende 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/ -innen (Köpfe, 1. Fachsemester) ¹	205	35	85,4%	14,6%	232	33	87,5%	12,5%
Studierende (Köpfe) ²	650	85	88,4%	11,6%	721	94	88,5%	11,5%
Absolventen/-innen (Köpfe) ³	62	7	89,9%	10,1%	51	8	86,4%	13,6%

Allgemeine Fußnoten und Anmerkungen, die sich auf alle Tabellenblätter beziehen

- ¹ Im Studienjahr SoSe 2008 + WiSe 2008/09 bzw. SoSe 2010 + WiSe 2010/11 bzw. SoSe 2012 + WiSe 2012/13 bzw. SoSe 2013 + WiSe 2013/14
- ² Stand im WiSe 2008/09, WiSe 2010/2011, WiSe 2012/13 bzw. im WiSe 2013/14
- ³ Im Kalenderjahr 2007, 2009, 2011 bzw. 2012
- ⁴ Stichtage: 1.12.2008, 1.12.2010, 1.11.2012 bzw. 1.11.2013
- ⁵ Stichtage: 1.12.2008, 1.12.2010, 1.12.2012 bzw. 1.11.2013

Studierende: Köpfe, incl. Beurlaubte, incl. Promotionsstudierend

Studienanfänger/-innen: Köpfe, ohne Beurlaubte, ohne Promotionsstudierende

Hinweis: Es werden insbesondere **keine zweiten Fächer** im Lehramt und Joint Bachelor berücksichtigt. Das heißt die Zuordnung der Personen auf Fachbereiche orientiert sich **ausschließlich** am ersten Fach.

Quelle für Zahlen zu Studierenden und Studienanfänger/-innen 2012: Studierendenstatistikmeldungen SoSe 2012 und WiSe 2012/13

Quelle für Zahlen zu Studierenden und Studienanfänger/-innen 2013: Intranet-Studierendenstatistik vom Dezernat II (Frau Heigl)

Quelle für Absolvent/-innen: Prüfungsstatistikmeldungen ans Statistische Landesamt (Stand nach Meldung WiSe 2012/13) Quelle für Promotionen: Prüfungsstatistikmeldungen ans Statistische Landesamt (Stand nach Meldung WiSe 2012/13)

Quelle für Habilitationen 2011: Abgleich mit Fachbereichen für Mittelverteilung 2013

Quelle für Habilitationen 2012: Habilitationsurkundenordner

Erläuterungen zu den Zielzahlen für 2018

Generelle Vorbemerkungen zu den Zielzahlen

- Exakte Zielzahlen werden nur dann angegeben, wenn der Frauenanteil aktuell $< 50\%$ ist; wenn der Frauenanteil hingegen aktuell schon $\geq 50\%$ ist, dann ist die Zielzahl als $\geq 50\%$ gesetzt.
- Alle Zielzahlen beziehen sich nicht nur auf den erreichten Wert im Jahr 2018 sondern es gibt einen 3-Jahres-Zielzeitraum von 2016-2018.
- Die Zielzahlen werden jeweils vorgegeben für die TU Darmstadt gesamt, drei Clustergruppen (Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften & Mathematik, Sozial- und Geisteswissenschaften) und für die Fachbereiche.
- Es werden Zielzahlen (außer für Studienbereiche) vorgegeben für: Studienanfänger/-innen, Studierende, Absolvent/-innen und Promotionen
- **Für Professor/-innen gibt es keine Zielzahl. Hingegen gibt es eine Zielzahl für Neuberufungen: Das Ziel ist, dass mindestens ein Drittel der neu berufenen Professor/-innen mit Dienstantritt zwischen 1.1.2014 und 31.12.2018 Frauen sind (pro Fachbereich, Cluster und TU DA gesamt).**
- Keine Zielzahlen hingegen für: „Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen“ (wegen unvollständiger Datenlage) und „Anzahl Habilitationen“ (wegen zu kleiner Fallzahlen)

Erläuterungen zu den Zielzahlen: prozentuales Steigerungsmodell

- Die Zielzahlen werden generell wie folgt vorgegeben:
 - Zielzahl = Ist-Stand Frauenanteil gesteigert um „45 % minus Ist-Prozent des Frauenanteils“ falls der Ist-Frauenanteil $< 45\%$ ist
 - Die Zielzahl wird pauschal auf $\geq 50\%$ gesetzt, falls Ist-Frauenanteil $\geq 50\%$
 - Die Zielzahl für Promotionen im FB 10 (Ist-Frauenanteil von 48,1 %), wird ebenfalls auf $\geq 50\%$ gesetzt
 - Für die Zielzahlen bei Absolventinnen gilt: Zielzahlen bei Absolventinnen werden gleich den Zielzahlen bei Studierenden gesetzt
- Um statistische Schwankungen auszugleichen, wird als fiktiver **Ist-Bestand der gewichtete Mittelwert** des aktuellen Jahres 2013, sowie der rückliegenden Jahre 2008, 2010 und 2012 ausgerechnet und als Berechnungsgrundlage wie oben beschrieben verwendet.
- Für die Gesamt-Zielzahlen sowie Cluster Zielzahlen werden die Zielzahlen der Fachbereiche gewichtet nach der jeweiligen Größe der Fachbereiche aggregiert (da die Fachbereiche die Möglichkeit haben sollen, Nicht-Erreichen und Übererfüllung von Zielzahlen gegenseitig auszugleichen). Wenn Zielzahlen in Fachbereichen als $\geq 50\%$ definiert sind, wird die tatsächliche Zielzahl zur Berechnung herangezogen, dadurch erhöhen sich die Zielzahlen Cluster und Gesamt und zum Teil liegen die aggregierten Zielzahlen hierdurch um mehr als 5 Prozentpunkte über dem Ist-Stand. Die Alternative wäre, für die aggregierten Zielzahlen auch nur mit 50 % zu rechnen.
- Es gibt keine Inkonsistenz bei den Sprüngen (d.h. Fachbereiche die bereits den Bundesdurchschnitt erreicht oder überschritten haben sind im Gegensatz zu solchen, die kurz davor stehen nicht schlechter gestellt), aber es ist ein reines Steigerungsmodell bezogen auf den Ist-Stand ohne Referenzzahlen wie dem Bundesdurchschnitt oder dem Kaskadenmodell.

Hinweise zu verwendeten Bundesvergleichszahlen

- Generell wird der aktuell verfügbare Bundesdurchschnitt aller Unis (ohne FH) verwendet
- Für den FB 1 werden bei Studienanfänger/-innen und Absolvent/-innen Wirtschaftsingenieure bzw. Wirtschaftsinformatiker, bei Promotionen hingegen Rechts- bzw. Wirtschaftswissenschaften zugrundegelegt.
- Für den FB 11 wird im Teilfach Materialwissenschaften als Vergleichswert das Fach Werkstoffwissenschaften verwendet.
- Bei Fachbereichen mit mehreren zugeordneten Bundesvergleichswerten werden diese entsprechend dem zahlenmäßigen Verhältnis der Fächer gewichtet.

