

**Zwischenbericht der Universität Augsburg  
zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards  
der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

Stand: 09.02.2011

## Inhaltsverzeichnis

I	Strukturelle Gleichstellungsstandards .....	4
1	Implementierung in internen Strukturen und Prozessen .....	4
1.1	Verankerung auf Leitungsebene .....	4
1.2	Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen .....	6
1.3	Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen .....	6
1.4	Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung .....	7
2	Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....	8
3	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit .....	9
3.1	Flexible Arbeitszeitmodelle.....	9
3.2	Kinderbetreuungsangebote .....	9
3.3	Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung.....	11
4	Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe .....	11
4.1	Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilung.....	11
4.2	Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten.....	12
II	Personelle Gleichstellungsstandards .....	13
1	Personal und die Verteilung von Ressourcen .....	13
1.1	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung .....	13
1.2	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement .....	14
1.3	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs .....	15
2	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte .....	15
	Resümee und Ausblick .....	16
	Anlagen.....	16

## **Vorbemerkung**

Dieser Bericht wurde im Auftrag des Präsidiums von der Frauenbeauftragten der Universität Augsburg (Prof. Dr. Hildegard Macha und ihren Mitarbeiterinnen Anna Lödermann und Marion Magg-Schwarzbäcker) erarbeitet und am 09.02.2011 von der gesamten Universitätsleitung (Präsident, Vizepräsidenten, Kanzler) verabschiedet. Der Aufbau entspricht den Vorgaben zur Erstellung der Zwischenberichte, wie sie von der DFG entwickelt wurden. Zur besseren Lesbarkeit wurden die Angaben zu Status, Zeitpunkt und eingesetzten Ressourcen einer Maßnahme in Fußnoten vermerkt.

Die Universität Augsburg hat die von der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ formulierte Bewertung der Universität Augsburg zur Kenntnis genommen und unternimmt derzeit große Anstrengungen, um den Anforderungen der DFG zu entsprechen. Nach dem unerwarteten Tod des Präsidenten wurde vom amtierenden Präsidenten ein Diskussionsprozess zwischen Universitätsleitung, DekanInnenen und Frauenbeauftragten in Gang gesetzt, der dazu geführt hat, dass bis zur Abgabe des Zwischenberichts Signale gesetzt werden konnten. Als „Signale des Aufbruchs“ wurde von der Universitätsleitung beschlossen: 1. Die Denomination einer/s „Vizepräsidentin/en für Gleichstellung“ zur nächsten Neuwahl der Universitätsleitung 2011, 2. Ein „Think tank: Gleichstellung“ mit hochrangigen Professorinnen und Professoren aller Fakultäten, der unter Moderation eines Vertreters oder einer Vertreterin der DFG Visionen und Ideen zur Realisierung der Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Augsburg entwickelt, 3. Bereitstellung von Mitteln aus dem DFG-Overhead für gesamtuniversitäre Gleichstellungsmaßnahmen, 4. Vergabe der Mittel des Nationalen Stipendienprogramms des BMBF – wenn möglich – zu 50% der Stipendien an Frauen, entsprechende Qualifikation und Leistung vorausgesetzt. 5. Absicherung der Zielvorgaben zur Gleichstellung durch die Fakultäten (siehe beigefügte Datenblätter).

## **Gleichstellung an der Universität Augsburg**

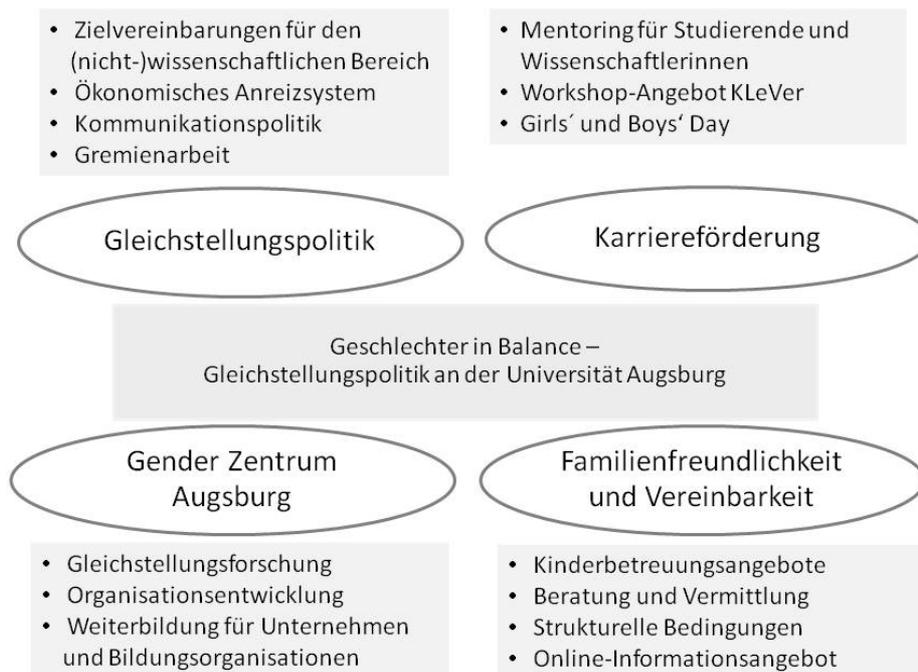
Die 1970 gegründete Universität Augsburg zählt ca. 16.000 Studierende und etwa 1.600 hauptberuflich Beschäftigte. Sie versteht die Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern als Qualitätsmerkmal und wichtiges Kriterium zur Entwicklung der Hochschule. Geschlechtergerechtigkeit ist deshalb als zentrales Ziel für alle Einrichtungen der Universität definiert, und die Gleichstellung wird als Instrument der Hochschulentwicklung und -steuerung integriert. Das forschungsbasierte und datengestützte Konzept „Organisationsentwicklung mit Gleichstellung“ der Universität Augsburg wird als Ziel sichtbar auf allen Ebenen der Organisation verfolgt und als Leitungsaufgabe verankert. Dies gilt für die Personal- und Organisationsentwicklung für das wissenschaftliche wie auch für das wissenschaftsstützende Personal und findet Berücksichtigung in den Bereichen Controlling und Budgetierung. Das Ziel der Gleichstellung, das sich in Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie Gleichstellungsplänen der Universität Augsburg niederschlägt, wird in der Entwicklungsplanung mit den Fachbereichen ausdrücklich beachtet. Gleichstellung orientiert sich an den Kriterien von Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung sowie Kompetenz, wie sie die DFG (2008) formuliert. Neben den Programmen und Maßnahmen der Gleichstellung wurden Kommunikationswege und Entscheidungsstrukturen der Gleichstellung geschaffen.

Die datengestützte Defizitanalyse weist aber weiterhin geschlechterspezifische Unterschiede im Qualifikationsverlauf und den höheren Beschäftigungsstufen der Universität aus und der Gleichstellungsprozess verläuft in den sieben Fakultäten der Universität Augsburg unterschiedlich. Deshalb forciert die Universität Augsburg aktuell im Rahmen der internen Zielvereinbarungsprozesse verstärkt fakultätsspezifische Maßnahmen.

Im Rahmen des Gender Mainstreaming Prozesses an der Universität Augsburg ist ein forschungsbasiertes und datengestütztes Gesamtkonzept der „Gleichstellungspolitik als Organisationsentwicklung“ mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit mit folgenden vier integrierten Handlungsfeldern entstanden:

- 1) *Gleichstellungspolitische Programme mit einer strukturellen Perspektive der Organisationsentwicklung*, durch die die gesamte Universität nachhaltig verändert wird (z. B. ökonomische Anreizsysteme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, Kommunikationspolitik zur Gleichstellung, interne Zielvereinbarungen zur Gleichstellung entsprechend dem Kaskadenmodell der DFG)
- 2) *Gleichstellungsorientierte Maßnahmen der Nachwuchsförderung* (u.a. das Mentoring-Programm „UniMento“ für Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen und das Workshop-Programm „KLeVer“)
- 3) *Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie* (u.a. Familienservice, Kinderbetreuungseinrichtungen für Studierende und Beschäftigte, Workshops für Führungskräfte zur werte- und familienorientierten Personalentwicklung)
- 4) *Das Gender Zentrum Augsburg*, das mit seiner Gleichstellungsforschung in Universitäten und in Unternehmen in der Universität Augsburg konzeptuell und durch Weiterbildung integriert ist (z.B. Gender Training für Dekane, Gender in der Lehre, die „Gender Balanced Scorecard“ als Controlling-Instrument).

**Abbildung 1: Vier Felder der Gleichstellungspolitik an der Universität Augsburg**



## I Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Umsetzung von Gleichstellung an der Universität Augsburg ist Leitungsaufgabe der Hochschule und wird als Querschnittsaufgabe in der Entwicklungsplanung definiert. Das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschulentwicklung mit der Strategie Gender Mainstreaming ist dementsprechend in den Leitlinien und Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie in Ämtern und Funktionen institutionalisiert. Im Januar 2003 startete der Prozess mit einem Gender Training der gesamten Hochschulleitung zu Gleichstellungsfragen. Insbesondere zeichnet sich die Universität Augsburg durch neue Steuerungsinstrumente sowie Programme und Maßnahmen der Gleichstellung sowie eine 2004 implementierte Struktur von fünf kollektiven Akteuren der Gleichstellung aus.

##### *Personelle Verantwortung:*

Die Ressortzuständigkeit für Gleichstellung in der Leitungsebene liegt aktuell bei dem ehemaligen Vizepräsidenten und seit August 2010 Ständigen Vertreter des Präsidenten Prof. Dr. Alois Loidl, der gleichzeitig Vorsitzender der Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen ist. Zum Ende des Sommersemesters 2011 endet die Amtszeit des Präsidiums. Es wird angestrebt, den Frauenanteil in der personell nahezu komplett neu zu besetzenden Universitätsleitung zu erhöhen. Im Gespräch ist die Einrichtung eines Vizepräsidenten/einer Vizepräsidentin „Vizepräsident/in für Gleichstellung“ ab Oktober 2011. Ziel ist weiterhin die personelle Verstärkung der bewährten Maßnahmen der Gleichstellungspolitik bis 2013.

Die *Universitätsfrauenbeauftragte*, im Ehrenamt tätig mit einer 25%igen Entlastung der Lehrverpflichtung, ist kooptiertes Mitglied des Präsidiums und berät das Leitungsgremium bei allen Fragen der Gleichstellungspolitik. In der Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen ist sie stimmberechtigtes Mitglied, im Universitätsrat ist sie beratend tätig. Damit sind sowohl der amtierende Präsident als auch die Frauenbeauftragte der Universität „linking pins“, die Expertise und Beschlüsse der Gleichstellung in die Universität hineinbringen. Die Universitätsfrauenbeauftragte verfügt über einen Forschungsetat zur Gleichstellung und Evaluation von Maßnahmen von jährlich 20.000 € aus Mitteln der Universität.

Als besondere institutionalisierte Form ist mit der „*Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen*“ an der Universität Augsburg auf höchster Ebene ein Gremium etabliert worden, das die Universitätsleitung in Gleichstellungsfragen unterstützt. Die Kommission berät über die Entwicklungsplanung, Gleichstellungsplanung und die Schaffung von Anreizsystemen. Mitglieder der Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen sind jeweils ein Vertreter/eine Vertreterin der ProfessorInnen jeder Fakultät (den Gender-Beauftragten, siehe unten), zwei VertreterInnen der Studierenden, zwei VertreterInnen des akademischen Mittelbaus, ein Vertreter des wissenschaftsstützenden Bereichs, die Universitätsfrauenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte als Vertreterin des wissenschaftsstützenden Bereichs. Mit beratender Stimme sind ein Vertreter des Personalrats und die Referentin für Gleichstellungsfragen in diesem Ausschuss tätig. Gemeinsam mit der Frauenbeauftragten der Fakultät und den DekanInnen setzen die Gender-Beauftragten die Beschlüsse zur Gleichstellung in den Fakultäten um. Diese Konstruktion hat sich sehr bewährt, um die Fakultäten in der Gleichstellungspolitik zu beraten.

Die „*Steuerungsgruppe Gleichstellung*“ als besonderes Element des Organisationsentwicklungsprozesses mit Gender Mainstreaming berät und entscheidet über Controlling und Evaluation der Gleichstellung. Ihre Mitglieder rekrutieren sich aus allen Statusgruppen der Universität,

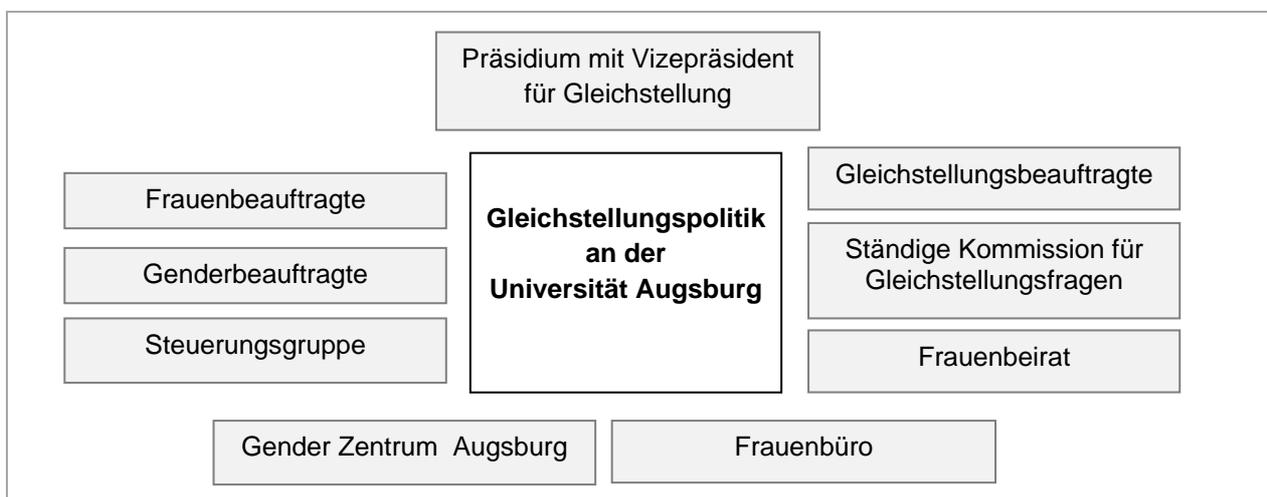
und die Arbeit hat sich hier besonders der Gewinnung von Gender Daten in Zusammenarbeit mit der Zentralen Verwaltung sowie der Vernetzung auch mit Anliegen und Bedarfen der Gleichstellung in allen Statusgruppen, auch der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, gewidmet.

Ein weiteres Gremium der Gleichstellung ist der „Frauenbeirat“, der sich zahlengleich aus den Fakultätsfrauenbeauftragten, Vertreterinnen und/oder Vertretern der Studierenden und Vertreterinnen und/oder Vertretern des wissenschaftsstützenden Personals zusammensetzt und der beratend und koordinierend tätig ist.

Hervorzuheben ist die Einbindung des im Jahr 2007 errichteten Gender Zentrum Augsburg (GZA), das als zentrale wissenschaftliche Forschungs- und Dienstleistungseinrichtung die Universität bei der Formulierung der Gleichstellungskonzepte, der Karriereförderung der Frauen und beim Diversity Management mit wissenschaftlicher Weiterbildung unterstützt.

In der folgenden Graphik sind die am gleichstellungspolitischen Prozess beteiligten Gremien und Einrichtungen (Frauenbüro<sup>1</sup>, Gender Zentrum Augsburg<sup>2</sup>) zusammengefasst:

**Abbildung 2: Verantwortliche Akteure an der Universität Augsburg**



*Rechtliche Verankerung:*

In ihrem Leitbild hat sich die Universität mit der Aussage, die Gleichstellung von Mann und Frau zu fördern, explizit und nachdrücklich auf das Prinzip des Gender Mainstreaming verpflichtet. Dies ist ein Beleg für die strukturelle Verankerung der Organisationsentwicklung der Universität Augsburg durch Gleichstellungspolitik. Ähnlich formuliert die Grundordnung (§15), in der die oben genannten Gremien „Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen“ und „Frauenbeirat“ verankert sind. Über Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags beschließt (ebenfalls laut Grundordnung) die Erweiterte Universitätsleitung. Der Entwicklungsplan der Universität widmet sich in einem Teil dem Thema Gleichstellung.

Im Frühjahr 2010 wurde von der Erweiterten Universitätsleitung ein aktualisiertes Frauenförder- und Gleichstellungskonzept, in dem die gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Ziele auf Basis der aktuellen Zahlen des Gleichstellungsmonitors dokumentiert sind, verabschiedet. Im

<sup>1</sup> Status: implementiert; Ressourcen: 0,5 wissenschaftliche Angestellte (TVL 13, unbefristet), 1 wissenschaftliche Hilfskraft, 1 studentische Hilfskraft; 40.000 € Sachmittel; Finanzierung: Wissenschaftsministerium, Universität

<sup>2</sup> Status: implementiert; Ressourcen: 2 Stellen wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (TVL 13), 1,5 wissenschaftliche Hilfskraftstelle, 1,5 studentische Hilfskraftstelle; 10.000 € Sachmittel; Einnahmen: 92.000 €; ab November 2010 zwei weitere Jahre Anschubfinanzierung durch Ministerium und Universität, danach soll sich das GZA komplett refinanzieren

Anschluss wurde das Konzept in allen Gremien vorgestellt und auf der Universitätshomepage veröffentlicht. Ergänzend dazu ist eine praktische Kurzversion erstellt und als gedruckte Handreichung in der Universität verteilt worden.<sup>3</sup>

## 1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt in den Sitzungen des Frauenbeirats. Der Frauenbeirat ist daran beteiligt, Maßnahmen der Frauenförderung anzustoßen und in die Fakultäten zu kommunizieren. Die professoralen Vertreterinnen und Vertreter der Fakultäten in der Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen werden intern auch als Genderbeauftragte bezeichnet und bringen in den Fakultäten – gemeinsam mit den Fakultätsfrauenbeauftragten – den Prozess des Gender Mainstreaming voran. So ist an der Universität Augsburg mit der Position des oder der Genderbeauftragten eine wichtige gleichstellungspolitische Funktion zusätzlich zu den Frauenbeauftragten auf Fakultätsebene geschaffen worden.

Über die Zusammenarbeit mit den Fakultätsfrauenbeauftragten und den Genderbeauftragten hinaus, werden die Fakultäten bei Entscheidungsprozessen mit einbezogen. So fanden z. B. im Rahmen der Aushandlung von Zielvereinbarungen gesonderte Gespräche für den Bereich Gleichstellung zwischen der Universitätsfrauenbeauftragten und den Dekanen und Dekaninnen statt, insbesondere zum Thema Umsetzung des „Kaskadenmodells“. Hierbei wurden erstmalig quantitative Zielwerte und auch Maßnahmen festgelegt, die bis 2013 erreicht und umgesetzt werden. Dekane und Frauenbeauftragte der Fakultäten sind dazu verpflichtet, im Rahmen des Controlling-Prozesses der Gleichstellung jährlich (jeweils im November) einen Bericht vorzulegen, in dem die Umsetzung der Maßnahmen und die eingesetzten Ressourcen dokumentiert werden. Auf Basis dieser Berichte kann das Frauenbüro überprüfen, inwieweit die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt ist. Der jährliche Gleichstellungsmonitor gibt zudem Aufschluss über zahlenmäßige Veränderungen, wie z. B. Annäherung an die oder Entfernung von den festgelegten Zielwerte(n). Im Fortgang zu den Zielvereinbarungsgesprächen fand im Oktober 2010 ein Workshop mit allen DekanInnen und der Universitätsleitung sowie den zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten statt, bei dem – u. a. zur Vorbereitung des hier vorliegenden Umsetzungsberichtes – der aktuelle Stand präsentiert und diskutiert wurde.<sup>4</sup> Dies ist ein Beleg für die Verzahnung von zentralen und dezentralen Steuerungsmechanismen.

## 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Wie bereits in Punkt I 1.1 deutlich geworden, ist die Gleichstellungspolitik der Universität Augsburg geprägt von einer engen Zusammenarbeit zwischen der Universitätsfrauenbeauftragten, der Universitätsleitung, den Kollektiven AkteurInnen und dem Gender Zentrum Augsburg, das wissenschaftliche Gleichstellungs-Expertise einbringt. Gemäß den aktuellen Forschungsergebnissen des Gender Zentrum Augsburg ist das Top-Down-Prinzip der Gleichstellung in der Organisation Hochschule als „Reziproke Interferenz“ (Macha u.a. 2010 a, b) zu kennzeichnen, das heißt als ständige Wechselwirkung zwischen den Akteuren auf der Basis der jeweiligen Kompetenzen. Die Kompetenz der Universitätsleitung liegt dabei im Top Down-Prinzip, die der Frauenbeauftragten in der Konzeptualisierung aufgrund der gleichstellungspolitischen Expertise. Die derzeitige Universitätsfrauenbeauftragte der Universität Augsburg ist gleichzeitig Direktorin des Gender Zentrum Augsburg und integriert die Expertise zu Genderthemen und zur

<sup>3</sup> Status: implementiert; Zeitpunkt: Verabschiedung im Frühjahr 2010; Veröffentlichung des Gesamtkonzepts im Juli 2010; Veröffentlichung der Kurzversion im November 2010; Ressourcen: Mitarbeiterinnen der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragte

<sup>4</sup> Status: durchgeführt; Zeitpunkt: 06.10.2010

Organisationsentwicklung. Außerdem besteht an der Universität eine Kooperation mit Genderforscherinnen in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen der Universität Augsburg (u. a. Prof. Dr. Leonie Herwartz-Emden, Prof. Dr. Marita Krauss, Prof. Dr. Nicole Saam, Prof. Dr. Susanne Popp, Prof. Dr. Sabine Döring-Manteuffel). Mit dem Graduiertenkolleg „Heterogenität und Bildungserfolg“ wird der Genderaspekt ebenfalls wissenschaftlich erarbeitet und Gender in der Lehre etabliert. An der Juristischen Fakultät besteht durch Frau Prof. Dr. Martina Benecke eine Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Auf Landesebene besteht eine Kooperation der Universitätsfrauenbeauftragten mit Genderforscherinnen aus Hochschulen und außerhochschulischen Einrichtungen im Arbeitskreis „Genderforschung in Bayern“, die z.B. im März 2011 eine Tagung zum Thema „Frau Macht Konkurrenz“ an der Akademie Tutzing veranstalten. Die Frauenbeauftragte der Universität ist zudem stellvertretende Sprecherin der Universitäten in der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF) und aktiv in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Sie ist zudem Initiatorin des informellen „Netzwerks Gleichstellung an Hochschulen“ mit 43 Hochschulen, das jährlich eine Tagung zu Entwicklungen und zur Professionalisierung der Gleichstellung an Hochschulen veranstaltet. Das internationale Netzwerk „Women Leading in Education“ tagt ebenfalls jährlich zu Themen der Genderforschung und führt in drei Forschungslinien empirische Datenerhebungen zu Frauen im Bildungswesen weltweit durch (Sobehart 2010).

#### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Gleichstellungspolitik wird im Konzept der Universität als Organisationsentwicklung verstanden, die als geleitete Qualitätsentwicklung und Steuerung in Richtung auf das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit definiert wird. Gleichstellung wird damit zur Querschnittsaufgabe. Der partizipative Aspekt der Beteiligung der betroffenen Individuen und Gruppen wird hervorgehoben, wobei die Entscheidungsträger ihre Macht teilen (Paseka 2008: 203; Macha u.a. 2010; Tomaschek 2007: 256f). Das bedeutet, einen Change-Management-Prozess mit gleichstellungspolitischen Zielen auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Regelmäßig befassen sich die fünf genannten Gleichstellungsgremien mit Planung, Steuerung und Controlling des gleichstellungspolitischen Prozesses und diskutieren die Maßnahmen und Ergebnisse zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Die Beratungsergebnisse werden in die Fakultäten und andere Gremien kommuniziert und die Maßnahmen umgesetzt.

##### *Gleichstellungs-Controlling:*

Um die Gleichstellungsmaßnahmen und Zielvereinbarungen transparent zu gestalten, werden sie einem Controlling-Verfahren unterzogen, dabei werden Daten dokumentiert, evaluiert und überprüft. Mit dem Ziel, Input (d. h. Konzept, Ressourcen, ...), Output (u.a. Anzahl der erreichten Personen) und Outcome (Wirkung) der Maßnahmen der Gleichstellung gegenüber zu stellen, soll zukünftig im Rahmen der Evaluation das Instrument „Gender Balanced Scorecard“ erprobt werden (Macha/Struthmann 2011).<sup>5</sup>

Neu eingeführt wurden Controlling-Berichte der Fakultäten, in denen die Umsetzung der internen Zielvereinbarungen zur Gleichstellung dokumentiert wird. Dadurch wird nachvollziehbar, welche Maßnahmen tatsächlich realisiert wurden, an welcher Stelle Modifizierungen vorgenommen wurden, welche Ressourcen eingesetzt werden und wer die Verantwortung für die

<sup>5</sup> Status: implementiert; Zeitpunkt der Evaluationen: seit 2010

Umsetzung und das Controlling trägt.<sup>6</sup> Auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse werden die laufenden Maßnahmen optimiert oder zukünftige Maßnahmen modifiziert (z. B. Veranstaltungsevaluation des KLeVer-Programms; Evaluation der Mentoring-Programme).<sup>7</sup>

Zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern realisiert die Universität Augsburg weiterhin das Prinzip Organisationsentwicklung durch Personalentwicklung. So bietet das Gender Zentrum Augsburg an der Universität Gender Trainings für Schlüsselpositionen, wie bspw. DekanInnen, Frauenbeauftragte oder auch DozentInnen an. Über die Sensibilisierung dieser Personengruppen soll eine Veränderung im Umgang und in der Wahrnehmung von MitarbeiterInnen und Studierenden bewirkt werden.<sup>8</sup> Auch das Mentoring-Programm UniMento folgt diesem Prinzip: Leistungsstarke Wissenschaftlerinnen werden hier im Rahmen des Programms zur Karriereplanung beraten und ermutigt. Bewusst werden hier – im Gegensatz zu anderen Mentoring-Programmen – männliche Mentoren miteinbezogen, da der direkte Austausch eine Erweiterung der Perspektiven und des Verständnisses für die Lebenswelt der jungen Wissenschaftlerinnen bewirkt.<sup>9</sup> Die Evaluation zeigt, dass das Programm wesentlich zur Kompetenzerweiterung, Bestärkung und Optimierung des Qualifikationsprozesses beiträgt, dass sich aber dennoch viele Frauen von den Mobilitätsanforderungen und den (familienunfreundlichen) Rahmenbedingungen abschrecken lassen. Daher soll zukünftig in Maßnahmen, wie z. B. dem Folgeprojekt Mentoring und Nachwuchsförderung an der Universität Augsburg, verstärkt ein „bifocal approach“ verfolgt werden, was bedeutet, nicht nur einzelne Personen zu fördern, sondern in allen Maßnahmen immer auch die strukturellen Rahmenbedingungen des Wissenschaftssystems zu thematisieren. Ein Großteil der bisherigen Evaluationsergebnisse und der Forschung zu Organisationsentwicklung durch Gleichstellung wurde im Jahr 2010 veröffentlicht<sup>10</sup>.

## **2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

Die Gleichstellung an der Universität Augsburg erfolgt nach einem standardisierten Verfahren: 1. werden Gender Daten zum Status Quo erhoben, 2. werden aus den Defiziten Maßnahmen entwickelt und durchgeführt, 3. wird das Controlling durch die Gleichstellungsgremien durchgeführt, 4. wird im Gleichstellungsmonitor berichtet. Die aktuelle Erhebung, Analyse und Darstellung geschlechtsspezifischer Daten floss in das Frauenförder- und Gleichstellungskonzept ein (2010, vgl. 1.1). In enger Zusammenarbeit mit der Verwaltung wird seit 2010 jedes Jahr eine standardisierte Publikation zu den Geschlechterverhältnissen an der Universität Augsburg verfasst, der „Gleichstellungsmonitor“.<sup>11</sup> Hierzu wurde eine feste Berichtsstruktur entwickelt, in die die gesamtuniversitären Daten, die Daten der sieben Fakultäten und zentralen Einrichtungen sowie die Angaben zum wissenschaftsstützenden Bereich geschlechterdifferenziert dargestellt

<sup>6</sup> Status: implementiert; Zeitpunkt: jährliche Berichterstattung zum 01.11.2010 anhand einer vorgegebenen Struktur; Sichtung der Berichte durch Mitarbeiter/innen der Universitätsfrauenbeauftragten; Ressourcen: ½ wissenschaftliche Mitarbeiterin; Finanzierung durch das Wissenschaftsministerium; Mittel noch für 2011 zugesagt, für 2012 und 2013 in Aussicht gestellt

<sup>7</sup> Status: implementiert; Zeitpunkt: fortlaufend

<sup>8</sup> Status: beschlossen; Zeitpunkt: Ende 2010; Ressourcen: 2 wiss. MA (50%), studentische Hilfskräfte; Finanzierung: Bayerisches Staatsministerium, Mittel der Universität

<sup>9</sup> Status: implementiert; Zeitraum der Maßnahme: 06/2008 – 12/2012; Finanzierung: Universität Augsburg und Europäischer Sozialfonds (ESF); Beschäftigte: 2 wiss. MA (50%), 2 stud. Hilfskräfte

<sup>10</sup> Macha, Hildegard/Handschuh-Heiß, Stephanie/Gruber, Susanne/Magg-Schwarzbäcker, Marion: Gleichstellung und Diversity an der Hochschule – Implementierung und Analyse des Gender-Mainstreaming-Prozesses. Opladen: B. Budrich. Inhalt: Ergebnisse der Gesamtevaluation des Projektes Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg; Macha, Hildegard/Bauer, Quirin/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra: Gender Mainstreaming: Professionalisierung der Organisation und Potentialentwicklung der Akteure an Hochschulen. Opladen: Verlag Barbara Budrich. Inhalt: Ergebnisse des BMBF-Projektes „Gender Mainstreaming an Hochschulen – Bilanzierung und Optimierung“, „Stellschrauben“ eines idealen Gender Mainstreaming Prozesses, Entwicklung einer Theorie der Gleichstellung

<sup>11</sup> Status: beschlossen durch den Gleichstellungsausschuss; Zeitpunkt: jährlich zum Wintersemester; eingesetzte Ressourcen: Mitarbeiterinnen und studentische Hilfskräfte des Frauenbüros

werden: Neben der Aufbereitung der Daten in Tabellen finden sich Verlaufsgraphiken (Absolventen/wissenschaftliches Personal/Professuren) und kurze Erläuterungen zur Situation in dem jeweiligen Bereich. Folgende Daten sind systematisch und anschaulich im Gleichstellungsmonitor aufbereitet:

**Tabelle 1: Inhalte des Gleichstellungsmonitors**

<i>Wissenschaftlicher Bereich:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Neumatrikulierte, Studierende, AbsolventInnen</li> <li>– Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Mittelbau (nach Fakultäten und ausgewählten zentralen Einrichtungen)</li> <li>– Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen</li> <li>– Professuren (unterteilt nach Besoldungsstufe)</li> </ul>
<i>Wissenschaftsstützender Bereich<sup>12</sup>:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ArbeitnehmerInnen und Beschäftigte im Beamtenverhältnis (differenziert nach Besoldungsstufen und Positionen)</li> </ul>
<i>Gremien und Beauftragte</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglieder in Gremien und in der Universitätsleitung</li> <li>– Mitglieder in Ausschüssen und die Anzahl der Beauftragten</li> </ul>

Die Daten werden auf der Homepage der Frauenbeauftragten bzw. der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht und in den einschlägigen Gremien (Frauenbeirat, Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen) diskutiert. Die Definition von Kennzahlen, die der Universitätsleitung zu Controllingzwecken dienen können, ist geplant. Einzelauswertungen werden den Fakultäten zur Verfügung gestellt und bilden die Grundlage für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen. Daneben hat die Universitätsleitung beschlossen, in die jährliche Berichterstattung über die Situation der Universität geschlechterspezifische Kennzahlen einzubeziehen.

### **3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

#### **3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle**

Das wissenschaftliche Personal hat nach Absprache mit der/dem Vorgesetzten die Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes (biografieorientierte Arbeitszeit), soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.<sup>13</sup> Ausschreibungen für Vollzeitstellen für wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal enthalten den Hinweis auf Teilzeitfähigkeit.<sup>14</sup> Einen Beitrag zu struktureller Veränderung leistet der Beschluss aller Fakultäten, zukünftig Sitzungen der Fakultätsgremien zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden zu lassen. In den Controlling-Berichten der Fakultäten wird nachvollziehbar, dass hierzu individuelle, bedarfsgerechte Absprachen mit den betroffenen Männern und Frauen getroffen werden, was langfristig zu einer Veränderung der Kultur beitragen wird.<sup>15</sup>

#### **3.2 Kinderbetreuungsangebote**

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, wissenschaftlicher Karriere und Studium hat die Universität Augsburg seit 2003 ein breites Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen geschaf-

<sup>12</sup> Für den wissenschaftsstützenden Bereich werden zudem Daten zu Beurlaubungen, Altersteilzeit, Beförderungen, Leistungsprämien, Teilnahme an Fortbildungen, Inanspruchnahme von Telearbeit erhoben.

<sup>13</sup> Status: implementiert

<sup>14</sup> Status: implementiert

<sup>15</sup> Status: beschlossen (in den Zielvereinbarungen 2008-2013)

fen, das von Studierenden und Mitarbeitenden sehr geschätzt wird. Geplant ist ein weiterer Ausbau der Betreuungsplätze insbesondere für die Altersgruppe 3 bis 6 Jahre.

Bereits fest implementierte Angebote sind:

- eine *Krabbelgruppe für Kinder unter 1 Jahr* der Eltern-Kind-Initiative „Unibärchen e.V.“ Hier werden an bis zu drei Vormittagen pro Woche etwa 6 Kinder unter einem Jahr von Fachkräften betreut. Öffnungszeiten: Montag bis Freitag von 8.00 bis 12.00 Uhr, Betreuungszeit pro Kind: 1-3 Vormittage.<sup>16</sup>
- die *Kinderkrippe „Frechdachs“ für Kinder von Studierenden im Alter von 1 bis 3 Jahren*. Bietet insgesamt fünf verschiedene Gruppen an, davon zwei Vormittagsgruppen (von 8 Uhr bis 13 Uhr), zwei Nachmittagsgruppen (von 13.30 Uhr bis 18.30 Uhr) und eine verlängerte Gruppe (von 8 Uhr bis 15 Uhr). Jede Gruppe kann bis zu 12 Kinder aufnehmen und wird von je drei Erzieher/innen betreut. Zudem kann ein Frühdienst in Anspruch genommen werden, der die Kinder schon ab 7 Uhr 30 empfängt.<sup>17</sup>
- die *Kinderkrippe „Unibärchen“ für Kinder zwischen 1 und 3 Jahr(en)* bietet flexible, bedarfsangepasste, familienergänzende Betreuungsformen, in erster Linie für die Beschäftigten der Universität Augsburg. 12 Kinder werden von drei Bezugspersonen in den Räumen im nahegelegenen Stadtteil Göggingen betreut. Öffnungszeiten: Montag bis Freitag 7.30 Uhr bis 16 Uhr (auch während der Semesterferien); drei Buchungszeiten werden angeboten: bis 12.30 Uhr, bis 14.30 Uhr und bis 16.15 Uhr.<sup>18</sup>
- die *Ferienbetreuung für Kinder zwischen 4 und 12 Jahren* offeriert eine Betreuung während der Oster-, Pfingst-, Sommer- und Herbstferien. In den Sommerferien können vier Wochen abgedeckt werden, für die anderen Ferienzeiten steht die komplette Zeit zur Verfügung. Die Betreuung findet auf dem Campusgelände statt. Betreuungszeiten: Montag bis Freitag 8 Uhr bis 17 Uhr.<sup>19</sup>
- weitere flexible Möglichkeiten der Kinderbetreuung, wie z.B. bei Tagungen und Kongressen, Betreuung von Kindern von Gastprofessorinnen/-professoren, Notfallbetreuung bei Erkrankung o.ä.; auch Babysitting werden von der Familienservicestelle organisiert (siehe unten).<sup>20</sup>
- der unentgeltliche Mittagstisch für Kinder in der Mensa.

Zur zukunftsorientierten und bedarfsgerechten Planung des Kinderbetreuungsangebotes wurde im Jahr 2009/2010 eine Erhebung unter Beschäftigten und Studierenden durchgeführt. Ausgehend von dem angemeldeten Bedarf wurden zwei neue Einrichtungen geplant und eine Baumaßnahme bereits begonnen. So wird derzeit auf dem Campus ein Neubau errichtet, wodurch nicht nur der *Ausbau* des Platzangebots auf über 100 Kinder von Beschäftigten und Studierenden (Alter: bis 3 Jahre), sondern auch die gemeinsame Unterbringung der Einrichtungen „Frechdachs“ und „Unibärchen“ ermöglicht wird.<sup>21</sup> Die Zusammenführung der Einrichtungen für Beschäftigten- und für Studierendenkinder in Form der geplanten Fusion von Frechdachs und Unibärchen wird von der Universitätsleitung begrüßt und als sehr förderlich für die weitere Entwicklung gesehen. Außerdem ist eine Kindertagesstätte für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren geplant. Die Stadt Augsburg unterstützt die Universität in diesem Vorhaben.<sup>22</sup>

<sup>16</sup> Finanzierung: Eltern-Kind-Initiative Unibärchen e.V., Elternbeiträge

<sup>17</sup> Finanzierung: Studentenwerk, Elternbeiträge

<sup>18</sup> Finanzierung: Eltern-Kind-Initiative Unibärchen e.V., Elternbeiträge, die Universität Augsburg fördert die Kinderkrippe „Unibärchen“ mit einem jährlichen Festbetrag in Höhe 25.000 Euro

<sup>19</sup> Finanzierung: Eltern-Kind-Initiative Unibärchen e.V.; Elternbeiträge

<sup>20</sup> Finanzierung: Universität Augsburg (Personal Familienservice: ½ wiss. MA); Elternbeiträge

<sup>21</sup> Status: beschlossen; Zeitpunkt: Baubeginn 09/2010, bezugsfertig im Juli 2011; Finanzierung: Studentenwerk, Universität Augsburg, weitere öffentliche Fördermittel BayKiBiG (Staat Bayern), Bundesprogramm

<sup>22</sup> Status: beschlossen; Finanzierung: offen; Zeitpunkt: offen

Neben den Kinderbetreuungsstrukturen hat die Universität Augsburg mit der Familienservice-stelle „Kind und Hochschule“ eine Beratungs-, Informations- und Vermittlungsstelle eingerichtet, die Studierenden sowie Beschäftigten Beratung zu Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Familie und konkrete Hilfe bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten bietet. Mitarbeiter/innen können sich hier bspw. bezüglich der Gestaltung von Elternzeiten (z. B. Fragen zu beruflichem Wiedereinstieg, partnerschaftlicher Aufgabenteilung) beraten lassen. Die Erweiterung des Serviceangebots für Beschäftigte und die Verstetigung der Familienservice-stelle bis 2013 werden angestrebt.<sup>23</sup> In Ergänzung zur persönlichen Beratung wurden Internetportale eingerichtet, wie z. B. das bayernweite Portal „Kind und Hochschule“ (<http://www.kind-und-hochschule.net>), das aus dem Preisgeld für das beste Gleichstellungskonzept einer Hochschule (2007 verliehen vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst) finanziert wurde. Daneben wird das Internet-Portal „Eltern an der Universität Augsburg“ und eine Internet-Plattform für Babysitterdienste gepflegt.

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

Zur Verwirklichung des von der Universitätsleitung formulierten Ziels, sich zur familienfreundlichsten Universität Bayerns weiter zu entwickeln, sollen zukünftig verstärkt Anstrengungen zur Schaffung einer Organisationskultur unternommen werden, in der die Vereinbarkeit von Studium bzw. beruflicher Tätigkeit an der Universität mit dem Familienleben realisiert wird. So hat bspw. die Philosophisch-Historische Fakultät im Frühjahr 2010 die Einführung des Teilzeitstudiums beantragt.

Auf Ebene des wissenschaftlichen Personals unterstützte bislang der Familienservice Gast- und VertretungsprofessorInnen sowie Dual-Career-Paare, die neu an die Universität kommen, z. B. bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten. In den nächsten zwei Jahren sollen die bestehenden Angebote zur Work-Life-Balance abgesichert und ausgebaut sowie neue Angebote initiiert werden. Seit Januar 2011 verfügt die Universität Augsburg nun über einen Dual Career Service (DCS) mit einer zentralen Ansprechpartnerin im Gender Zentrum Augsburg und ist offizieller Netzwerkpartner des Munich Dual Career Office (MDCO). Damit besteht ein Angebot mit personenbezogenem Service und Beratung für Doppelkarrierepaare.<sup>24</sup>

## 4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilung

Die Universität Augsburg hält sich bei der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich streng an gleichstellungsorientierte Richtlinien, wie z. B. geschlechtergerechte Sprache in Ausschreibungen oder den Hinweis darauf, dass die Universität Augsburg im Sinne des Gender Mainstreaming handelt und die Etablierung einer familiengerechten Hochschule anstrebt, um gleichermaßen qualifizierte Frauen und Männer zu gewinnen. Die Regelungen finden alle Universitätsangehörigen im Volltext und einer praktischen Kurzfassung des Frauenförder- und Gleichstellungskonzept der Universität, die im November 2010 zur Verfügung gestellt wurde.

Seit Mai 2010 orientieren sich alle Berufungskommissionen zusätzlich an den „Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren“<sup>25</sup>, die von der Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen nach den Empfehlungen der Hochschulrekto-

<sup>23</sup> Status: implementiert; Ausbau und Verstetigung geplant; Finanzierung: Studienbeiträge; Ressourcen: 0,25 wiss. Mitarbeiter-stelle, 0,25 wiss. Hilfskraftstelle; 28.000 € Sachmittel pro Jahr

<sup>24</sup> Status: implementiert

<sup>25</sup> Einzusehen unter: [http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/downloads/qs\\_berufung.pdf](http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/downloads/qs_berufung.pdf)

renkonferenz und des Wissenschaftsrates erarbeitet und in den Fakultäten und in der Universitätsleitung intensiv diskutiert und verabschiedet wurden. Diese enthalten nicht nur Regelungen zur Erhöhung der Transparenz und zu Geschlechterverhältnissen in Berufungsgremien, sondern auch die Forderung nach aktiver Rekrutierung von Frauen für die Besetzung von Professuren sowie die Vorgabe, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation der Vorrang auf der Berufungsliste eingeräumt werden soll, bis in dem betreffenden Fach der formulierte Zielwert (vgl. Datenblätter im Anhang) erreicht ist. Zudem beinhaltet die Empfehlung, dass die Berufungsgremien möglichst geschlechtsparitätisch besetzt sein sollten, wobei darauf zu achten ist, dass Frauen in der Fakultät nicht übermäßig belastet werden. Die Empfehlungen wurden Ende 2010 in die allgemeinen Verfahrensregeln des Berufungsverfahrens integriert.<sup>26</sup> Alle Fakultäten wurden dazu angehalten, eine jeweils für die Einhaltung verantwortliche Person festzulegen. Auf die konkrete Nachfrage zum Jahresende meldeten die Fakultäten rück, dass entweder die Frauenbeauftragte oder der Berichterstatter auf die Einhaltung achtet und ggfs. Verstöße dokumentiert. Den Berichten der Fakultäten konnte weiterhin entnommen werden, dass Vorschläge, wie bspw. die Durchführung von Lehrproben in der Philosophisch-Historischen Fakultät oder die aktive Rekrutierung von Frauen in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, der Katholisch-Theologischen Fakultät sowie der Fakultät für Angewandte Informatik realisiert werden.

Um die Regelungen und Empfehlungen zu gleichstellungsorientierten Berufungsverfahren noch transparenter zu machen und nachhaltiger zu kommunizieren, wird – im Auftrag der Universitätsleitung – das Frauenbüro in Zusammenarbeit mit der Zentralverwaltung einen gleichstellungsorientierten Leitfaden für Berufungsverfahren erstellen, der als Handreichung mit konkreten Handlungsempfehlungen und Informationen über den Ablauf des Berufungsverfahrens für Kommissionsmitglieder und Bewerber/innen dienen soll.<sup>27</sup> In diesem Zusammenhang wird die Fortbildung von Mitentscheidern in Berufungsverfahren als zentral betrachtet. Entsprechende Workshops des Gender Zentrums Augsburg sind in Planung.<sup>28</sup>

## 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Um persönlichen Abhängigkeiten in Qualifizierungsphasen entgegen zu wirken, setzt die Universität Augsburg aktuell verstärkt auf Graduiertenschulen, Mentoring und Stipendien.

2010 wurde eine Graduiertenschule für Geistes- und Sozialwissenschaften (GGS) eingerichtet, in der insgesamt 15 gestufte Promotionsprogramme gebündelt werden. Diese Form der Promotionsförderung verringert die persönlichen Abhängigkeiten zwischen Promovierenden und ihren Betreuungspersonen. Die Graduiertenschule bietet jedes Semester ein Angebot an Kursen zu Schlüsselqualifikationen sowie die Teilnahmemöglichkeit an Veranstaltungen wie Vortragsreihen, Kolloquien und Ringvorlesungen.<sup>29</sup> Eines der 15 Programme ist das Promotionskolleg „Heterogenität und Bildungserfolg“, das 2009 startete und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Hier beschäftigten sich u.a. einige Promovendinnen und Promovenden mit genderspezifischen Fragestellungen. Eine weitere Graduiertenschule besteht mit der Integrated Graduate School (IGS), die Bestandteil des DFG-Projektes „Transregio 80“ ist, und über ein eigenes Mentoring-Programm und finanzielle Fördermöglichkeiten verfügt. Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde zudem eine Graduiertenschule „Konfliktkulturen und heterogene Gesellschaftsstruktur“ beantragt. Daneben beteiligen sich einzelne Fakultäten auch an überuniversitä-

<sup>26</sup> Status: implementiert; umgesetzt durch Personalabteilung

<sup>27</sup> Status: beschlossen; Zeitpunkt: erstes Halbjahr 2011

<sup>28</sup> Status: geplant; Zeitpunkt: voraussichtlich 2011

<sup>29</sup> Status: beschlossen; bisher 8 Promovierende. Finanzierung: mittelfristige Finanzierung durch Mittel der Fakultäten PhilHist und PhilSoz aus dem Kompetenzzentrum „Kultur- und Bildungswissenschaft“; Finanzierung aus universitären Mitteln wird angestrebt; Ressourcen: ½ wiss. MA-Stelle zur Koordinierung des Programms sowie Referentenhonorare

ren Graduiertenprogrammen, wie zum Beispiel die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät am „Bavarian Graduate Program in Economics (BGPEd)“. Beschlossen wurde zudem eine Graduiertenschule der Universität Augsburg, die als Dach über die Aktivitäten der einzelnen Fakultäten im Bereich der strukturierten Doktorandenausbildung fungieren soll. Neben der Schaffung solcher Ausbildungsstrukturen forciert das UniMento-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vernetzung, den Informationsaustausch und die persönliche Beratung bei der wissenschaftlichen Karriereplanung.<sup>30</sup> Weiterhin vermittelt die Universität Augsburg Stipendien des bayerischen Programms „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, wodurch freie Forschung ermöglicht wird. Der Förderschwerpunkt des Programms liegt auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur.<sup>31</sup> Für das Nationale Stipendienprogramm erfolgte durch die Universitätsleitung die Festlegung einer Quote für Frauen von 50%, in Abhängigkeit der Gesamtzahl der Bewerber/innen und unter Berücksichtigung des Leistungskriteriums.

Als weitere Möglichkeit, Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten zu treffen, ist ein funktionierendes Konfliktmanagement. Deshalb verfügt die Universität Augsburg – neben den gesetzlich vorgeschriebenen Einrichtungen, die (u. a.) in diesem Bereich arbeiten (Personalrat, Beschwerdestelle nach AGG) – seit Juli 2008 über die Beratungsstelle für Konfliktprävention und Konfliktbearbeitung. Sie steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen, die eine vertrauliche Beratung zu Konflikten suchen.

## II Personelle Gleichstellungsstandards

### 1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

In den Zielvereinbarungen im Bereich Gleichstellung zwischen der Universität Augsburg und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst wurde als vorrangiges Ziel die Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren und damit die Aufhebung des gender bias beschlossen, was u. a. durch die Umsetzung des relationalen Modells (Kaskadenmodell) bei der Besetzung von Professuren und Qualifikationsstellen erreicht werden soll. Alle Fakultäten haben sich dazu verpflichtet, realistische Zielwerte in Orientierung am Kaskadenmodell und unter Beachtung der aktuellen und zukünftigen Situation an der jeweiligen Fakultät festzulegen. In enger Absprache mit der Universitätsfrauenbeauftragten haben insbesondere die Fakultät für Angewandte Informatik sowie die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, aber auch die Juristische und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Maßnahmen zur aktiven Gewinnung von Studentinnen bzw. der Rekrutierung von weiblichem wissenschaftlichem Personal und von Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt und durchgeführt. Darunter fallen

- eine verstärkte Rekrutierung von Frauen für Lehraufträge und die Organisation der Vortragsreihe „Female Career Coaching“ (Juristische Fakultät)
- die Integration des Themenblocks „Wissenschaftliche Karriere“ (unter Einbeziehung von Genderaspekten) in die Informationsveranstaltung zum Master-Studium (Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät)

<sup>30</sup> Finanzierung: Mittel der Universität (u.a. Studienbeiträge) und des Europäischen Sozialfonds (ESF); Zeitpunkt: 06/2008 – 12/2010 (eine Fortführung des Projektes im Zeitraum 01/2011 – 06/2013 ist geplant); eingesetzte Ressourcen: insgesamt 243 000 €; 1 wiss. Mitarbeiterstelle (TVL 13), 1 studentische Hilfskraft, ca. 20.000 € Sachmittel pro Jahr

<sup>31</sup> Stipendien können von Promovendinnen (1200 €), Postdoktorandinnen (2000 €), Habilitandinnen (2200 €) und exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchswissenschaftlerinnen (2400 €) beantragt werden. Finanzierung: Landesmittel des Freistaats Bayern

- die Beschäftigung von Tutorinnen als Übungsgruppenleiterinnen und im Rahmen der Praktikumsbetreuung; Teilnahme am Girls' Day; Preis für beste Masterarbeit für weibliche Studierende; gezielte Einladung von Frauen zu Vortragsreihen (Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät)
- Teilnahme des Fachbereichs Informatik und Geographie am Girls' Day; Aktionen mit Mädchen-Gymnasien in Augsburg (z.B. Roboterprojekt); EU-finanziertes Projekt „e-Circus“; Förderung von Studentinnen durch Ermöglichung der Teilnahme an Tutorien/Summerschools; Frauenpraktika (wurde noch nicht in Anspruch genommen); Preis für beste Informatik-Abschlussarbeit; Coaching-Seminare für Mitarbeiterinnen; direkte Ansprache von Frauen auf ausgeschriebene Professuren (z. B. über FemConsult); Förderung des Aufbaus von internationalen Netzwerken zwischen Projektmitarbeiterinnen und namhaften Wissenschaftlern in der Forschergruppe OC-Trust (Fakultät für Angewandte Informatik)

Mit Blick auf die Unterrepräsentation von Männern an der Fakultät hat die Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät beschlossen, Anstrengungen zu unternehmen, den *Anteil männlicher Studierender, v.a. in den Fächern Elementarpädagogik und in den Lehramtsstudiengängen, zu erhöhen*. Hierzu beteiligt sich die Fakultät z.B. am Boys' Day, um Jungen für ein pädagogisches Studium zu gewinnen.<sup>32</sup>

Eine Besonderheit ist weiterhin, dass an der Universität eine *Internationale und Interdisziplinäre Gastprofessur für Wissenschaftlerinnen* eingerichtet wurde, die von den Fakultäten jeweils für ein Jahr beantragt werden kann<sup>33</sup>. Die Universität Augsburg hat im vergangenen Jahr außerdem erfolgreich am Professorinnen-Programm des Bundes teilgenommen

Eine neue Initiative zielt auf gleichstellungsorientierte Personalführung ab. So ist in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Wissenstransfer und Weiterbildung (ZWW) unter der Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten ein *Workshop zur wertorientierten und familienfreundlichen Personalführung* konzipiert und durchgeführt worden, an dem auch Professorinnen und Professoren teilgenommen haben. Der erste Workshop mit dem Titel „Erfolgreiche Personalführung“ fand im Mai 2010 statt. In zwei halbtägigen Modulen werden dabei Aspekte eines an Werten orientierten Führungsstils sowie sozialkompetenter und familienfreundlicher Personalführung behandelt. Aufgrund des Erfolgs und der großen Nachfrage wurde dieses Angebot im September wiederholt.<sup>34</sup> Neben diesem Angebot für Leitungspersonen organisiert das Frauenbüro im Rahmen des KLeVer-Programms Workshops für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit genderspezifischer Akzentuierung (z.B. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie).

Im Vergleich zu anderen Universitäten weist die Universität Augsburg einen Nachholbedarf im Bereich einer systematischen Nachwuchsförderung auf. Es ist geplant, die bislang vereinzelt Maßnahmen besser zu vernetzen und bekannt zu machen. Gemeinsam mit allen Akteuren der Nachwuchsförderung werden im Januar/Februar 2011 ein neues Leitbild sowie ein Konzeptvorschlag entwickelt. Gleichstellungs- und Diversity-Aspekte sollen dabei integraler Bestandteil aller Angebote sein.<sup>35</sup>

## 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Im Rahmen der inneruniversitären Mittelverteilung wird ein Teil der Mittel für ein ökonomisches Anreizsystem eingesetzt. Bei der Verteilung der Mittel für Lehre und Forschung (TG 73 neu),

<sup>32</sup> Status: beschlossen und einzelne Maßnahmen bereits durchgeführt

<sup>33</sup> Status: implementiert; jährlicher Wechsel der Professur; Finanzierung: Mittel der Universität

<sup>34</sup> Status: implementiert; Zeitpunkt: Mai 2010 und September 2010; Finanzierung: Mittel der Universität

<sup>35</sup> Status: geplant; Zeitpunkt: Konzeptentwicklung im Laufe des Jahres 2011

die belastungs- und leistungsbezogen an die Fakultäten fließen, werden gleichstellungsrelevante Parameter berücksichtigt. Um zu verhindern, dass diese nach dem Kriterium „Gleichstellung“ verteilten Mittel ohne Lenkungswirkung bleiben, müssen sie gezielt und ausschließlich für die Frauenförderung eingesetzt werden. In den „Richtlinien der Universitätsleitung für die Verteilung von Haushaltsmitteln der Titelgruppe 73 (neu)“ ist festgelegt, dass die Fakultäten die Auflage bekommen, diese Gelder, gegebenenfalls nach Festlegung von Kriterien im Benehmen mit der Frauenbeauftragten der Fakultät, zur Förderung von Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg einzusetzen und jährlich darüber Bericht zu erstatten. Den Controlling-Berichten der Frauenbeauftragten lässt sich entnehmen, dass der Großteil der Mittel zur Finanzierung von Tagungsreisen (mit aktiver Teilnahme) oder Coaching-/Workshop-Angeboten (z.B. zum Thema Drittmittelinwerbung) eingesetzt wird. Weiterhin können diese Gelder auch zur Finanzierung von Kinderbetreuungsangeboten genutzt werden. Zur Erhöhung der Transparenz im Antragsverfahren wurde ein Antragsformular erstellt, auf dessen Grundlage künftig die Berichterstattung über die Verwendung der Mittel erfolgen wird.

Neben dieser personenbezogenen Förderung werden die Mittel auch zur Verbesserung struktureller Bedingungen eingesetzt. So wird die Kinderkrippe „Unibärchen“ mit einem jährlichen Festbetrag in Höhe 25.000 € gefördert, ein weiterer Teil dieser Mittel wird der Universitätsfrauenbeauftragten zur Durchführung spezifischer Projekte der Frauenförderung zugewiesen. Der Einsatz der Mittel wird jährlich durch einen Bericht nachgewiesen und von der Haushaltskommission geprüft. Auch wenn es sich um relativ geringe Summen handelt, die hier verteilt werden, wirken diese Mittel als Steuerungselement der Gleichstellungspolitik.

### 1.3 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs

Als Maßnahme zur Sicherung des fairen Wettbewerbs kann das Mentoring-Programm für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (dazu zählen Studentinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen) gesehen werden, das mit dem Instrument Gruppen-Mentoring einen wesentlichen Beitrag zur individuellen Nachwuchsförderung leistet. Im Zeitraum 2008-2010 konnten insgesamt 58 Frauen von diesem Angebot profitieren. Dieses Angebot wird im Zeitraum 2011-2013 in modifizierter Form weitergeführt<sup>36</sup> Die u.a. in diesem Projekt gewonnenen Erkenntnisse über spezifische Bedarfe in den Qualifikationsphasen Promotion und Habilitation fließen in die Planung des Workshop-Programms KLeVer ein, das bspw. Berufungstrainings, Workshops zum Thema Drittmittelinwerbung, aber auch Angebote zur wissenschaftlichen Laufbahnplanung organisiert. Die Veranstaltungen werden als Mitarbeiterfortbildung in Kooperation mit dem universitären Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) durchgeführt.<sup>37</sup>

## 2 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Zur Sensibilisierung und Reflexion über bestehende Geschlechterverhältnisse kamen bereits zu verschiedenen Zeitpunkten Gender Trainings für diverse Personengruppen zum Einsatz. So wurde 2010 erstmalig ein Gender-Training für Dozentinnen und Dozenten im Rahmen des hochschuldidaktischen Programms ProfiLehre veranstaltet, mit dem Ziel, Gendersensibilität in der inhaltlichen und didaktischen Gestaltung der Lehrveranstaltungen auszubilden.<sup>38</sup> Auch die

<sup>36</sup> Status: implementiert; Zeitraum: 01/2011 bis 06/2013; Finanzierung aus Mittel der Universität, Restmittel des Programms Chancengleichheit und des Europäischen Sozialfonds; eine Verstetigung nach Ende der Projektlaufzeit ist beschlossen.

<sup>37</sup> Status: implementiert; Zeitpunkt: halbjährlich stattfindende Veranstaltungen (Frühjahr und Herbst); Finanzierung: personelle Ressourcen für Konzeption und Organisation: Frauenbüro; Teilnahmebeiträge

<sup>38</sup> Status: implementiert; Zeitpunkt: Herbst 2010 und dann halbjährlich als fester Bestandteil des ProfiLehre-Programms; Finanzierung: Ko-Finanzierung aus Mitteln der Universität und Mitteln des Frauenbüros

bereits erwähnten Angebote (KLeVer, ZWW-Fortbildung zu „Werteorientierter Personalführung“, geplante Workshops für Mitglieder von Berufungskommissionen) zielen auf die Reflexion von Rollenstereotypen ab.

### **Resümee und Ausblick**

Infolge der Bewertung der Gleichstellungsarbeit und Einordnung in Stadium 2 durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Jahr 2010 hat die Universität Augsburg ihre Gleichstellungsbemühungen intensiviert. In allen hochschulpolitischen Gremien wurde auf die kritisierten Punkte – mangelnde Einbindung des Präsidiums und fehlendes Gesamtkonzept bzw. mangelnde Kontrolle der Maßnahmenumsetzung – hingewiesen. Die Diskussion über Gleichstellung lebte dadurch neu auf. Gleichzeitig wurden im vergangenen Jahr durch die Einführung eines Controlling-Berichts zur Umsetzung der internen Zielvereinbarungen und des Gleichstellungsmonitors die Transparenz erhöht und die Fortschritte, Schwachstellen und Ansatzpunkte in den sieben Fakultäten deutlich benannt. Mit Signalen und innovativen Ideen im Bereich Organisations- und Personalentwicklung will die Universität ihre Vision „Geschlechter in Balance“ in den nächsten Jahren weiter vorantreiben, um ihre Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit zu sichern.



Prof. Dr. Alois Loidl  
Ständiger Vertreter des Präsidenten

### **Anlagen**

Datenblätter: Gesamtuniversität und Fakultäten

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Angewandte Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Institut für	Ausgangslage am * [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 15.7.2009 ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
										Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (mit Lehramt)	Informatik					542	105	84	16	83	17
	Geografie					405	577	40	60	40/50	60/50
Anzahl der Promotionen im Jahr	Gesamtfak					10	1	90,9	9,1	81	19
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Informatik					27	6	82	18	82	18
	Geografie					16	4	80	20	70	30
Anzahl der Habilitationen im Jahr	Informatik					0	0	0	0	87	13
	Geografie					0	0	0	0	66	33
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Informatik					15	2	87	13	87	13
	Geografie					6	3	66	33	66	33
Juniorprofessuren	Informatik					0	0	0	0		
	Geografie					0	0	0	0		
Professuren C3/W2	Informatik					4	0	100	0	100	0***
	Geografie					1	1	50	50	50	50
Professuren C4/W3	Informatik					7	1	87,5	12,5	87,5	12,5***
	Geografie					4	0	100	0	75	25****
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	Gesamtfak					1	0	100		100	0

\* Diese Daten wurden der DFG im ersten Bericht nicht vorgelegt

\*\* Angaben überwiegend aus der Fakultät

\*\*\* Begründung für die Zielvorgabe: Die Steigerung des Frauenanteils erscheint so gut wie unmöglich, da die bis 2013 geplanten Professuren von ihrer Thematik her eher männliche Bewerber ansprechen.

\*\*\*\* die Erhöhung des Frauenanteils erscheint nur möglich, da die Didaktik der Geographie zur Wiederbesetzung ansteht und die Zahl der habilitierten Frauen in diesem Fach relativ hoch ist

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009] *				Aktuelle Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	770	1049	42,3	57,7	864	1202	41,8	58,2		50
Anzahl der Promotionen im Jahr	31	13	70,5	29,5	27	14	65,9	34,1		50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	0	0	0	0		2 (absolut)
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										50
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100	0		50
Professuren C3/W2	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3		50
Professuren C4/W3	10	3	76,9	23,1	10	3	76,9	23,1		30
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	0	1	0	100		100

\* Diese Daten wurden der DFG im ersten Bericht nicht vorgelegt

\*\* Immatrikulationen: Stand: WS 2009/2010; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2008/2009; Professuren: Stand 1.5.2009

UA Jura

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Katholisch-Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009] *				Aktuelle Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	80	141	36,2	63,8	77	142	35,2	64,8		
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	1	80	20	0	1	0	100	66	33
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	0	0	0	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	Zielvorgabe Professuren insgesamt	
Professuren C3/W2	1	0	100	0	2	0	100	0	75	25
Professuren C4/W3	6	0	6	0	6	0	100	0		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0		
Lebenszeitstelle Mittelbau					2	1	66,6	33,3	58	42
apl. Professuren und Privatdozenten					4	2	66,6	33,3		

\* Diese Daten wurden der DFG im ersten Bericht nicht vorgelegt

\*\* Immatrikulationen: Stand: WS 2009/2010; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2008/2009; Professuren: Stand 1.5.2009

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Institut	Ausgangslage am 31.12.2008 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009] *				Aktuelle Situation am 30.9.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Neu-Immatrikulationen (ohne Lehramt)	Physik					42	9	82,4	17,6		
	Mathematik					49	39	55,7	44,3		
Neu-Immatrikulationen (mit Lehramt)	Physik					80	31	72,1	27,9		
	Mathematik					113	131	46,3	53,7		
eingeschr. Studierende (ohne Lehramt)	Physik					332	75	81,6	18,4	< 78	> 22
	Mathematik					216	169	56,1	43,9		
eingeschr. Studierende (mit Lehramt)	Physik					466	159	74,6	25,4	< 60	> 40
	Mathematik					493	525	48,4	51,6		
Anzahl der Promotionen im Jahr	Physik					15	5	75	25		
	Mathematik					4	1	80	20		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Physik					39	14	73,6	26,4		
	Mathematik					12	4	75	25		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	Physik					3	0	100	0		
	Mathematik					2	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Physik										
	Mathematik										
Juniorprofessuren	Physik					1	0	100	0		
	Mathematik					1	0	100	0		
Professuren C3/W2	Physik					8	3	72,7	27,3	Zielvorgabe Professuren insgesamt	
	Mathematik					8	0	100	0	< 94	> 6
Professuren C4/W3	Physik					11	0	100	0		
	Mathematik					8	1	88,9	11,1		

<b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)</b>	Dekan 2009					0	0	0	0	
	Mathematik					1	0	100	0	

\* Diese Daten wurden der DFG im ersten Bericht nicht vorgelegt

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philologisch-Historische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009] *				Aktuelle Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1058	2965	26,3	73,7	1136	3222	26,1	73,9		
Anzahl der Promotionen im Jahr	6	8	42,9	57,1	13	8	61,9	38,1		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	3	0	10	2	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	1	0	100	0	1	0	100	Zielvorgabe Professuren insgesamt 50                      50	
Professuren C3/W2	4	2	66,7	33,3	5	2	71,4	28,6		
Professuren C4/W3	12	7	63,2	36,8	13	7	65	35		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	0	1	0	100	0	1	0	100		

\* Diese Daten wurden der DFG im ersten Bericht nicht vorgelegt

\*\* Immatrikulationen: Stand: WS 2009/2010; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2008/2009; Professuren: Stand 1.5.2009

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009] *				Aktuelle Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	848	1932	30,5	69,5	835	1850	31,1	68,9	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	14	9	60,9	39,1	12	9	57,1	42,9	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	1	0	100	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	11***	4	73,3	26,7	8	4	66,7	33,3	60	40
Professuren C4/W3	13	4	76,5	23,5	15	4	78,9	21,1	70	30
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0		

\*\*\* davon 2 Professoren im Angestelltenverhältnis

\* Diese Daten wurden der DFG im ersten Bericht nicht vorgelegt

\*\* Immatrikulationen: Stand: WS 2009/2010; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2008/2009; Professuren: Stand 1.5.2009

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12. 2008 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009] *				Aktuelle Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013 ***	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1578	1185	57,1	42,9	1722	1301	57	43		~ 40
Anzahl der Promotionen im Jahr	23	6	79,3	20,7	20	4	83,3	16,7	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0	100	1	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										***
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	2	0	100	0	3	0	100	0		> 0 ***
Professuren C4/W3	15	0	100	0	15	0	100	0		> 0 ***
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0		

\* Diese Daten wurden der DFG im ersten Bericht nicht vorgelegt

\*\* Immatrikulationen: Stand: WS 2009/2010; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2008/2009; Professuren: Stand 1.5.2009

\*\*\*Erläuterungen zu den Zielvorgaben: Habilitationen: Die Fakultät strebt an, dass 2 Frauen ein Habilitationsverfahren aufnehmen.

Berufungen: Die Fakultät strebt an, für 50% der bis 2013 zu besetzenden Professuren Frauen zu berufen (Berufung von Frauen in 2 der 4-5 i. d. nächsten Jahren anstehenden Verfahren).

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	6020	8261	42,2	57,8	6.396	8.860	41,92	58,08	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	99	43	69,7	30,3	101	45	69,2	30,8	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5	4	55,6	44,4	9	0	100	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	1	0	100	2	1	66,7	33,3	50	50
Professuren C3/W2	138	29	82,6	17,4	110	20	84,6	15,4	70	30
Professuren C4/W3	111	21	84,1	15,9	62	14	81,6	18,4	75	25
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	11	1	91,7	8,3	10	2	83,3	16,7	50	50

\*\* Immatrikulationen: Stand: WS 2009/2010; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2008/2009; Professuren: Stand 1.5.2009