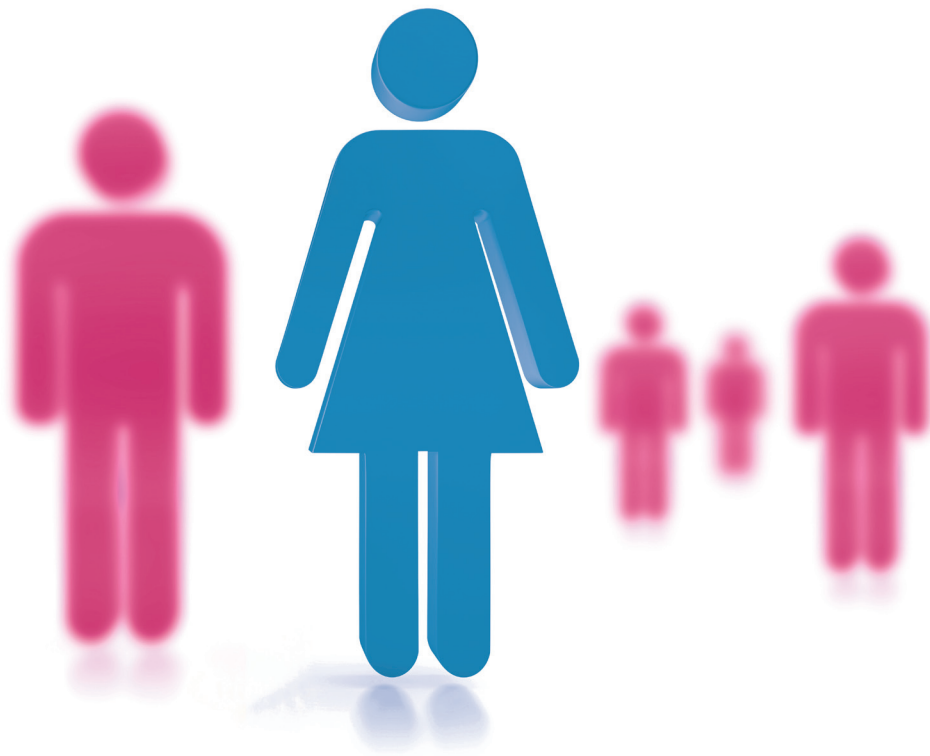


# Gleichstellungsplan der Universität Kassel

Für eine diskriminierungsfreie, geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule

Laufzeit 01.01.2018 bis 31.12.2023



# Inhalt

<b>1 Einleitung</b> .....	1
<b>2 Inhalte und Grundlagen</b> .....	2
<b>3 Bestandsaufnahme und Analyse</b> .....	3
3.1 Frauen auf den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und in Führungspositionen. ....	3
3.2 Bedienstetenstruktur und Zielerreichung seit dem letzten Frauenförderplan. ....	7
<b>4 Zielvorgaben</b> .....	11
<b>5 Maßnahmen in den Handlungsfeldern der Gleichstellung</b> .....	12
5.1 Organisationsentwicklung und Hochschulkultur .....	12
5.1.1 Governance-Strukturen im Bereich Gleichstellung .....	12
5.1.2 Qualitätssicherung und -entwicklung .....	13
5.1.3. Diskriminierungsfreie und diversity-gerechte Hochschulkultur .....	13
5.2 Geschlechter- und diversity-gerechte Personalentwicklung und Nachwuchsförderung .....	13
5.3 Frauenförderung und Chancengleichheit .....	15
5.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium .....	16
5.5 Gender und Diversity als Gegenstand in Forschung und Lehre .....	17
<b>Anhang</b> Quantitativer Teil des Gleichstellungsplans der Universität Kassel vom 01.01.2018 – 31.12.2023 Tabellen: IST-Analyse und Abschätzung .....	18
<b>Impressum</b> .....	33

# 1 Einleitung

Die Universität Kassel versteht Gleichstellung als Qualitätsmerkmal in der Wissenschaft. Chancengleichheit der Geschlechter, Abbau von Diskriminierungen und eine Kultur der Wertschätzung von Diversität sind eine wichtige Grundlage für ihre erfolgreiche Entwicklung in Forschung, Lehre und Verwaltung. Die Universität Kassel versteht sich als geschlechtergerechte, familiengerechte, offene, inklusive und interkulturelle Hochschule. Sie begreift die Vielfalt ihrer Mitglieder als produktive Ressource und will Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale unterbinden. Für Studierende und Beschäftigte soll ein förderliches und motivierendes Arbeitsklima geschaffen werden. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität soll entgegengewirkt werden.

Die Universität Kassel hat in den vergangenen Jahren große Anstrengungen unternommen, um diese Ziele zu erreichen. Gleichstellung wurde in die Instrumente der Steuerung und der Qualitätssicherung integriert und als strategische Führungsaufgabe gestärkt, Gleichstellung ist im Frauenförderplan, im Leitbild und im Entwicklungsplan der Universität sowie in den Zielvereinbarungen mit dem Land verankert. Dass sich die Universität bei der Umsetzung der Gleichstellungsinstrumente zur Erreichung ihrer Ziele auf einem guten Weg befindet, lässt sich daran erkennen, dass die Universität erfolgreich am Professorinnenprogramm I und II jeweils mit einer besonderen Auszeichnung in der Spitzengruppe der beteiligten Universitäten teilgenommen hat und in der Bewertung durch die DFG im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Jahr 2013 in das Stadium „Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert“ eingestuft wurde.

Die Universität Kassel will in ihren Strukturen eine diskriminierungsfreie, geschlechtergerechte und familienfreundliche

Hochschule sein und zugleich mit ihren Leistungen in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung zu einer gender- und diversitätssensiblen Gesellschaft beitragen. Dazu fördert sie die Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung sowie die Integration von Ergebnissen der Geschlechterforschung zur Verbesserung der Qualität in Lehre und Forschung aller Fächer.

Die im Bereich der Gleichstellung angestoßenen Prozesse sollen auch in Zukunft mit Nachdruck weitergeführt und -entwickelt werden. In den nächsten Jahren wird es darauf ankommen, Gleichstellung nachhaltig zu verankern, die Aktivitäten im Bereich Diversity und Antidiskriminierung auszubauen und die Prozesse des Kulturwandels zu intensivieren. Alle Mitglieder und Angehörige der Universität sind angehalten, zu diesem Kulturwandel und zur Umsetzung des Gleichstellungsplans beizutragen.

Auf die Frage, wie erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen aussehen und wo sie ansetzen müssen, lassen sich Erkenntnisse sowohl aus der Bilanz des vorangegangenen Frauenförderplans als auch aus internationalen Forschungsergebnissen zur Gleichstellungssituation an Hochschulen ziehen. Danach kann die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft nur durch umfassende und aufeinander abgestimmte Prozesse der Organisations- und Personalentwicklung, durch gerechte Prozesse und Strukturen, den Abbau von Stereotypen und förderliche Rahmenbedingungen für vielfältige Bedarfe abgebaut werden. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) weist in der „20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ darauf hin, dass weiterhin im europäischen Vergleich besondere Anstrengungen für die Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung nötig sind<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> GWK, *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 20. Datenfortschreibung zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, Bonn 2016

## 2 Inhalte und Grundlagen

Der vorliegende Gleichstellungsplan führt zum ersten Mal bestehende Konzepte und Initiativen zusammen: Frauenförderplan, Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Diversity Leitbild und Zielvereinbarungen für eine familiengerechte Hochschule sowie die Gleichstellungskonzepte aller Fachbereiche und der Kunsthochschule. Der Gleichstellungsplan setzt somit die gesetzlichen Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG), des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) um und legt verbindlich Maßnahmen fest, um die gegenüber den Wissenschaftsorganisationen festgelegten Selbstverpflichtungen zu erfüllen.

Der Aufbau des Gleichstellungsplans orientiert sich an den Handlungsfeldern

- Organisationsentwicklung und Hochschulkultur
- Geschlechter- und diversity-gerechte Personalentwicklung und Nachwuchsförderung
- Frauenförderung und Chancengleichheit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
- Gender und Diversity als Gegenstand in Forschung und Lehre

und setzt somit Gleichstellung konsequent als Querschnittsaufgabe um. Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von sechs Jahren und wird nach drei Jahren evaluiert. Die Ergebnisse werden in der Gleichstellungskommission berichtet.

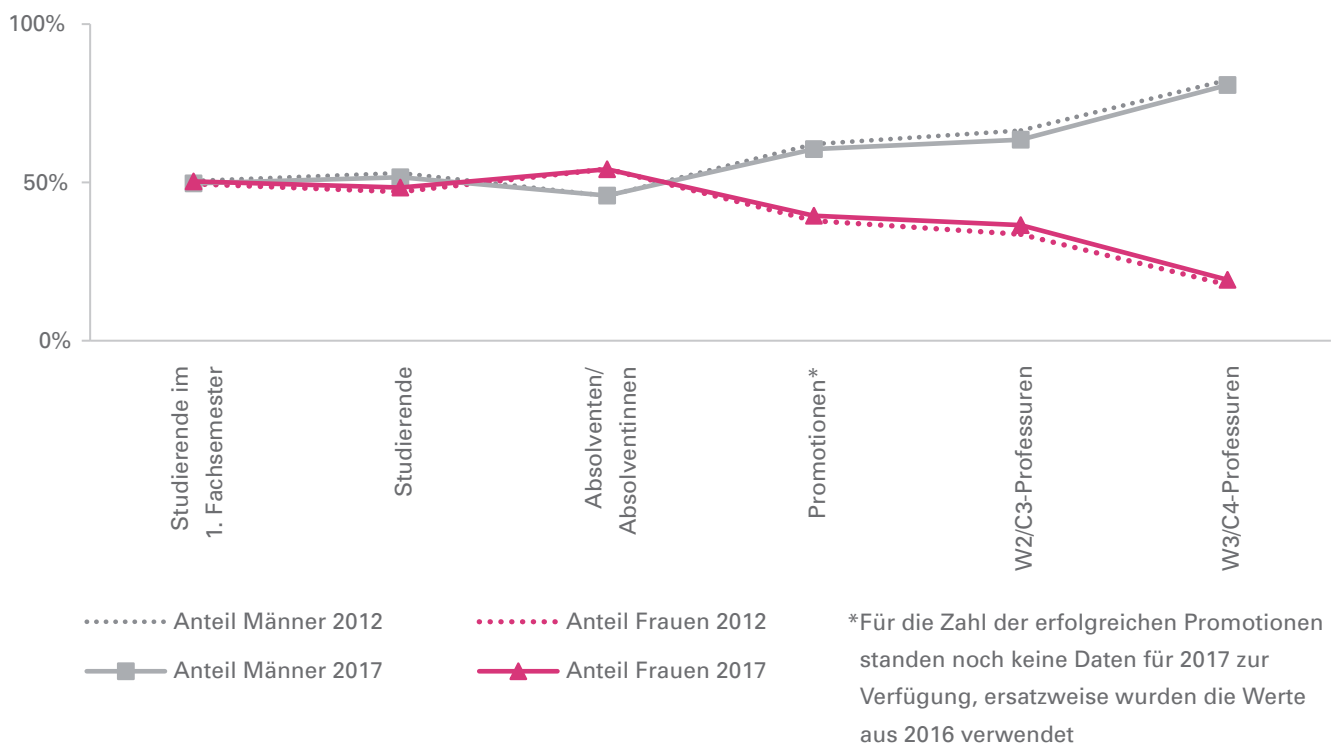
# 3 Bestandsaufnahme und Analyse

## 3.1 Frauen auf den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und in Führungspositionen

Über alle Fächer gemittelt besteht bei den Studierenden der Universität Kassel seit vielen Jahren eine geschlechterparitätische Verteilung. Der überproportionale Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftssystem ist in Abbildung 1 zu erkennen. Im Bereich der Promotionen zeichnet sich seit dem Jahr 2012 eine positive Tendenz mit steigenden Frauen-

anteilen ab. Der prozentuale Anteil der Frauen an allen Promotionen konnte im Jahr 2015 erstmalig auf über 40% gesteigert werden. Auf der Stufe der C4/W3-Professuren hingegen ist eine Stagnation im zeitlichen Verlauf zu verzeichnen.

**Abb. 1: Frauen- und Männeranteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen der Universität Kassel in den Jahren 2012 und 2017**



Differenziert nach den Fächergruppen des statistischen Bundesamtes zeigt sich, dass an der Universität Kassel das Muster der abnehmenden Frauenanteile mit steigenden Karrierestufen (Leaky Pipeline) für alle Fächergruppen gilt und dabei sowohl im Hinblick auf das Niveau der Frauenanteile wie auch im Hinblick auf den Grad des Absinkens variiert (Abb. 2).

Die Frauenanteile im Studium variieren stark nach den Fächergruppen. Auch innerhalb der Fachbereiche variieren die Geschlechteranteile in Abhängigkeit von den Studiengängen. Diese Differenzierung wird in den Gleichstellungskonzepten der Fachbereiche berücksichtigt.

**Abb. 2: Frauenanteile in Prozent nach Qualifikationsstufe und Fächergruppe, Universität Kassel, 2017**

	Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe)	Studierende (Köpfe)	Absolventinnen	Promotionen*	W2/C3-Professuren	W3/C4-Professuren	Professuren gesamt
Geisteswissenschaften	66,0	65,4	78,8	58,3	41,2	53,3	50,0
Sport	35,3	29,1	50,0	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften	53,1	52,3	61,1	53,7	48,6	26,2	40,2
Mathematik und Naturwissenschaften	61,7	58,0	49,5	43,9	35,7	13,6	21,6
Agrar- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	58,2	57,5	65,7	50,0	35,7	16,7	26,9
Ingenieurwissenschaften	28,9	26,0	27,9	16,9	20,8	3,8	10,8
Kunst	69,7	62,5	56,6	(50,0)	35,0	36,4	35,5
Gesamt	50,3	48,4	54,2	39,3	36,5	19,2	28,9

In Klammern gesetzte Werte beziehen sich auf Fallzahlen <5;

\*Für die Zahl der erfolgreichen Promotionen standen noch keine Daten für 2017 zur Verfügung, ersatzweise wurden die Werte aus 2016 verwendet

Im Bereich der Professuren lag die Universität Kassel mit einem Frauenanteil von 28,9% im Jahr 2017 erneut über dem Bundesdurchschnitt. Die Differenzierung nach W2- und W3-Professuren zeigt, dass 36,5% der W2-Professuren und 19,2% der W3-Professuren mit Frauen besetzt sind. Im Hinblick auf die Verteilung auf die Fächer ist ersichtlich, dass ein Großteil der Professorinnen in den Geistes-, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Kunst tätig

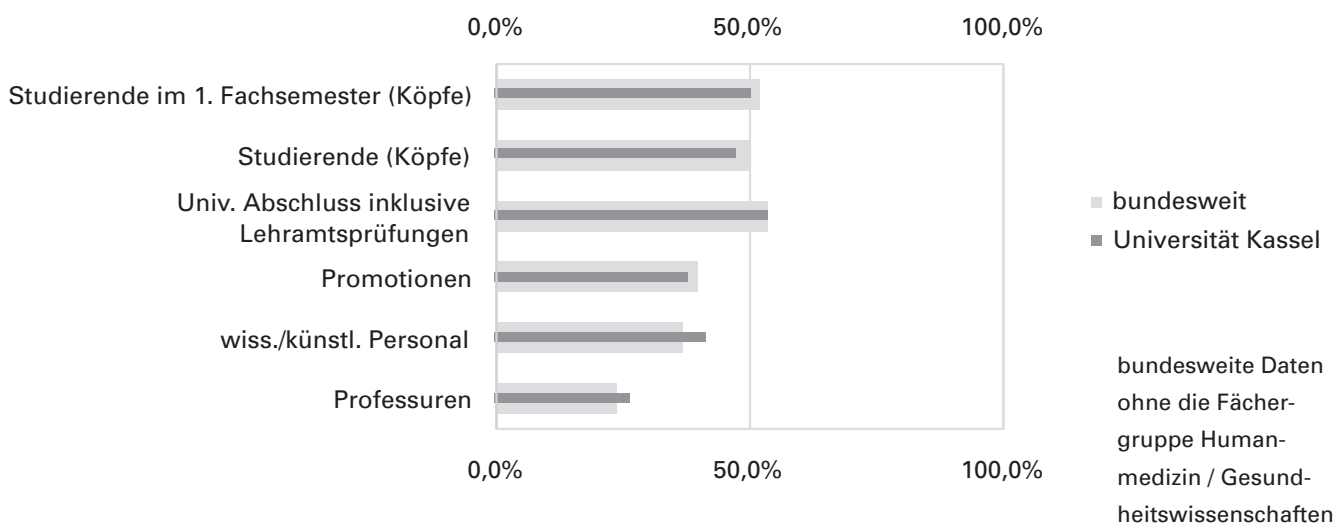
ist. In den Geisteswissenschaften ist eine Mehrheit der Professorinnenstellen W3-dotiert. W2-Dotierungen stellen die Mehrheit in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Deutlich unterrepräsentiert sind Professorinnen im Sport, den Ingenieurwissenschaften, in der Mathematik und den Naturwissenschaften sowie in den Agrarwissenschaften. Positiv zu verzeichnen, ist hingegen die Neuberufungsquote von Professorinnen von 45,5% im Jahr 2017.

In fast allen MINT-Bereichen ist über alle Bildungs- und Karrierestufen eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. An der Universität Kassel lässt sich dies bei den Studierenden, den Beschäftigten und den Auszubildenden ablesen (Abb. 2 und Kap. 3.2.). Die stark geschlechtsspezifisch geprägte Studien- und Berufswahl hängt mit traditionellen, geschlechtsstereotypen Einstellungen zusammen. Nach wie vor gilt es, naturwissenschaftlich-technisch begabte Mädchen in der Schule und am Übergang ins Studium zu motivieren und besser zu fördern und gleichzeitig strukturelle Veränderungen in den Studiengängen vorzunehmen, um langfristig Verhaltensänderungen in der Breite zu bewirken.

Differenzierte Analysen und Gleichstellungsmaßnahmen zur Beteiligung von Frauen in den MINT-Fächern sind in den Gleichstellungskonzepten der entsprechenden Fachbereiche zu finden.

Die Frauenanteile bei den Studierenden an der Universität Kassel liegen gemittelt über 5 Jahre (2012 – 2016) unter dem Bundesdurchschnitt (Abb. 3). Im Bereich der Promotionen sind die Frauenanteile ebenfalls leicht unterdurchschnittlich, wobei eine positive Tendenz zu erkennen ist, wenn man die einzelnen Jahre betrachtet. Beim wissenschaftlich/künstlerischen Personal und bei den Professuren liegt der Frauenanteil über dem Bundesdurchschnitt.

**Abb. 3: Frauenanteile nach Qualifikationsstufe, Vergleich Frauenanteil Universität Kassel vs. Frauenanteil bundesweit, Durchschnittswerte 2012 – 2016**



Der Glasdecken-Index ist ein Indikator für die Durchlässigkeit der verschiedenen Statuspositionen und misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, höhere Statuspositionen zu erreichen. Der Glasdecken-Index wird berechnet, indem der Frauenanteil der Grundgesamtheit durch den Frauenanteil einer Qualifikationsstufe geteilt

wird. Die Grundgesamtheit schließt hier jeweils die als Bezugsgröße verwendete Qualifikationsstufe sowie die Frauenanteile auf den darunterliegenden Qualifikationsstufen ein. Ein GDI größer 1 deutet auf die Existenz einer gläsernen Decke für Frauen. Je größer der Wert, desto „dicker“ ist die gläserne Decke.

An der Universität Kassel liegen die Werte im Bereich des Studiums nahe an 1 und deuten mit Werten bei den Absolvierenden von durchweg kleiner oder gleich 1 sogar darauf hin, dass Frauen das Studium häufiger zum Abschluss bringen als Männer (Abb. 4). Nach dem Studium sind in nahezu allen Fächergruppen an den Übergängen zur

nächsthöheren Statusposition die Chancen von Frauen geringer als die von Männern. Der Glasdecken-Index steigt mit zunehmender Karrierestufe an und die Glasdecke wird dicker. Die höchsten Werte werden beim Übergang auf die C4/W3-Professur erreicht.

**Abb. 4: Glasdecken-Index nach Qualifikationsstufe und Fächergruppe, Universität Kassel, 2017**

	Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe)	Studierende (Köpfe)	Absolventinnen	Promotionen*	W2/C3-Professuren	W3/C4-Professuren
Geisteswissenschaften	–	1,00	0,85	1,15	1,62	1,25
Sport	–	1,05	0,63	n.b	n.b	n.b
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften	–	1,01	0,87	0,99	1,10	2,03
Mathematik und Naturwissenschaften	–	1,02	1,16	1,30	1,60	4,16
Agrar- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	–	1,00	0,89	1,17	1,63	3,48
Ingenieurwissenschaften	–	1,03	0,94	1,55	1,25	6,87
Kunst	–	1,03	1,10	1,24	1,76	1,69
Gesamt	–	1,01	0,91	1,25	1,34	2,53

\*Für die Zahl der erfolgreichen Promotionen standen noch keine Daten für 2017 zur Verfügung, ersatzweise wurden die Werte aus 2016 verwendet



## 3.2 Bedienstetenstruktur und Zielerreichung seit dem letzten Frauenförderplan

Zum 01.01.2018 stellen sich Bestand und Struktur des Personals wie in der folgende Tabelle „Personal-Ist-Bestand (Köpfe)“ dar.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt gemäß § 3 Abs. 5 HGIG vor, wenn in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer

beschäftigt sind. In den Eingangssämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Innerhalb des Gleichstellungsplans bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn und jede Entgeltgruppe sowie die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einen Bereich.

### Personal-Ist-Bestand („Köpfe“) Stichtag 01.01.2018

Personalkategorie	Summe	davon Frauen	davon Männer
Tarifbeschäftigte	2.167	1.226	941
Beamte / Beamtinnen	462	174	288
Auszubildende	50	21	29
Anwärter / Anwärterinnen	4	4	0
Gesamtsumme	2.683	1.425	1.258

Hinsichtlich der Personalkategorien können folgende Aussagen getroffen werden:

#### Professuren:

Zum 01.01.2018 waren an der Universität Kassel 289 Professuren besetzt.

Der Frauenanteil bei den besetzten Professuren insgesamt liegt somit bei 28,37 %.

Zum 01.10.2012 waren 264 Professuren besetzt, davon 67 mit Frauen, was einem Anteil von 25,38 % entsprach. In der Laufzeit des letzten Frauenförderplans konnte der Anteil der mit Frauen besetzten Professuren somit um 2,99 Prozentpunkte gesteigert werden.

#### Leitungsstellen in den Abteilungen und Stabsstellen der Zentralverwaltung:

Von 9 Leitungsstellen in den Abteilungen und Stabsstellen der Zentralverwaltung der obersten Leitungsebene sind 4 mit Frauen und 5 mit Männern besetzt.

#### Leitungsstellen in den Zentralen Einrichtungen:

In den Zentralen Einrichtungen Universitätsbibliothek, IT-Servicezentrum, UniKasselTransfer, Servicecenter Lehre, Internationales Studienzentrum und Uniwerkstätten sind zwei Leitungspositionen der obersten Leitungsebene mit Frauen besetzt. Der Vorsitz im Zentrum für Lehrerbildung wird von einer Frau wahrgenommen.

### Professuren („Köpfe“) Stichtag 01.01.2018

Besoldungsgruppe	Summe	davon mit Frauen besetzt	davon mit Männern besetzt
C 4	50	7	43
W 3	104	22	82
C 3	29	7	22
W 2	95	40	55
W 1	11	6	5
Gesamtsumme	289	82	207

### Hochschulleitung:

Das Präsidium besteht aus 5 Personen. Hierbei handelt es sich um den Präsidenten, den Kanzler, eine Vizepräsidentin und zwei Vizepräsidenten. Hauptamtliche Präsidiumsmitglieder sind der Präsident und der Kanzler. Die Vizepräsidentin und die Vizepräsidenten üben ihre Tätigkeit im Nebenamt aus.

### Dekanate der Fachbereiche und Rektorat der Kunsthochschule der Universität Kassel:

In den 10 Fachbereichen und in der Kunsthochschule der Universität Kassel sind derzeit in den Fachbereichen Humanwissenschaften und Geistes- und Kulturwissenschaften 2 Dekaninnen mit der Fachbereichsleitung betraut. Im Fachbereich Humanwissenschaften sind eine Prodekanin und eine Studiendekanin tätig. Weitere Prodekaninnen amtierend in den Fachbereichen Geistes- und Kulturwissenschaften sowie Maschinenbau. Studiendekaninnen gibt es ferner im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und in der Kunsthochschule. Die Funktionen als Dekanin/Dekan, Prodekanin/Prodekan und Studiendekanin/Studiendekan werden im Nebenamt wahrgenommen.

### Wissenschaftliche Bedienstete außerhalb der Gruppe der Professorinnen und Professoren:

Zum Stichtag 01.01.2018 waren ab Entgeltgruppe EG 13 und Besoldungsgruppe A 13 h. D. HBesG 854 wissenschaftliche Bedienstete („Köpfe“) an der Universität Kassel. Es handelte sich um 348 Frauen und 506 Männer.

Hiervon waren den MINT-Fächern<sup>2</sup> insgesamt 310 Bedienstete zuzuordnen, 71 Frauen und 240 Männer.

### Gehobener Dienst

#### (Besoldungsgruppe A 9 g. D. bis A 13 g. D. HBesG):

Im gehobenen Dienst, der sowohl in der Zentralverwaltung als auch in der Universitätsbibliothek vertreten ist und durch den mittlere Führungsfunktionen (z. B. Gruppenleitungen in der Zentralverwaltung, Gruppen- und Fachleitungen in der Universitätsbibliothek) wahrgenommen werden, sind weit überwiegend Frauen tätig. Im Spitzenamt (Besoldungsgruppe A 13 g. D.) beträgt der Frauenanteil im ersten Zeitabschnitt des Gleichstellungsplans 71,43%, in der Besoldungsgruppe A 12 wird ein Anteil von 62,5% erreicht und in der Besoldungsgruppe A 11 sind 81,39% Frauen vertreten.

### Stellen im Tarifbereich:

Bis zur Entgeltgruppe 4 und ab Entgeltgruppe 9 ist eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich im Zuge der Einführung der Entgeltordnung (EGO) zum TV-H rückwirkend zum 01.07.2014 durch neue Eingruppierungszuordnungen Verschiebungen bei den Stellenwertigkeiten ergeben haben.

Mit der Einführung des TV-H zum 01.01.2010 war das System der Bewährungs- und Zeitaufstiege, das Gegenstand der Vorgängertarifverträge BAT und MTArb war, mit Ausnahme von Übergangsregelungen, aufgegeben worden.

## Wissenschaftliche Bedienstete („Köpfe“) Stichtag 01.01.2018

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Summe	davon Frauen	davon Männer
EG 13	716	308	408
EG 14	61	19	42
EG 15	10	3	7
A 13 h. D.	35	10	25
A 14	27	6	21
A 15	5	2	3
Gesamtsumme	854	348	506

<sup>2</sup> Ausgewertet wurden die Fachbereiche Mathematik und Naturwissenschaften, Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen, Maschinenbau sowie Elektrotechnik/Informatik.

Mit der EGO, die die Eingruppierungsregelungen des BAT und MTArb, die übergangsweise noch anwendbar waren, abgelöst hat, wurde das Ziel verfolgt, eine Angleichung in der Weise vorzunehmen, dass bei den früheren Eingruppierungen mit einem bis zu 6-jährigen Bewährungsaufstieg eine sofortige Zuordnung in die „Aufstiegs-Entgeltgruppe“ erfolgt. Dies hatte zur Folge, dass insbesondere Sekretariatsstätigkeiten, die vormals grundsätzlich nach Entgeltgruppe 5 TV-H bewertet waren, nun mindestens nach Entgeltgruppe 6 zu bewerten sind. Die Eingruppierung von Fremdsprachensekretariaten, die vormals der Entgeltgruppe 6 zuzuordnen waren, erfolgt seit Inkrafttreten der EGO in die Entgeltgruppe 7. Aufgrund dieser tarifrechtlichen Änderungen bei der Eingruppierung haben sich die Stellen bei den Entgeltgruppen 6 und 7 erhöht und die Stellen nach Entgeltgruppe

5 verringert. Die Entgeltgruppe 7 war vor Inkrafttreten der EGO lediglich als reine Überleitungsentgeltgruppe für ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter von Relevanz. Ebenso hat sich durch die EGO die Eingruppierung der Beschäftigten in technischen Berufen (Ingenieurinnen und Ingenieure) mit den sog. „Drittel-Heraushebungen“ nach früherem Eingruppierungsrecht geändert. Dieser Personenkreis wird nun eine Entgeltgruppe höher als früher eingruppiert, also z. B. in Entgeltgruppe 12 statt in Entgeltgruppe 11.

Hinsichtlich der Zuordnung der Tarifbeschäftigten innerhalb der Hochschule (Zentralverwaltung, Zentrale Einrichtungen, Fachbereiche, Wissenschaftliche Zentren und sonstige Organisationseinheiten) ergibt sich zum 01.01.2018 folgendes Bild:

### Tarifbeschäftigte („Köpfe“) Stichtag 01.01.2018

Entgeltgruppen	Zentralverwaltung			Zentrale Einrichtungen			Fachbereiche			Wiss. Zentren			Sonstige			Gesamt		
	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ
E 15UE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
E 15	2	2	4	1	4	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	7	10
E 14	5	2	7	3	11	14	10	27	37	1	2	3	0	0	0	19	42	61
E 13UE	8	6	14	8	10	18	17	30	47	3	2	5	1	0	1	37	48	85
E 13	15	6	21	34	23	57	306	421	727	4	7	11	1	0	1	360	457	817
E 12	8	5	13	2	3	5	2	17	19	0	0	0	0	0	0	12	25	37
E 11	7	19	26	2	8	10	28	72	100	1	0	1	2	0	2	40	99	139
E 10	1	3	4	7	6	13	6	17	23	0	0	0	0	0	0	14	26	40
E 9	52	27	79	25	33	58	50	48	98	0	2	2	0	0	0	127	110	237
E 8	45	12	57	10	16	26	142	17	159	0	0	0	0	0	0	197	45	242
E 7	4	11	15	1	0	1	35	6	41	0	0	0	0	0	0	40	17	57
E 6	54	15	69	40	3	43	224	9	233	6	0	6	2	0	2	326	27	353
E 5	1	13	14	14	1	15	26	2	28	0	0	0	0	0	0	41	16	57
E 4	0	7	7	0	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	9	10
E 3	2	6	8	3	6	9	3	0	3	0	0	0	0	0	0	8	12	20
E 2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Gesamt</b>	<b>205</b>	<b>135</b>	<b>340</b>	<b>150</b>	<b>125</b>	<b>275</b>	<b>850</b>	<b>668</b>	<b>1.518</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1.226</b>	<b>941</b>	<b>2.167</b>

### Ausbildungsstellen:

Von den Stellen für Auszubildende, Anwärter/innen, Referendarinnen/Referendare und Volontärinnen/Volontäre sind zum 01.01.2018 47,27 % mit Frauen besetzt. Eine paritätische oder überwiegende Besetzung mit Frauen ist in folgenden Ausbildungsberufen gegeben: Baustoffprüfer/in, Fachangestellte/r für Bürokommunikation, Glasapparatebauer/in, Hauswirtschafter/in, Kauffrau/Kaufmann Marketingkommunikation, Sport- und Fitnesskauffrau/mann, Tischler/in, Verwaltungsfachangestellte/r, Inspektoranwärter/in und Bibliotheksreferendar/in.

Folgende Ausbildungsberufe werden überwiegend von Männern erlernt: Biologielaborant/in, Elektroniker/in, Elektroniker/in Betriebstechnik, Energieelektroniker/in, Fachinformatiker/in der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung und Systemintegration und Industriemechaniker/in. In den Ausbildungsberufen Baustoffprüfer/ in, Biologielaborant/in, Fachinformatiker/in der Fachrichtung Anwendungsentwicklung und Industriemechaniker/in sind Frauen vertreten.

Hier lassen sich Veränderungstendenzen, die sich von der geschlechertypischen Berufswahl wegbewegen, erkennen.

## Ausbildungsstellen

Beruf	Summe	davon Frauen	davon Männer
Baustoffprüfer /in	1	1	
Biologielaborant/in	3	1	2
Elektroniker/in	1		1
Elektroniker/in Betriebstechnik	6		6
Energieelektroniker/in	4		4
Fachangestellte/r Bürokommunik.	1	1	
Fachangestellte/r Medien/Info B	1		1
Fachinformatiker/in	6	2	4
Fachinformatiker/in FR Systemintegr.	1		1
Gärtner/in	1		1
Glasapparatebauer/in	2	1	1
Hauswirtschafter/in	1	1	
Industriemechaniker/in	11	4	7
Kauffrau/mann Marketingkommunikation	2	2	
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	1	1	
Tischler/in	1	1	
Verwaltungsfachangestellte/r	7	6	1
<b>Gesamtsumme</b>	<b>50</b>	<b>21</b>	<b>29</b>

## Beamtenanwärter/innen

Gehobener und Höherer nicht technischer Dienst

Beruf	Summe	davon Frauen	davon Männer
Inspektoranwärter/in Verwaltung	4	4	
Referendar/in Bibliothek	1	1	
<b>Gesamtsumme</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

# 4 Zielvorgaben

Gesteuerte Veränderungsprozesse brauchen Ziele, die messbar und überprüfbar sind. Frauenanteile sind einfach zu messende quantitative Größen, die sowohl Ausgangsbasis wie in ihren Veränderungen auch Ergebnis von Gleichstellungsmaßnahmen darstellen. Die Universität Kassel hat in ihrem Entwicklungsplan 2015 - 2019 als mittelfristiges Ziel eine annähernd geschlechterparitätische Zusammensetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie einen Frauenanteil von 30 Prozent im Bereich der Professuren und Leitungsgremien festgeschrieben. Diese Ziele orientieren sich am Kaskadenmodell in der Wissenschaft, das als Zielgröße auf einer bestimmten Qualifikationsstufe den Frauenanteil auf der vorangehenden Qualifikationsstufe vorgibt. Dabei sind fachbereichsspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen.

Beim Blick in die Zukunft und bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Laufzeit des Gleichstellungsplans ist es entscheidend, die Anzahl der freiwerdenden Stellen abzuschätzen und Ziele zum Frauenanteil bei den Wiederbesetzungen zu benennen. Auf dieser Grundlage kann der Frauenanteil am Ende der Laufzeit berechnet werden. Die Datenblätter in der Anlage enthalten detaillierte Ist-Analysen für alle Besoldungsgruppen der Universität. Die jeweils anschließenden Datenblätter „Abschätzung“ enthalten die Anzahl der freiwerdenden Stellen und die Abschätzung, wie viele Stellen davon mit Frauen besetzt werden können.

## **Professuren (C/W Besoldung)**

Die Universität schätzt, dass von den in beiden Zeitabschnitten insgesamt 51 frei werdenden Professuren 19 mit Frauen besetzt werden. Dies entspricht einer Neuberufungsquote von 37,25 Prozent und würde dazu führen, dass der Frauen-

anteil im Jahr 2023 unter sonst unveränderten Bedingungen bei der Geschlechterzusammensetzung (z. B. durch Wegberufungen) bei 30 Prozent liegt. Dieses Ziel soll laut Entwicklungsplan zwar bereits im Jahr 2019 erreicht werden, allerdings ist zu berücksichtigen, dass die angestrebte Neuberufungsrate von 37,25 Prozent deutlich über der mittleren Neuberufungsrate der vergangenen Jahre von 32,7 Prozent liegt (2008–2017, W1/W2/W3, alle Fachbereiche) und dass die bis 2023 freiwerdenden Professuren überproportional im MINT-Bereich angesiedelt sind.

## **Studierende**

Bei den Studierenden steht das Ziel der Universität im Vordergrund, den Frauenanteil in den MINT-Fächern kontinuierlich zu steigern. Dabei sollen die positiven Tendenzen aus den vergangenen Jahren mit einer Steigerung von +2,7 Prozent zwischen 2014 und 2015 und von +1,1 Prozent zwischen 2015 und 2016 fortgesetzt werden.

## **Stellen im Tarifbereich**

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird angestrebt, dass der Frauenanteil bei den zu besetzenden Stellen in jeder Entgeltgruppe über dem Frauenanteil der Ist-Analyse liegt und somit eine Steigerung der Frauenanteile gewährleistet ist.

## **Höherer Dienst**

In diesen Besoldungsgruppen liegt der Frauenanteil am 01.01.2018 bei 26,9 Prozent (vgl. Kapitel 3.2, Wissenschaftlich Bedienstete außerhalb Professuren). In den nächsten 6 Jahren werden insgesamt 16 Stellen besetzt. Es wird angestrebt, dass der Frauenanteil mindestens erhalten bleibt.

# 5 Maßnahmen in den Handlungsfeldern der Gleichstellung

## 5.1 Organisationsentwicklung und Hochschulkultur

### 5.1.1 Governance-Strukturen im Bereich Gleichstellung

Auf zentraler Ebene wurden tragfähige Governance-Strukturen für Gleichstellung etabliert und der Prozess der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungskonzepten in den Fachbereichen wurde gestartet. Ein wichtiges Aufgabenfeld ist es, die dezentralen Gleichstellungsstrukturen in allen Bereichen zu stärken, die Umsetzungsprozesse zu intensivieren und in einem partizipativen Entwicklungsprozess die Gleichstellungsziele der Fachbereiche zu erreichen. Dazu werden unterstützende Verfahren und Beratungsangebote entwickelt.

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt das Präsidium und die Gremien der Hochschule in allen Gleichstellungsangelegenheiten. Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans sind folgende Aktivitäten vorgesehen:

- Die Gleichstellungskommission unterstützt die Prozesse in den Fachbereichen und der Kunsthochschule zur Umsetzung und Evaluation der Gleichstellungskonzepte und sichert die Verzahnung von dezentraler und zentraler Ebene ab.
- Die Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche werden für einen Zeitraum von 5 Jahren konzipiert und sehen einen Austausch zum Erreichten nach zweieinhalb Jahren und die Fortschreibung der Konzepte nach fünf Jahren vor.
- Die Gleichstellungskonzepte enthalten Zielgrößen für die kontinuierliche Erhöhung der Zahl von Frauen in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Fachrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wobei der Frauenanteil in jeder Qualifikationsstufe zumindest dem Anteil an Frauen in der vorausgegangenen Stufe entsprechen sollte (Kaskadenprinzip). Die Zielgrößen der Fachbereiche stimmen mit den Zielgrößen im zentralen Gleichstellungsplan überein.
- Die Ausweitung des Kaskadenmodells auf andere Diversity-Merkmale wird angestrebt und die dafür erforderliche Datengrundlage vorbereitet.
- In den Strukturentwicklungsplänen der Fachbereiche werden die Bezüge des Fachbereichsgleichstellungs-

konzepts zu den Zielen und Aufgaben in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer integriert dargestellt.

- Die Fachbereiche dokumentieren die durchgeführten Maßnahmen, sie evaluieren deren Wirksamkeit und berichten regelmäßig über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen.
- Der Wettbewerb „Strukturelle Chancengleichheit“ unterstützt die Fachbereiche bei der Erreichung ihrer Gleichstellungsziele und Evaluation ihrer Maßnahmen, beispielsweise durch Befragungen.
- Die Gleichstellungskommission evaluiert den Gleichstellungsplan.
- Darüber hinaus entwickelt die Gleichstellungskommission ein Konzept zur Präsentation und Würdigung der Leistungen von Wissenschaftlerinnen.

Die Dienststelle soll bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind (§ 13 HGIG). Das Gleichstellungsmonitoring wird die Gremienbesetzung beinhalten. Um Frauen für die Mitgestaltung in Gremien zu gewinnen, führt die Dienststelle eine bedarfserfassende Studie durch und entwickelt gegebenenfalls geeignete Maßnahmen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden nachhaltig gestärkt. Die „Satzung zur Bestellung von Frauenbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Universität Kassel“ regelt, dass die Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Fachbereichsfrauenbeauftragte zu ihren dienstlichen Tätigkeiten gehört. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche werden in geeigneter Weise entlastet. Das Entlastungssystem für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche wird überprüft und für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die überdurchschnittlich durch die Ausübung des Amtes in Anspruch genommen sind, ggf. ausgebaut. Seitens der Hochschulleitung werden zudem Maßnahmen geprüft, wie die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützt werden kann.

## 5.1.2 Qualitätssicherung und -entwicklung

Das im Jahr 2017 implementierte Gleichstellungsmonitoring wird evaluiert und nach Bedarf weiterentwickelt. Dabei finden – soweit hier Daten verfügbar sind – neben der Dimension Geschlecht weitere Diversity-Dimensionen Berücksichtigung. Gleichstellung wird als Qualitätskriterium in Prozessen, Berichten und Konzepten der Organisations- und Personalentwicklung gestärkt, indem Gleichstellung und Genderaspekte in allen Aufgabenfeldern thematisiert und bei Evaluationen integriert werden (z. B. Lehr und Studienbericht, Internationalisierungskonzept, Nachwuchskonzept). Das Personalentwicklungskonzept sowie die zentralen Maßnahmen der Nachwuchsförderung werden in der Umsetzung auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin untersucht. Die Evaluation von Professorinnen und Professoren beinhaltet die erfolgreiche Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Gleichstellungsaspekte werden auch in den hochschulinternen Prozessen der Forschungsförderung beachtet und zwar sowohl in ihrer quantitativen als auch ihrer qualitativen Dimension. Neben der Erhöhung der Anzahl beteiligter Frauen etwa im Rahmen von Drittmittelprojekten, ist es auch wünschenswert, die Gender-Dimension in Forschungsprojekte einzubeziehen, in denen sie Erkenntnisgewinn für die Forschungsfragen und -ziele verspricht. Es wird ein Konzept zur Integration von Gender-Aspekten in der Forschung sowie zur Steigerung der Frauenanteile in der Forschungsförderung entwickelt und umgesetzt.

## 5.1.3. Diskriminierungsfreie und diversity-gerechte Hochschulkultur

Die zunehmende Vielfalt der Studierenden und Beschäftigten ist ein Ausdruck des gesellschaftlichen Wandels, der die Universität vor die Herausforderung stellt, die vielfältigen Potenziale der Einzelnen zu fördern und diese für das innovative Potenzial der Universität zu nutzen. Die Potenziale sollen gefördert werden unabhängig von der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Bildungsbiographie, der geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung, von

Alter, Religion oder Weltanschauung oder davon, ob jemand gesundheitlich beeinträchtigt ist oder familiäre Betreuungsaufgaben wahrnimmt. Ziel ist es, dass alle Mitglieder die Chance haben, in einer wertschätzenden und diskriminierungsfreien Hochschulkultur studieren, forschen und arbeiten zu können. Im Rahmen des Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ wurden verschiedene Diversitätsdimensionen angesprochen und die Notwendigkeit betont, die Überlagerungen und Wechselwirkungen der verschiedenen Diversitätsdimensionen zu berücksichtigen sowie Inklusions- und Ausgrenzungsmechanismen vor dem Hintergrund der Forschung zu Intersektionalität zu berücksichtigen.

Der Schutz vor Diskriminierung auf Grund verschiedener Diversitätsmerkmale wird in den nächsten Jahren fortgeführt und weiterentwickelt werden. Dazu werden u.a. folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, die explizit Studierende einbindet und das Beschwerdeverfahren festlegt
- Angebote zur Unterstützung von Hochschulmitgliedern/ Studierenden mit Diskriminierungserfahrung
- Weiterbildungen zum Umgang mit Diskriminierung sowie mit sexueller Belästigung und Gewalt
- Gender- und Diversity-Schulungen zur Sensibilisierung für Stereotypisierungen und Zuschreibungen
- Angebote zur Barrierefreiheit in Raum, Sprache, Bild, Dokumenten, etc.
- Angebote zu gender- und diversity-gerechter Darstellung in Sprache und Bild

## 5.2 Geschlechter- und diversity-gerechte Personalentwicklung und Nachwuchsförderung

Im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses liegen die Frauenanteile an der Universität Kassel trotz Steigerungen in den vergangenen Jahren unterhalb des bundesdeutschen Mittels. Im Bereich der Professuren liegt die Universität mit einem Frauenanteil von 29 Prozent (2016) ca. zwei Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Arbeitsschwerpunkt wird es deshalb weiterhin sein, Frauen auf dem Karriereweg in der Wissenschaft und in Führungspositionen zu fördern. Den Maßnahmen der Personal- und Organisationskulturent-

wicklung sowie der Nachwuchsförderung kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu, da Sicherheit, Klarheit und Planbarkeit von Karrierewegen, gute Betreuungsbedingungen sowie eine ausgeprägte Anerkennungskultur hohe Bedeutung für individuelle Entscheidungen für den Verbleib in der Wissenschaft darstellen. Die Verankerung von Tenure-Track-Professuren im Personalentwicklungskonzept tragen ebenso dazu bei wie die Verlängerungen von Arbeits- bzw. Beamtenverhältnissen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG oder nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Familienpolitische Komponente) bzw. § 67 Abs. 1 HHG z. B. aufgrund von Elternzeit oder der Beurlaubung zur Kinderbetreuung.

Die Universität Kassel hat auf der Grundlage einer Organisationsklimabefragung zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Organisationsklimas initiiert. So wurden in den vergangenen Jahren bereits ein Konfliktmanagementmodell, ein Hospitationsprogramm und zahlreiche bedarfs- und zielgruppenorientierte Qualifizierungsangebote eingeführt. 2016 hat die Universität zudem ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet, das Leitlinien, Ziele und Maßnahmen zur Personalstruktur und zur Personalentwicklung für alle Universitätsmitglieder enthält. Das Konzept folgt einem lebens- und berufsphasenorientierten Ansatz und nimmt von der Personalauswahl über die Personalführung und die Karriereförderung auch den Wechsel in eine andere Lebensphase oder zu alternativen Karrierewegen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Blick. Der Personalentwicklung einzelner Beschäftigtengruppen wie dem wissenschaftlichen Nachwuchs, den Beschäftigten in Sekretariaten und im Wissenschaftsmanagement wird ab 2017 fokussiert Aufmerksamkeit gewidmet.

Die Personalauswahlprozesse sollen höchsten Qualitätsstandards entsprechen und einen Beitrag zur Förderung von Frauen leisten in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind. Verfahren zur Besetzung von Leitungspositionen (ohne Berufungen) und unbefristete administrativ-technische und wissenschaftliche Stellen werden professionell unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten begleitet. Personalverfahren werden transparent, fair und wertschätzend gestaltet und im Rahmen von Geschäftsprozessanalysen optimiert, sie setzen die Vorga-

ben gemäß §§ 8 - 12 HGIG um und sind u.a. im „Handbuch zur fairen Personalführung“ kommuniziert.

Bei der Personalauswahl in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, wird grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben und es wird aktiv, möglichst international geworben. Die Personalauswahl erfolgt nach dem Grundsatz der Bestenauslese. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Dienstposten bzw. Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung im Sinne des Anforderungsprofils des Dienstpostens bzw. der Stelle Frauen bevorzugt berücksichtigt. Darüber hinaus wird angestrebt, Personalentscheidungen diversitätsorientiert zu treffen und dabei das Entwicklungspotential der betreffenden Person zu berücksichtigen. Dies entbindet die Universität Kassel nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen (vgl. § 122 SGB IX).

Folgende Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung vom Studium bis zu Führungspositionen sind vorgesehen:

- Die Fachbereiche gewinnen qualifizierte Studentinnen frühzeitig und aktiv für wissenschaftliche Tätigkeiten, sie machen die Leistungen der Wissenschaftlerinnen sichtbar und dokumentieren ihre Aktivitäten im Rahmen der Zwischenberichte und im Zuge der Fortschreibung ihrer Gleichstellungskonzepte zur Umsetzung der Gleichstellungskonzepte.
- Die im Bereich der Nachwuchsförderung tätigen Personen und Einheiten (z. B. Graduiertenakademie, Graduiertenzentren, akademische Personalentwicklung) wirken verstärkt darauf hin, dass die Betreuungsverhältnisse durch die verpflichtende Betreuungsagenda und durch die Zunahme an Mehrfachbetreuungen in strukturierten Promotionsprogrammen geschlechtergerecht ausgestaltet werden. Die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen wird durch Workshopangebote und Gruppencoachings gefördert.
- Das systematische Qualifizierungsangebot der Universität für (angehende) Führungskräfte und Lehrpersonen stellt einen Schwerpunkt im Personalentwicklungskon-



zept dar und wird laufend weiterentwickelt. Dabei wird die Gender- und Diversity-Kompetenz systematisch integriert und unter der Perspektive gefördert, wie wissenschaftlich fundiertes Gender- und Diversity-Wissen in Forschung, Nachwuchsförderung, Lehre und Verwaltung praktisch umgesetzt werden kann.

- Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen wird durch ein Monitoring erfasst, um die Teilnahme von Frauen z. B. an Führungskräftebildungen zu gewährleisten, solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind.
- Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme, mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend, an Führungskräftebildungen einzuräumen.
- Weiterbildungsangebote zur Sensibilisierung von Personen, die an Personalauswahlprozessen beteiligt sind, für ungewollte Diskriminierungen z. B. auf Grund von geschlechtstypischen Zuschreibungen werden verstärkt. Dies liefert einen Beitrag zur Chancengleichheit und zur Verbesserung von geschlechtergerechten Beschäftigungsstrukturen.
- In Berufungsverfahren werden die „Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ und die „Allgemeinen Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Universität Kassel“ (P/287) vom 19.01.2015 umgesetzt und weiterentwickelt. Die direkte Ansprache von Professorinnen im Zuge des etablierten Verfahrens der aktiven Rekrutierung von Professorinnen wird intensiviert. Eine potenzialorientierte Auswahl in Berufungsverfahren, also eine Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen unter Berücksichtigung der individuellen Dauer des wissenschaftlichen Werdegangs, wie in den „Allgemeinen Hinweisen zur Durchführung von Berufungsverfahren“ vorgesehen, wird sichergestellt. Unter den von der Berufungskommission einzuholenden externen Gutachten soll mindestens eines von einer Frau sein.
- Bei der Gewährung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung wird darauf geachtet, dass es zu keiner Benachteiligung von Professorinnen kommt.

## 5.3 Frauenförderung und Chancengleichheit

Die Universität Kassel unternimmt große Anstrengungen, den Anteil studierender Frauen in den MINT-Fächern zu erhöhen und die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen zu unterstützen. Die Beteiligung am Girls' Day, Kooperationen mit Schulen und regionalen Netzwerken zur Gewinnung von Schülerinnen für die MINT-Studiengänge und Ausbildungen sowie die Beteiligung am Mentoring Hessen und die Durchführung eigener spezifischer Mentoringprogramme und Angebote von Trainings und Coaching zur Karriereentwicklung von Frauen an den Übergängen vom Studium in den Beruf sind weit entwickelt und aufeinander abgestimmt. Dennoch steigen die Frauenanteile in den MINT-Fächern sehr langsam und der Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft erfolgt in starkem Maße während und nach der Promotion.

Deshalb ist es nach wie vor wichtig, die Angebote der Frauenförderung fortzuführen und gleichzeitig in noch stärkerem Maße Angebote für alle Mitglieder der Hochschule zu entwickeln, die das Bewusstsein und die Reflektion von Geschlechterstereotypen fördern und die Gender- und Diversity-Kompetenzen unterstützen. Frauenförderung und Gleichstellung sind auch wichtig in Bereichen, in denen Frauen nicht unterrepräsentiert sind.

Im Einzelnen werden folgende Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft durchgeführt:

- Ausbau der strukturierten Promotionsprogramme und der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung
- Universitätsweit abgestimmte Intensivierung der Qualifizierungsangebote zur Unterstützung der gender- und diversity-orientierten Nachwuchsförderung
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Neuberufungen durch aktive Rekrutierung und Gendersensibilisierung
- Beteiligung und Förderung von Mentoring Hessen (umfassendes, hessenweites Mentoringprogramm für alle Qualifikationsstufen von der Studentin bis zur Professorin)
- Durchführung von kasselspezifischen, Mentoring Hessen ergänzenden Mentoringangeboten (z. B. Mentoring DIVERS)

Für Arbeitsplätze, die überwiegend mit Frauen besetzt sind (wie z. B. im Sekretariats- und teilweise im Sachbearbeitungsbereich), strebt die Universität Kassel - wie auch im Personalentwicklungskonzept verankert - eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an. Erlebte Chancengerechtigkeit, gegenseitige Wertschätzung, Familienorientierung und ein gutes Gesundheitsmanagement sind Grundlagen für Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit.

Folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sekretariats- und Sachbearbeitungsbereich werden umgesetzt:

- Fortführung des internen Stellenvermittlungsmarkts, des Hospitationsprogramms und der Jahresgespräche unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen
- Konzeption und Erprobung von internen Entwicklungswegen für administrativ-technische Mitarbeiter/innen und Unterstützung durch spezifische Qualifizierung
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Sekretariate
- Umsetzung zielgerichteter Personalentwicklungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Aufgaben befähigen sowie Voraussetzungen für eine entsprechende tarifliche Eingruppierung schaffen
- Fortführung des Gesundheitsmanagements unter besonderer Berücksichtigung der Gesundheit von Frauen

## 5.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Die Vereinbarkeit von individuellen Lebensarrangements und Arbeit sowie die Vereinbarkeit von modernen Ansprüchen einer egalitären Paarbeziehung, Elternschaft und Beruf stellen die Hochschulen vor neue Herausforderungen und erfordern eine Kulturveränderung in Wissenschaft und Verwaltung. In der Lebensrealität stellen Familienaufgaben nach wie vor Barrieren vor allem für Frauen dar.

Der gesellschaftliche Wandel bietet auch für Männer die Chance, verschiedene Welten zu vereinbaren und davon zu profitieren. Dazu ist ein Kulturwandel in Richtung einer

familien- und geschlechtergerechten Organisationskultur erforderlich, der sich an den Zielen der Universität Kassel im Rahmen der „Charta Familie in der Hochschule“ orientiert:

- Etablierung einer familienfreundlichen Führungskultur, Wertschätzung der Mitarbeitenden durch Anerkennung und Unterstützung von Familienaufgaben
- Weiterentwicklung einer familienfreundlichen, gender- und diversitätssensiblen Organisations- und Wissenschaftskultur
- Ausbau von familienfreundlichen Studien-, Wissenschafts- und Arbeitsbedingungen
- Partizipative Gestaltung des Themas durch die Implementierung eines „Runden Tisches Familie“ unter Beteiligung sämtlicher Organisationsbereiche und Statusgruppen der Hochschule
- Ausbau der bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangebote

Zur Erreichung dieser Ziele werden folgende strukturelle Maßnahmen umgesetzt:

- Die etablierten Angebote der Kinderbetreuung werden durch die Erstellung und Umsetzung eines Konzeptes zur Kinderbetreuung zusammengefasst und strategisch weiterentwickelt. Der Fokus liegt auf der Erweiterung von flexiblen Betreuungsangeboten und berücksichtigt dabei sowohl die Internationalisierungs- und Mobilitätsanforderungen der Wissenschaft wie auch die Bedarfe der Mitglieder der Hochschule (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, administrativ-technisch Beschäftigte, Studierende, ausländische Promovierende, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler u.v.m.)
- Ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm nach Zeiten der Abwesenheit vom Arbeitsplatz, z. B. durch Familienzeiten, wird etabliert.
- Die weitere Flexibilisierung der Arbeitsorganisation orientiert sich am Lebensphasenmodell und berücksichtigt alle Statusgruppen.
- Beschäftigte und Studierende mit Kind oder Pflegeaufgaben finden vielseitige Unterstützungsangebote (Nachteilsausgleiche, bevorzugtes Einwahlverfahren, Äquivalenzleistungen o. ä.).
- „Familienfreundlichkeit sichtbar machen“: Dies wird z. B. durch Maßnahmen wie Betriebsausflüge mit

Familien oder MiKi-Tage (Mit Kind-Tag) gewährleistet.

- Die Angebote für Doppelkarrierepaare werden durch spezielle Informations- und verschlankte Beratungsangebote auf die Gruppe der Postdoks erweitert.

Es werden Maßnahmen entwickelt, die eine familienfreundliche Organisations- und Wissenschaftskultur fördern. Die Maßnahmen stärken die Erfahrungspraxis, dass qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit keine Rund-um-die-Uhr Verfügbarkeit erfordert, sondern unter guten und verlässlichen Rahmenbedingungen mit transparenter Perspektive, in gegenseitiger Wertschätzung und mit nachhaltig gesundheitsförderlicher Wirkung erfolgt:

- Führungskräfte werden aufgefordert und dabei unterstützt, familienfreundliche Arbeitsbedingungen in ihrem Fachgebiet oder ihrem Bereich zu schaffen.
- Familienorientierung ist ein integraler Bestandteil der hochschulinternen Führungskräftebildung sowie der Weiterbildungsangebote.

## 5.5 Gender und Diversity als Gegenstand in Forschung und Lehre

Die gerechte Beteiligung der Geschlechter (quantitativer Aspekt) sowie die Berücksichtigung von Genderaspekten (qualitativer Aspekt) ist ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Wissenschaft. Die Geschlechterfrage in den Fachkulturen und in den Wissensbeständen auch der MINT-Fächer in den Blick zu nehmen wird langfristig zum Kulturwandel beitragen und die Innovationskraft der Forschung sowie die Beteiligung von Frauen erhöhen. Die Veränderung der Strukturen der Universität zur Öffnung für vielfältige Zielgruppen hat durch die zunehmende Internationalisierung und die Aktivitäten für und mit Geflüchteten wichtige Impulse erhalten. Die Universität begreift die Vielfalt ihrer Mitglieder als produktive Ressource und will Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale unterbinden. Für Studierende und Beschäftigte soll ein förderliches und motivierendes Arbeitsklima geschaffen werden.

Diese Prozesse der zunehmenden Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung, Lehre und Verwaltung werden fortgeführt:

- Die Frauen- und Geschlechterforschung mit ihrer langen Tradition und ihrem profilbildenden Charakter an der Universität Kassel wird weiterentwickelt. Die Ausweitung der Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung in den MINT-Bereichen und in der Hochschulforschung wird sich förderlich für die Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen und die Gleichstellungssituation auswirken.

Im Bereich der Lehre sind folgende Maßnahmen der Integration von Gender und Diversity vorgesehen:

- Integration von Gender- und Diversity-Kompetenzen in der Hochschuldidaktik
- Integration von Gender- und Diversity-Kompetenzen in der Lehramtsausbildung
- Diversity-Training für Beschäftigte mit Beratungsaufgaben, z. B. Studienberatungen
- Verstärkte Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Themen und Erkenntnissen der Genderforschung in den Lehrinhalten aller Fächer
- Es wird geprüft, ob das Interdisziplinäre Studienprogramm Frauen- und Geschlechterforschung weiter ausgebaut werden kann.

# Anhang

## Quantitativer Teil des Gleichstellungsplans der Universität Kassel vom 01.01.2018 – 31.12.2023

### Tabellen: IST-Analyse und Abschätzung

(Bei der IST-Analyse wurden die Drittmittelbediensteten mit berücksichtigt, jedoch bei der Prognose nicht.

Bei der Prognose wurden die auslaufenden Verträge und Renteneintritte berücksichtigt.)

C/W-Besoldung .....	19
Höherer Dienst (Beamtinnen/Beamte) .....	20 – 21
Gehobener Dienst (Beamtinnen/Beamte) .....	22 – 23
Mittlerer Dienst (Beamtinnen/Beamte) .....	24 – 25
Einfacher Dienst (Beamtinnen/Beamte).....	26
Beamtenanwärter/innen .....	27
Entgeltgruppen .....	28 – 31
Auszubildende .....	32

C/W Besoldung

Ist-Analyse

Universität Kassel  
C/W Besoldung

Dienststelle:  
Personalstellen:  
Istanalyse zum Stichtag: 01.01.2018

Besoldungsgruppen	Laufbahn	Zeitraum:		Volzeitbeschäftigte		Vollbeurlaubt				Teilzeitbeschäftigte				Unbefristet				Gesamt				Veränderung des Frauenanteils mit* (in%)		
		Monat/Jahr bis Monat/Jahr		davon		davon		davon		davon		davon		davon		davon		davon						
		C	D	F	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC		AD	AE
1. Abschnitt	Professoren	01.18-12.20	150	28	122	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,25	1	0,50	3	1,75	192,25	18,72	18,72	81,28	81,28	0,00	0,00
		01.18-12.20	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2. Abschnitt	Professoren	01.21-12.23	145	27	118	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,25	1	0,50	3	1,75	192,25	18,72	18,72	81,28	81,28	0,00	0,00
		01.21-12.23	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1. Abschnitt	Professoren	01.18-12.20	120	46	74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1	0,50	3	1,50	123,00	37,80	38,11	62,20	61,89	0,00	0,00
		01.18-12.20	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2. Abschnitt	Professoren	01.21-12.23	113	44	69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1	0,50	3	1,50	115,50	38,10	38,43	61,90	61,57	0,00	0,00
		01.21-12.23	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1. Abschnitt	Professoren	01.18-12.20	11	6	5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11,00	54,35	54,55	45,45	45,45	0,00	0,00
		01.18-12.20	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2. Abschnitt	Professoren	01.21-12.23	1	1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		01.21-12.23	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1. Abschnitt	Professoren	01.18-12.20	281	80	201	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,25	2	1,00	6	3,25	286,25	28,30	28,40	71,70	71,60	0,00	0,00
		01.21-12.23	259	72	187	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,50	0	0,00	5	2,50	292,50	27,43	27,53	72,47	72,47	-0,9	-0,9

mit\* = Mit den Vollbeurlaubten  
ohne\* = Ohne die Vollbeurlaubten

Erstellt am: 08.09.2017

C/W Besoldung

Abschätzung

Dienststelle:

Universität Kassel

Personalstellen:

C/W Besoldung

Besoldungsgruppe	Abschätzung freierwerdender Stellen										Abschätzung der zu besetzenden Stellen										Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung												
	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr		neue, freie und freiwerdende Stellen		davon zu besetzende Stellen		Beförderung*		Stellenbesetzung		%Anteil Frauen nach Istanalyse (jeweils gesamt)		Anzahl insges.		davon Frauen		in %		davon Männer		Anzahl insges.		davon Frauen		in %		davon Männer		Anzahl insges.		davon Frauen		in %
A	B	C	D	E	F	G	H	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T																
1. Abschnitt	C 4 / W 3 gesamt	01.18-12.20	14	14	14	18,72	37,80	14	4	28,6	10	71,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0																
		01.21-12.23	16	16	16	18,49	38,10	16	6	37,5	10	62,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0																
1. Abschnitt	C 2 / C 3 / W 2 gesamt	01.18-12.20	11	11	11	37,80	54,55	11	5	45,5	6	54,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0																
		01.21-12.23	8	8	8	38,10	100,00	8	3	37,5	5	62,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0																
1. Abschnitt	W 1 gesamt	01.18-12.20	2	2	2	54,55	100,00	2	1	50,0	1	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0																
		01.21-12.23	27	27	27	28,30	0	27	10	37,04	17	62,96	0	0,00	0	0,00	0	0,00															
2. Abschnitt	Besoldung insg.	01.18-12.20	24	24	24	27,43	0	24	9	37,50	15	62,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00															
		01.21-12.23	24	24	24	27,43	0	24	9	37,50	15	62,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00															

Beförderung\*

Beförderung ohne Stellenbesetzung

Erstellt am: 08.09.2017

**höherer Dienst**

Dienststelle: Universität Kassel  
 Personalstellen: höherer Dienst  
 Ist-Analyse zum Stichtag: 01.01.2018

**Ist-Analyse**

A	B	Besoldungsgruppen	Laufbahn	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Befristet		Unbefristet		Gesamt		Veränderung des Frauenanteils mit* (in %)		
					davon Frauen		davon Männer		davon Frauen		davon Männer		davon Frauen			davon Männer	
					insges.	St.-anteile	insges.	St.-anteile	insges.	St.-anteile	insges.	St.-anteile	insges.	St.-anteile		insges.	St.-anteile
1. Abschnitt	A16 (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.18-12.20	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100,00	100,00	0,00		
	A16 (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.18-12.20	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100,00	100,00	0,00		
2. Abschnitt	A16 (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.21-12.23	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100,00	100,00	0,00		
	A16 (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.21-12.23	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100,00	100,00	0,00		
1. Abschnitt	A15 (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.18-12.20	2	2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	100,00	100,00	0,00		
	A15 (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.18-12.20	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
2. Abschnitt	A15 (Führungsfunktion)		sonst. wiss./Kunstl.	01.18-12.20	2	2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	100,00	100,00	0,00		
	A15 (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.21-12.23	4	3	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	3,00	33,33	33,33	66,67		
1. Abschnitt	A15 (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.21-12.23	2	1	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	100,00	50,00	50,00		
	A15 (Führungsfunktion)		sonst. wiss./Kunstl.	01.21-12.23	2	2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	100,00	100,00	0,00		
2. Abschnitt	A15 (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.21-12.23	5	2	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	4,00	40,00	30,00	50,00		
	A15 (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.21-12.23	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100,00	100,00	0,00		
1. Abschnitt	A14 (Führungsfunktion)		sonst. wiss./Kunstl.	01.18-12.20	2	2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	100,00	100,00	0,00		
	A14 (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.18-12.20	21	3	1,00	0,75	0,00	0,00	22,75	13,19	13,79	86,81	86,21		
2. Abschnitt	A14 (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.18-12.20	26	6	2,00	1,00	0,00	0,00	27,75	21,62	22,43	78,38	77,57		
	A14 (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.21-12.23	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100,00	100,00	0,00		
1. Abschnitt	A14 (Führungsfunktion)		sonst. wiss./Kunstl.	01.21-12.23	2	2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	100,00	100,00	0,00		
	A14 (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.21-12.23	18	3	15	0,00	0,00	0,00	18,00	16,87	16,87	33,33	33,33		
2. Abschnitt	A14 (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.21-12.23	23	6	17	0,00	0,00	0,00	23,00	26,09	26,09	73,81	73,81		
	A14 (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.18-12.20	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
1. Abschnitt	A13 h.D. (Führungsfunktion)		sonst. wiss./Kunstl.	01.18-12.20	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100,00	100,00	0,00		
	A13 h.D. (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.18-12.20	6	3	3	0,00	0,00	0,00	6,00	5,00	50,00	50,00	50,00		
2. Abschnitt	A13 h.D. (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.18-12.20	23	4	19	1,00	0,00	0,00	25,40	17,72	18,44	82,28	81,56		
	A13 h.D. (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.18-12.20	31	9	22	1,00	0,00	0,00	33,40	28,44	29,32	71,56	70,68		
1. Abschnitt	A13 h.D. (Führungsfunktion)		sonst. wiss./Kunstl.	01.18-12.20	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100,00	100,00	0,00		
	A13 h.D. (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.21-12.23	6	3	3	0,00	0,00	0,00	6,00	5,00	50,00	50,00	50,00		
2. Abschnitt	A13 h.D. (Führungsfunktion)		Bibliotheke	01.21-12.23	19	5	14	0,00	0,00	0,00	19,00	26,32	26,32	73,68	73,68		
	A13 h.D. (Führungsfunktion)		Verwaltungsdienst	01.21-12.23	29	10	19	0,00	0,00	0,00	29,00	34,48	34,48	85,52	85,52		
1. Abschnitt	A13 h.D. (Führungsfunktion)		höherer Dienst insg.	01.18-12.20	63	16	47	2,00	0	0	67,65	25,13	25,89	74,87	74,11		
2. Abschnitt	A13 h.D. (Führungsfunktion)		höherer Dienst insg.	01.21-12.23	59	18	41	0,00	0	0	59,00	30,51	30,51	89,49	89,49		

mit\* = Mit den Vollbeurlaubten  
 ohne\* = Ohne die Vollbeurlaubten  
 Erstellt am: 06.09.2017

## höherer Dienst

## Abschätzung

Dienststelle: Universität Kassel  
 Personalstellen: höherer Dienst

Besoldungsgruppe		Abschätzung freierwerdender Stellen						Bericht											
		Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	Stellen- besetzung	Beförderung*	% - Anteil Frauen nach Istanalyse (jeweils gesamt)		Abschätzung der zu besetzenden Stellen					Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung						
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1. Abschnitt		01.18 - 12.20	1			0,00	33,33	1	1	100,0	0	0	0	0,0					
2. Abschnitt	A16 gesamt	01.21 - 12.23				0,00	40,00							0,0					
1. Abschnitt		01.18 - 12.20				33,33	21,62							0,0					
2. Abschnitt	A15 gesamt	01.21 - 12.23	1			40,00	26,09	1	0	0,0	1	100,0	1	100,0					
1. Abschnitt		01.18 - 12.20	5			21,62	28,44	5	3	60,0	2	40,0	2	40,0					
2. Abschnitt	A14 gesamt	01.21 - 12.23	5			26,09	34,48	5	3	60,0	2	40,0	2	40,0					
1. Abschnitt		01.18 - 12.20	3			28,44		3	1	33,3	2	66,7	2	66,7					
2. Abschnitt	A13 h.D. gesamt	01.21 - 12.23	1			34,48		1	1	100,0	0	0,0	0	0,0					
1. Abschnitt	höherer Dienst insg.	01.18 - 12.20	9	0	0	25,13		9	5	55,56	4	44,44	4	44,44	0	0	0	0	0,00
2. Abschnitt		01.21 - 12.23	7	0	0	30,51		7	4	57,14	3	42,86	3	42,86	0	0	0	0	0,00

Beförderung\* Beförderung ohne Stellenbesetzung

Erstellt am: 08.09.2017

Ist-Analyse

gehobener Dienst  
 Dienststelle:  
 Personalstellen:  
 Istanalyse zum Stichtag: 01.01.2018

Universität Kassel  
 gehobener Dienst

A	B	Besoldungsgruppen	Laufbahn	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Unbefristet				Gesamt				Veränderung des Frauenanteils mit* (in %)	AF												
					insges.	Frauen	Männer	davon	insges.	Frauen	Männer	davon	insges.	Frauen	Männer	davon	insges.	Frauen	Männer	davon			insges.	Frauen	Männer	davon								
					D	E	F	St.-anteile insges.	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF					
1. Abschnitt	A13 GD (Führungsfunktion)	A13 GD	Verwaltungsdienst	01.18 - 12.20	5	3	2	0,00	0,00						0,00	0,00	1	0,60	0,60	64,29	64,29	35,71		5,60	64,29	64,29	35,71	35,71	0,00					
			Bibliotheksdienst	01.18 - 12.20	1	1		0,00													0,00	100,00	100,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00				
			sonst. wiss./künstl.	01.18 - 12.20	0	4	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					0,00	0,00	0	0,00	0,00	69,70	69,70	30,30	0,00	6,60	69,70	69,70	30,30	30,30	0,00			
2. Abschnitt	A13 GD (Führungsfunktion)	A13 GD	Verwaltungsdienst	01.21 - 12.23	6	4	2	0,00	0,00						0,00	0,00				0,00	66,67	66,67	33,33	0,00	6,00	66,67	66,67	33,33	33,33	2,4				
			Bibliotheksdienst	01.21 - 12.23	1	1		0,00													0,00	100,00	100,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00				
			sonst. wiss./künstl.	01.21 - 12.23	0	5	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					0,00	0,00	0	0,00	0,00	71,43	71,43	28,57	0,00	7,00	71,43	71,43	28,57	28,57	1,7			
1. Abschnitt	A12 (Führungsfunktion)	A12	Verwaltungsdienst	01.18 - 12.20	1	1		0,00							0,00	0,00				0,00	100,00	100,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00				
			Bibliotheksdienst	01.18 - 12.20	6	5	1	0,00	0,00							0,00	0,00				0,00	83,33	83,33	16,67	6,00	83,33	83,33	16,67	16,67	16,67				
			sonst. wiss./künstl.	01.18 - 12.20	0	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					0,00	0,00				0,00	100,00	100,00	0,00	1,00	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	
2. Abschnitt	A12 (Führungsfunktion)	A12	Verwaltungsdienst	01.21 - 12.23	8	5	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	62,50	62,50	37,50	0,00	8,00	62,50	62,50	37,50	37,50	0,00				
			Bibliotheksdienst	01.21 - 12.23	1	1		0,00													0,00	100,00	100,00	0,00	1,00	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00		
			sonst. wiss./künstl.	01.21 - 12.23	6	5	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					0,00	0,00				83,33	83,33	16,67	0,00	6,00	83,33	83,33	16,67	16,67	16,67	0,00		
1. Abschnitt	A11 (Führungsfunktion)	A11	Verwaltungsdienst	01.18 - 12.20	9	5	4	0,00	0,00						0,00	0,00				0,88	59,51	59,51	40,49	0,88	9,88	59,51	59,51	40,49	40,49	0,00				
			Bibliotheksdienst	01.18 - 12.20	8	8		0,00													0,75	100,00	100,00	0,00	8,75	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00				
			Verwaltungsdienst	01.18 - 12.20	19	15	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	2,49	81,39	81,39	18,61	21,49	81,39	81,39	18,61	18,61	0,00				
2. Abschnitt	A11 (Führungsfunktion)	A11	Bibliotheksdienst	01.21 - 12.23	3	3		0,00							0,00	0,00				0,00	100,00	100,00	0,00	3,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00					
			Bibliotheksdienst	01.21 - 12.23	9	9		0,00													0,00	100,00	100,00	0,00	9,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00				
			Verwaltungsdienst	01.21 - 12.23	23	19	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	82,61	82,61	17,39	11,00	82,61	82,61	17,39	17,39	4,1				
1. Abschnitt	A10 (Führungsfunktion)	A10	Verwaltungsdienst	01.18 - 12.20	2	2		0,00							0,00	0,00				0,00	100,00	100,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00					
			Bibliotheksdienst	01.18 - 12.20	8	8		0,00													4,77	100,00	100,00	0,00	12,77	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00				
			Verwaltungsdienst	01.18 - 12.20	5	2	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	40,00	40,00	60,00	5,00	40,00	40,00	60,00	60,00	0,00				
2. Abschnitt	A10 (Führungsfunktion)	A10	Verwaltungsdienst	01.21 - 12.23	16	12	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	75,00	75,00	25,00	2,00	75,00	75,00	25,00	25,00	0,00					
			Bibliotheksdienst	01.21 - 12.23	5	2	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	40,00	40,00	60,00	5,00	40,00	40,00	60,00	60,00	0,00				
			Verwaltungsdienst	01.21 - 12.23	23	20	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	1,93	86,96	86,96	13,04	1,93	86,96	86,96	13,04	13,04	2,1				
1. Abschnitt	A9 GD	A9 GD	Bibliotheksdienst	01.18 - 12.20	6	6		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	1,93	100,00	100,00	0,00	6,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00					
			Bibliotheksdienst	01.18 - 12.20	6	6	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00	6,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00				
			Bibliotheksdienst	01.21 - 12.23	9	9		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00	9,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00				
1. Abschnitt	A9 GD	A9 GD	Bibliotheksdienst	01.21 - 12.23	51	42	9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	3,09	83,36	83,36	16,64	54,08	83,36	83,36	16,64	16,64	0,00					
			Bibliotheksdienst	01.18 - 12.20	67	58	9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	86,57	86,57	13,43	67,00	86,57	86,57	13,43	13,43	3,2				

mit\* = Mit den Vollbeurlaubten  
 ohne\* = Ohne die Vollbeurlaubten

Erstellt am:

08.09.2017



gehobener Dienst

Abschätzung

Dienststelle: Universität Kassel  
 Personalstellen: gehobener Dienst

		Abschätzung freierwerdender Stellen						Bericht												
Besoldungsgruppe	A	B	C	D	E	F	davon zu besetzende Stellen		% - Anteil Frauen nach Istanalyse (jeweils gesamt)		Abschätzung der zu besetzenden Stellen					Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung				
							neue, freie und freiwerdende Stellen insgesamt	Stellenbesetzung	Beförderung*	G	H	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
			Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr						für Stellenbesetzung (gleiche Bes.Gr.)	für Beförderungen* (darunterliegende Bes.Gr.)	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	1				69,70	62,50	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2. Abschnitt			01.21 - 12.23	1			71,43	62,50	1	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	1			62,50	81,39	1	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2. Abschnitt			01.21 - 12.23	2			62,50	82,61	2	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	1			81,39	84,83	1	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2. Abschnitt			01.21 - 12.23	1			82,61	86,96	1	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	1			84,83	100,00	1	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2. Abschnitt			01.21 - 12.23	1			86,96	100,00	1	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	0			100,00		0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2. Abschnitt			01.21 - 12.23	1			100,00		1	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	4	0	0	83,36		4	4	4	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2. Abschnitt			01.21 - 12.23	6	0	0	86,57		6	6	6	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Beförderung\* Beförderung ohne Stellenbesetzung

Erstellt am: 08.09.2017

Ist-Analyse

mittlerer Dienst

Dienststelle: Universität Kassel  
 Personalstellen: mittlerer Dienst

Istanalyse zum Stichtag: 01.01.2018

A	B	C	Zeitraum:		Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Gesamt				Veränderung des Frauenanteils mit* (in %)	
			Monat/Jahr bis	Monat/Jahr	insges.	Frauen	Männer	St.-anteile	insges.	Frauen	Männer	St.-anteile	insges.	Frauen in % mit*	ohne*	insges.		Frauen in % mit*
1. Abschnitt	A9 MD (Führungsfunktion)	01.18 - 12.20	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,98	1	0,98	1,98	49,49	50,51	50,51	50,51	50,51	
	A9 MD	01.18 - 12.20	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,98	1	0,98	1,98	49,49	50,51	50,51	50,51	50,51	
	A9 MD	01.18 - 12.20	2	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	2,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	
2. Abschnitt	A9 MD gesamt	01.18 - 12.20	4	3	0,00	0,00	0,00	0,00	1,96	2	1,96	5,96	49,66	50,34	50,34	50,34	49,5	
	A9 MD (Führungsfunktion)	01.21 - 12.23	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	1,00	0,00	100,00	100,00	100,00	49,5	
	A9 MD	01.21 - 12.23	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	1,00	0,00	100,00	100,00	100,00	49,5	
1. Abschnitt	A9 MD gesamt	01.21 - 12.23	2	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	2,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	0,0
	A9 MD	01.21 - 12.23	4	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	4,00	25,00	25,00	75,00	75,00	75,00	-24,7
	A8	01.18 - 12.20	3	2	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	3,00	66,67	66,67	33,33	33,33	29,76	0,0
2. Abschnitt	A8 gesamt	01.18 - 12.20	6	4	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,36	1	3,36	70,24	70,24	29,76	29,76	31,45	4,8
	A8	01.21 - 12.23	3	2	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	3,00	66,67	66,67	33,33	33,33	31,45	0,0
	A8	01.21 - 12.23	4	3	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	4,00	75,00	75,00	25,00	25,00	28,57	2,9
1. Abschnitt	A7 gesamt	01.21 - 12.23	7	5	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	7,00	71,43	71,43	28,57	28,57	44,44	0,0
	A7	01.18 - 12.20	9	5	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	9,00	55,56	55,56	44,44	44,44	44,44	0,0
	A7 gesamt	01.18 - 12.20	9	5	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	9,00	55,56	55,56	44,44	44,44	44,44	0,0
2. Abschnitt	A7 gesamt	01.21 - 12.23	9	5	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	9,00	55,56	55,56	44,44	44,44	44,44	0,0
	A7	01.21 - 12.23	3	2	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	3,00	71,43	71,43	28,57	28,57	28,57	0,0
	A6 MD	01.18 - 12.20	1	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	1,00	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,0
1. Abschnitt	A6 MD gesamt	01.18 - 12.20	5	2	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	1	5,50	45,45	45,45	54,55	54,55	54,55	3,6
	A6 MD	01.21 - 12.23	4	3	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	4,00	75,00	75,00	25,00	25,00	25,00	0,0
	A6 MD	01.21 - 12.23	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	1,00	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,0
2. Abschnitt	A6 MD	01.21 - 12.23	6	3	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	6,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	4,5
	A6 MD gesamt	01.21 - 12.23	24	12	12	0,00	0,00	0,00	0,00	2,32	4	26,82	55,26	55,26	44,74	44,74	44,74	-1,4
	mittlerer Dienst insg.	01.21 - 12.23	26	14	12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	26,00	53,85	53,85	46,15	46,15	46,15	-1,4

mit\* = Mit den Vollbeurlaubten  
 ohne\* = Ohne die Vollbeurlaubten

Erstellt am:

08.09.2017

**mittlerer Dienst**

**Abschätzung**

Dienststelle: **Universität Kassel**  
 Personalstellen: **mittlerer Dienst**

		Abschätzung freierwerdender Stellen						Bericht											
Besoldungsgruppe	A	B	C	D	E	F	G	H	Tatsächlich besetzte Stellen			Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung							
									Anzahl insges.	davon Frauen	in %	Anzahl insges.	davon Frauen	in %					
			Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und freiwerdende Stellen insgesamt	Stellenbesetzung	Beförderung*	%-Anteil Frauen nach Istanalyse (jeweils gesamt)	für Stellenbesetzung (gleiche Bes.Gr.)	für Beförderungen* (darunterliegende Bes.Gr.)	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	Anzahl insges.	davon Frauen	in %				
										K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1. Abschnitt			01.18 - 12.20				49,66	68,55		3		0,0		0,0			0,0		0,0
2. Abschnitt			01.21 - 12.23	3			25,00	71,43		3	3	100,0		0,0			0,0		0,0
1. Abschnitt			01.18 - 12.20				68,55	55,56				0,0		0,0			0,0		0,0
2. Abschnitt			01.21 - 12.23				71,43	55,56				0,0		0,0			0,0		0,0
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	1			55,56	45,45		1	1	100,0		0,0			0,0		0,0
2. Abschnitt			01.21 - 12.23				55,56	50,00				0,0		0,0			0,0		0,0
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	1			45,45	0,00		1	1	100,0		0,0			0,0		0,0
2. Abschnitt			01.21 - 12.23	1			50,00	0,00		1	1	100,0		0,0			0,0		0,0
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	2	0	0	55,26			2	2	100,00		0	0	0	0,00		0 0,00
2. Abschnitt			01.21 - 12.23	4	0	0	53,85			4	4	100,00		0	0	0	0,00		0 0,00

Beförderung\* Beförderung ohne Stellenbesetzung

Erstellt am: 08.09.2017



**Beamtenanwärter**

**Ist-Analyse**

Dienststelle: Universität Kassel  
 Personalstellen: Beamtenanwärter

Istanalyse zum Stichtag: 01.08.2018

Besoldungsgruppen	Zeitraum:		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Befristet		Unbefristet		Gesamt				Veränderung des Frauenanteils mit* (in %) AE											
	Monat/Jahr bis	Monat/Jahr	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen mit*	insges.	davon Frauen mit*		insges.	davon Frauen mit*									
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD		
ANW, g.D. 1. Abschnitt		4	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	
ANW, g.D. 2. Abschnitt		0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Beamtenanwärter insg. 1. Abschnitt		4	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	
Beamtenanwärter insg. 2. Abschnitt		0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

mit\* = Mit den Langzeitabwesenden  
 ohne\* = Ohne die Langzeitabwesenden

Erstellt am: 08.09.2017

**Beamtenanwärter**

**Abschätzung**

Dienststelle: Universität Kassel  
 Personalstellen: Beamtenanwärter

Besoldungsgruppe	Abschätzung freierwerdender Stellen												Abschätzung der zu besetzenden Stellen												Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung			
	neue, freie und freiwerdende Stellen		davon zu besetzende Stellen		Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %		Abschätzung der zu besetzenden Stellen		Abschätzung der zu besetzenden Stellen		Abschätzung der zu besetzenden Stellen		Abschätzung der zu besetzenden Stellen		Abschätzung der zu besetzenden Stellen		Abschätzung der zu besetzenden Stellen		Abschätzung der zu besetzenden Stellen		Abschätzung der zu besetzenden Stellen		Abschätzung der zu besetzenden Stellen					
	insgesamt	Stellenbesetzung	Beförderung*	Beförderung*	Stellenbesetzung	Beförderung*	für Stellenbesetzung	für Beförderungen*	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z			
ANW, g.D. 1. Abschnitt		4				100,00		4	4	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00			
ANW, g.D. 2. Abschnitt		0				0,00		0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00			
Beamtenanwärter insg. 1. Abschnitt		4	0	0	0	100,00		4	4	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00			
Beamtenanwärter insg. 2. Abschnitt		0	0	0	0	0,00		0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00			

Beförderung\* Beförderung ohne Stellenbesetzung

Erstellt am: 08.09.2017

Entgeltgruppen (TV-H)

Ist-Analyse

Dienststelle: Universität Kassel  
 Personalstellen: Entgeltgruppen (TV-H)  
 Istanalyse zum Stichtag: 01.01.2018

Engel- gruppen	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Unberufet davon				Gesamt				Veränderung des Frauenanteils mit* (in %)				
		davon		davon		davon		davon		davon		davon		davon								
		insges.	St.-anteile	insges.	St.-anteile	insges.	St.-anteile	insges.	St.-anteile	insges.	St.-anteile	insges.	St.-anteile	insges.	St.-anteile							
1. Abschnitt	E15UE (Führungsfunktion)	D	1	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00		
		E	1	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00		
2. Abschnitt	E15UE (Führungsfunktion)	D	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00		
		E	1	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00		
1. Abschnitt	E15UE (Führungsfunktion)	D	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00		
		E	1	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00		
1. Abschnitt	E15UE (Führungsfunktion)	D	1	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00		
		E	1	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00		
1. Abschnitt	E15UE (Führungsfunktion)	D	1	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00		
		E	1	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	100,00	100,00	0,00	0,00		
1. Abschnitt	E15UE (Führungsfunktion)	D	8	3	5	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8,00	37,50	37,50	62,50	62,50		
		E	2	2	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00		
1. Abschnitt	E15UE (Führungsfunktion)	D	10	3	7	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10,00	30,00	30,00	70,00	70,00		
		E	8	3	5	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8,00	37,50	37,50	62,50	62,50		
1. Abschnitt	E15UE (Führungsfunktion)	D	10	3	7	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10,00	30,00	30,00	70,00	70,00		
		E	13	2	11	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13,00	15,38	15,38	84,62	84,62		
1. Abschnitt	E14 (Führungsfunktion)	D	46	14	32	1,00	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	4	2,50	6,69	4	2,50	6,69	4	2,50	
		E	13	2	11	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13,00	15,38	15,38	84,62	84,62		
1. Abschnitt	E14 (Führungsfunktion)	D	38	11	25	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	38,00	5,32	4	2,17	5	3,15	
		E	2	1	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2,00	41,32	31,87	68,13	68,13		
1. Abschnitt	E13 UE (Führungsfunktion)	D	48	19	27	2,00	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	3	1,50	5	2,80	19,28	14	8,70	15	10,58
		E	20	2	18	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	20,00	4,30	3	1,50	5	2,80	
1. Abschnitt	E13 UE (Führungsfunktion)	D	2	1	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
		E	13	8	13	1,00	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	13,00	12,50	12,50	12,50	12,50		
1. Abschnitt	E13 UE (Führungsfunktion)	D	23	9	14	1,00	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
		E	3	3	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
1. Abschnitt	E13 UE (Führungsfunktion)	D	351	107	244	7,00	7,00	5	4,00	4	3,00	3	2,00	195	108,34	193,34	19	11,59	15	7,75	61,91	59,53
		E	354	107	247	7,00	7,00	5	4,00	4	3,00	3	2,00	195	108,34	193,34	19	11,59	15	7,75	61,91	59,53
1. Abschnitt	E13 UE (Führungsfunktion)	D	3	3	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
		E	37	12	25	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3,95	5	2,95	2	1,00	19,84	16
1. Abschnitt	E13 UE (Führungsfunktion)	D	40	12	28	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	40,00	3,95	5	2,95	2	1,00	
		E	5	4	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
1. Abschnitt	E12 (Führungsfunktion)	D	23	5	18	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	2,50	2,52	3	1,05	2	1,47	28,02	21,59
		E	28	9	19	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	2,50	2,52	3	1,05	2	1,47	33,02	30,44
1. Abschnitt	E12 (Führungsfunktion)	D	5	4	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
		E	20	3	17	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2,72	2	1,25	2	1,47	22,72	18,71
1. Abschnitt	E12 (Führungsfunktion)	D	25	7	18	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
		E	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
1. Abschnitt	E11 (Führungsfunktion)	D	102	17	85	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	1,50	16,53	18	11,73	11	6,80	124,85	25,09
		E	102	17	85	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	1,50	16,53	18	11,73	11	6,80	124,85	25,09
1. Abschnitt	E11 (Führungsfunktion)	D	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
		E	88	12	76	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	16,59	18	11,44	12	7,45	106,69	21,71
1. Abschnitt	E10 (Führungsfunktion)	D	88	12	76	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	16,59	18	11,44	12	7,45	106,69	21,71
		E	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
1. Abschnitt	E10 (Führungsfunktion)	D	21	2	19	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10,65	11	7,15	7	3,50	32,15	30,02
		E	21	2	19	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10,65	11	7,15	7	3,50	32,15	30,02
1. Abschnitt	E10 (Führungsfunktion)	D	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
		E	20	3	17	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8,48	9	5,23	7	3,25	28,48	28,90
1. Abschnitt	E10 (Führungsfunktion)	D	20	3	17	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8,48	9	5,23	7	3,25	28,48	28,90
		E	17	5	12	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			



## Abschätzung

### Entgeltgruppen (TV-H)

Personalstellen:		Universität Kassel										Bericht									
		Entgeltgruppen (TV-H)																			
Entgeltgruppe	A	B	C	D	Abschätzung freierwerdender Stellen		davon zu besetzende Stellen		Istanalyse (jeweils gesamt)		Abschätzung der zu besetzenden Stellen				Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung						
					Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und freiwerdende Stellen insgesamt	Stellenbesetzung	Beförderung*	für Stellenbesetzung (gleiche Bes.Gr.)	für Beförderungen* (darunterliegende Bes.Gr.)	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	
						E	F	G	H	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T		
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	0				100,00	30,00	0	0	0,0	0	0,0							
2. Abschnitt	E15UE gesamt		01.21 - 12.23	0				100,00	30,00	0	0	0,0	0	0,0							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	3				30,00	31,49	3	1	33,3	2	66,7							
2. Abschnitt	E15 gesamt		01.21 - 12.23	2				30,00	31,87	2	0	0,0	2	100,0							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	9				31,49	43,76	9	3	33,3	6	66,7							
2. Abschnitt	E14 gesamt		01.21 - 12.23	5				31,87	45,75	5	2	40,0	3	60,0							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	0				43,76	40,59	0	0	0,0	0	0,0							
2. Abschnitt	E13 UE gesamt		01.21 - 12.23	0				45,75	39,73	0	0	0,0	0	0,0							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	283				40,59	30,44	283	122	43,1	161	56,9							
2. Abschnitt	E13 gesamt		01.21 - 12.23	2				39,73	29,76	2	2	100,0	0	0,0							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	5				30,44	25,09	5	1	20,0	4	80,0							
2. Abschnitt	E12 gesamt		01.21 - 12.23	3				29,76	21,71	3	2	66,7	1	33,3							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	4				25,09	30,02	4	1	25,0	3	75,0							
2. Abschnitt	E11 gesamt		01.21 - 12.23	9				21,71	28,90	9	3	33,3	6	66,7							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	1				30,02	51,01	1	1	100,0	0	0,0							
2. Abschnitt	E10 gesamt		01.21 - 12.23	4				28,90	49,44	4	2	50,0	2	50,0							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	17				51,01	78,53	17	9	52,9	8	47,1							
2. Abschnitt	E9 gesamt		01.21 - 12.23	14				49,44	77,13	14	8	57,1	6	42,9							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	14				78,53	63,29	14	10	71,4	4	28,6							
2. Abschnitt	E8 gesamt		01.21 - 12.23	16				77,13	63,13	16	12	75,0	4	25,0							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	1				63,29	91,18	1	1	100,0	0	0,0							
2. Abschnitt	E7 gesamt		01.21 - 12.23	1				63,13	89,89	1	1	100,0	0	0,0							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	17				91,18	67,73	17	17	100,0	0	0,0							
2. Abschnitt	E6 gesamt		01.21 - 12.23	14				89,89	64,44	14	13	92,9	1	7,1							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	2				67,73	5,31	2	2	100,0	0	0,0							
2. Abschnitt	E5 gesamt		01.21 - 12.23	4				64,44	5,31	4	4	100,0	0	0,0							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	0				5,31	34,30	0	0	0,0	0	0,0							
2. Abschnitt	E4 gesamt		01.21 - 12.23	1				5,31	33,38	1	0	0,0	1	100,0							
1. Abschnitt			01.18 - 12.20	0				34,30	0,00	0	0	0,0	0	0,0							
2. Abschnitt	E3 gesamt		01.21 - 12.23	2				33,38	0,00	2	2	100,0	0	0,0							



## Abschätzung

### Entgeltgruppen (TV-H)

Dienststelle:		Bericht																					
Personalstellen:		Entgeltgruppen (TV-H)																					
Entgeltgruppe		Abschätzung freierwerdender Stellen						Abschätzung der zu besetzenden Stellen						Tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung									
Zeitraum:		neue, freie und freiwerdende Stellen		davon zu besetzende Stellen		%-Anteil Frauen nach Istanalyse (jeweils gesamt)		Anzahl insges.		davon Frauen		davon Männer		Anzahl insges.		davon Frauen		davon Männer		in %			
Monat/Jahr bis		insgesamt		Stellenbesetzung		Beförderung*		für Stellenbesetzung (gleiche Bes.Gr.)		für Beförderungen* (darunterliegende Bes.Gr.)		K		L		M		N		O			
Monat/Jahr		D		E		F		G		H		K		L		M		N		O			
A		C		D		E		F		G		H		K		L		M		N		O	
1. Abschnitt		01.18 - 12.20		0				0,00		0,00		0		0		0,0		0		0,0		0	
2. Abschnitt		01.21 - 12.23		1				0,00		0,00		1		0		0,0		1		100,0		0	
1. Abschnitt		01.18 - 12.20		356		0		53,52		167		189		46,91		53,09		0		0,00		0	
2. Abschnitt		01.21 - 12.23		78		0		59,03		51		27		65,38		34,62		0		0,00		0	
Entgeltgruppen insg.																							

Beförderung\*      Beförderung ohne Stellenbesetzung

Erstellt am:                      08.09.2017



# Impressum

**Herausgeber**

Das Präsidium der Universität Kassel

**Gestaltung**

Birgit Mietzner GrafikDesign

**Fotonachweis Titelbild**

psdesign1, fotolia.com

Stand: Oktober 2018

