

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

Stand 18.1.2013



Inhalt

I.	Wesentliche Veränderungen gegenüber dem Stand des Zwischenberichts.....	2
II.	Frauen auf wissenschaftlichen Karrierestufen in der Universität Augsburg.....	4
A)	Strukturelle Gleichstellungsstandards	5
1.	Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	5
1.1	Verankerung auf Leitungsebene.....	5
1.2	Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen	7
1.3	Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern und Kompetenzträgerinnen	8
1.4	Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	9
2.	Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation.....	10
3.	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	12
3.1	Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	12
3.2	Kinderbetreuungsangebote	12
3.3	Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	12
4.	Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	13
4.1	Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	13
4.2	Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten.....	14
B)	Personelle Gleichstellungsstandards	14
1.	Personal und die Verteilung von Ressourcen	14
1.1	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	14
1.2	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	15
2.	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung.....	16
3.	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte.....	17
	Anlagen	17

Seit dem Wintersemester 2011/12 wird die Universität Augsburg von einer Frau geführt, von der ersten Präsidentin einer bayerischen Landesuniversität. Frau Prof. Dr. Sabine Doering-Manteuffel war nicht nur dreizehn Jahre Frauenbeauftragte und drei Jahre Dekanin ihrer Fakultät sowie viele Jahre stellvertretende Universitätsfrauenbeauftragte, sie hat der Universität auch eine Vision gegeben: Die Universität Augsburg wird als Netzwerkuniversität neue Wege in die Zukunft beschreiten. Dies ist auch für das Gleichstellungskonzept der Universität Augsburg zukunftsweisend, denn – so die Präsidentin in ihrer Antrittsrede – es gilt auch mit Blick auf Frauenförderung im Sinne eines Netzwerkes, „Fäden zu spinnen und jene unter einem Dach zu vereinen, die sich gegenseitig wertschöpfendes Wissen übermitteln können.“ Ziel dieser Netzwerkaktivitäten im Bereich Gender und Diversity ist es, durch transdisziplinäre Forschung Wissen um die Mechanismen strukturell fixierter Ungleichheiten und deren personelle Folgen zu generieren und einen umfänglichen Wissensaustausch der damit befassten Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen zu ermöglichen, mit der Maßgabe, Strukturen zu erarbeiten, wie dem entgegengesteuert werden kann. Gleichstellung ist damit zu verstehen als ein Konzept, das einen Ausgleich gesellschaftlicher Ungleichheiten anstrebt, seien sie entstanden durch Geschlecht, soziale Herkunft, ethnischen Hintergrund, religiöse Prägung, sexuelle Ausrichtung und vieles mehr.

Der Ausbau der Netzwerkuniversität Augsburg schafft eine Ermöglichungsstruktur, die disziplinäre Grenzen überwinden hilft, (Forschungs-) Kreativität freisetzt und damit die Weiterentwicklung der Universität unter Einbeziehung aller ihrer Angehörigen befördert. Dies hat auch für den Bereich Gleichstellung weitreichende Konsequenzen, und zwar für Forschung, Lehre und Service. Unter dem Titel „Gender und Diversität“ entwickelt sich ein transdisziplinäres Forschungsforum, das die sieben Augsburger Fakultäten überspannt, es entstehen entsprechende Studieneinheiten und Lehrinhalte. Bewährte Programme wie das Mentoringprogramm UniMento beziehen sich mit ihren Angeboten ebenso auf Gender und Diversity wie die Personalentwicklung. Konkret bedeutet dies, dass in Zukunft – neben dem Schwerpunkt Geschlecht – auch soziale Voraussetzungen, Migrationshintergrund, konfessionelle Diversität und vieles mehr in das Zentrum des Konzepts der Augsburger Gleichstellungsarbeit rücken werden.

I. Wesentliche Veränderungen gegenüber dem Stand des Zwischenberichts

Die Universität Augsburg hat sich seit 2011, als der Zwischenbericht an die DFG ging, weiterhin intensiv um die Gleichstellung von Frauen und Männern bemüht. Das Konzept von Gender und Diversity bringt in Forschung, Lehre und Serviceangeboten die Gleichstellung voran. Strategien des Gender Mainstreaming und Diversity Management werden verbunden.

Personell wechselte im vergangenen Jahr (mit Ausnahme des Kanzlers) die gesamte Universitätsleitung (Präsident/in und drei Vizepräsidenten), ebenso die Universitätsfrauenbeauftragte; im WS 2011/12 übernahm Prof. Dr. Marita Krauss dieses Amt. Der Vizepräsident für Studium, Lehre und lebenslanges Lernen, Prof. Dr. Werner Schneider, wurde zum Vizepräsidenten für Gleichstellung bestellt, so dass das Thema Gleichstellung direkt am Präsidium angebunden ist. Mit diesen personellen und strukturellen Veränderungen ist eine grundlegende Neuausrichtung inhaltlicher und strategischer Schwerpunkte verbunden. Dies liegt dem folgenden Bericht zugrunde.

Der Bericht wurde in Abstimmung mit dem Präsidium und den Fakultäten von der Frauenbeauftragten der Universität Augsburg und ihren Mitarbeiterinnen erstellt und nach Diskussion in den Gleichstellungsgremien sowie mit den Dekanen der sieben Fakultäten von der Universitätsleitung verabschiedet. Er stellt eine Gesamtschau über die Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Augsburg dar und zeigt insbesondere die Entwicklung und Schwerpunktsetzung seit Einreichen des Zwischenberichts 2011. Die einzelnen Maßnahmen wurden zur besseren Lesbarkeit in Tabellen gefasst, mit Angaben zu Status und zeitlichem Rahmen.

Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung sowie Kompetenz sind, wie von der DFG 2008 benannt, die zentralen Kriterien für Gleichstellung der Universität Augsburg. Sie ist Qualitätsmerkmal und Querschnittsaufgabe. Entsprechend sind Programme, Maßnahmen, Kommunikationswege und Entscheidungsstrukturen der Universität Augsburg im Konzept für Frauenförderung und Gleichstellung „Geschlechter in Balance“ formuliert und implementiert. Die im Verlauf des Gender Mainstreaming Prozesses entwickelten Handlungsfelder wurden nun durch die Integration des Diversity-Aspekts konzeptionell wie strukturell grundlegend erweitert, so dass in Zukunft generell heterogenen Benachteiligungsstrukturen entgegen gewirkt werden kann. Dies wird auch Niederschlag im Controlling finden.

Zur Verbesserung des Gesamtkonzeptes wurde im WS 2011/12 in einem Abstimmungsprozess zwischen dem Präsidium und der Universitätsfrauenbeauftragten für die im Zwischenbericht formulierten „Signale des Aufbruchs“ eine Neuakzentuierung der Gleichstellungspolitik vereinbart, die sich in den folgenden Handlungsfeldern niederschlägt:

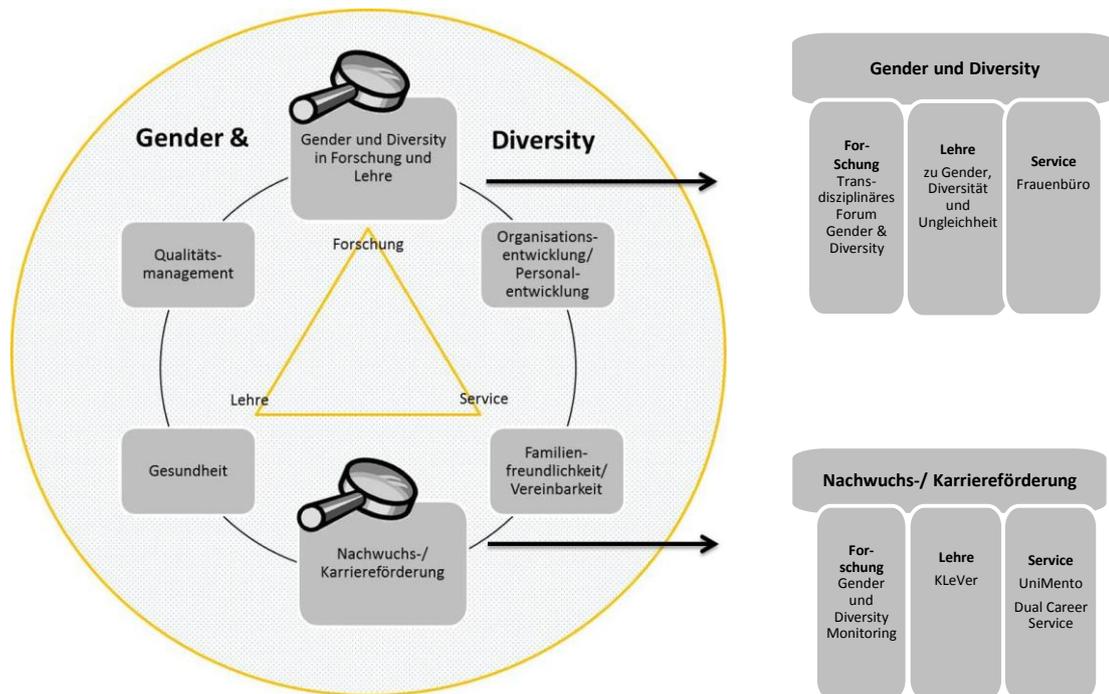


Abbildung 1: Die zentralen Handlungsfelder für Gleichstellung der Universität Augsburg

Dabei durchdringen Gender & Diversity die genannten Handlungsfelder, welche sich wiederum miteinander in den Bereichen Forschung, Lehre und Service arbeitsteilig vernetzen. Die in den Tabellen aufgeführten Maßnahmen sind den einzelnen Handlungsfeldern zuzuordnen.

Gezielt wird daher, auch zur Abfederung unterschiedlicher Voraussetzungen, die Nachwuchs- und Karriereförderung für Schülerinnen und Studentinnen bis hin zu Wissenschaftlerinnen ausgebaut und gestärkt. Ziel der transdisziplinären Vernetzung der Fakultäten auf unterschiedlichen Ebenen ist es – wie von der Präsidentin in ihrer Antrittsrede formuliert, vorhandene Ressourcen aufzufinden und zu nutzen. Die Beteiligung an den Forschungsdiskussionen, den Lehr- und den Serviceangeboten zum Thema Gender und Diversität fördert bei Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen, bei Lehrenden wie bei Studierenden die Akzeptanz und das Verständnis für diese Themenfelder. Die Ergebnisse von Forschung und Lehre in den Bereichen Gender und Diversität fließen in universitäres Handeln ein.

II. Frauen auf wissenschaftlichen Karrierestufen in der Universität Augsburg

Die Daten, die vom Beginn der Berichterstattungen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG bis heute generiert wurden, vermitteln folgendes Bild: Der Frauenanteil an den **Promotionen** weist eine positive Entwicklung auf; er konnte von 30,8% im Jahr 2011 auf 37,9% im Jahr 2013 erhöht werden. Bei den **Habilitationen** zeigen sich große Schwankungen zwischen den Studienjahren. Von 2005 bis 2013 hat die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen von Frauen an der Universität Augsburg trotz Einbrüchen stetig zugenommen, so auch im Jahr 2013 mit einem Habilitandinnenanteil von 27,3%. Der Anteil von Frauen an **Juniorprofessuren** konnte von 2011 auf 2013 auf konstantem Niveau gehalten werden, was vor dem Hintergrund der nach wie vor uneindeutigen hochschulpolitischen Stellung von Juniorprofessuren als Erfolg zu werten ist.

Mit einem Frauenanteil an den **Professuren** (C4/W3 und C3/W2) von 16,8% liegt die Universität Augsburg zwar unter dem Bundesdurchschnitt mit 19,8% (Stat. Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2011), aber über dem bayerischen Durchschnitt von 15,1% (BayStMWFK 2012). Die Frauenanteile bei den Professuren reichen von 0% (Katholisch-Theologische Fakultät) bis zu 41,9% (Philologisch-Historische Fakultät, mit erneuter Steigerung).

Eine differenziertere Betrachtung (s. Tabellenanhang) macht deutlich, dass einzelne Fakultäten zulegen konnten; doch der Gleichstellungsprozess verläuft in den sieben Fakultäten nach wie vor unterschiedlich. Daher werden neben zentralen Angeboten wie dem Mentoring- und Nachwuchsförderungsprogramm UniMento auch fakultätsspezifische Maßnahmen für Gleichstellung vorangetrieben, die durch Schulungen, gemeinsame Angebote und Supervisionsgespräche eng aufeinander abzustimmen sind.

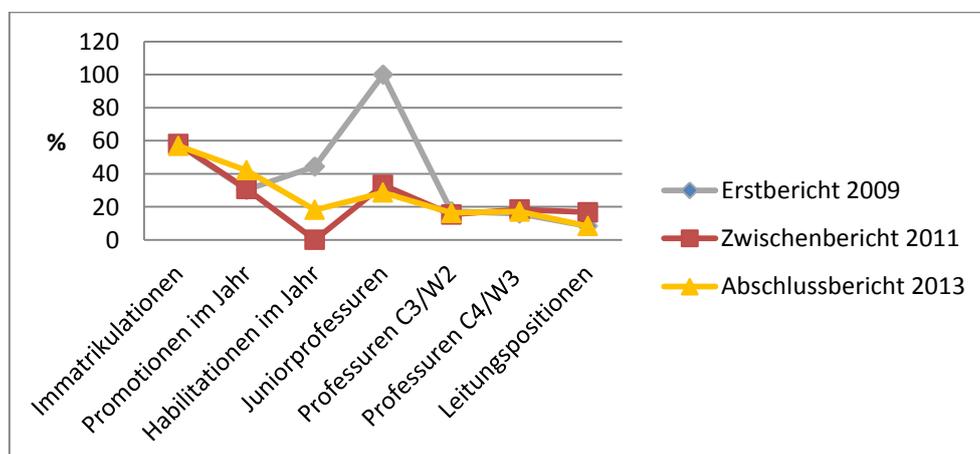


Abbildung 2: Frauenanteile an der Universität Augsburg zum Zeitpunkt des Erstberichtes 2009, des Zwischenberichtes 2011 und des Abschlussberichtes 2013 an die DFG

Daten: Immatrikulationen: Stand: WS 2012/13; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2011/12; Professuren: Stand: 30.10.2012

Im Wintersemester 2012/13 sind an der Universität Augsburg erstmals über 18.000 Studierende eingeschrieben und etwa 1470 hauptberuflich Beschäftigte (davon 595 aus dem wissenschaftsstützenden Personal) tätig. Sie zählt damit, als zweitgrößte Reformuniversität Bayerns, zu den wachsenden Landesuniversitäten. Seit dem letzten Jahr muss die Universität den doppelten Abiturjahrgang in Bayern bewältigen.

Die Universität Augsburg setzt auf der Basis der verfügbaren Ressourcen im Gleichstellungsbereich wichtige Aktivitäten um: Das Lehrdeputat der Universitätsfrauenbeauftragten ist um ein Drittel reduziert, damit sie ihren Dienstaufgaben nachkommen kann. Im Frauenbüro ist eine Mitarbeiterin (1/2 TVL EG 13, unbefristet) beschäftigt; sie kümmert sich auch um die Programme KLeVer, Dual Career Service, Girls' Day/Boys' Day etc. An Sachmitteln stehen der Universitätsfrauenbeauftragten pro Jahr 20.000 € zur Verfügung, ergänzt um jährlich 20.000 € für Projektförderung. Universität und Frauenbeauftragte bemühen sich auch erfolgreich um die Einwerbung von Drittmitteln, z.B. des Europäischen Sozialfonds (ESF). So wird das Mentoring-Programm UniMento von der Universität Augsburg mit 76.000 Euro getragen und vom ESF kofinanziert. Es verfolgt das übergeordnete Ziel, qualifizierte Studierende, Doktorandinnen und junge Wissenschaftlerinnen über Mentoring, Workshops zur Kompetenzentwicklung und Karriereberatung zu fördern, um den Frauenanteil in Führungspositionen, zukunftsorientierten Berufen und nicht zuletzt in der Universität zu erhöhen. UniMento ist damit auch ein wichtiges Werkzeug der Personalentwicklung. Dass dies erfolgreich ist, zeigen die Zahlen: Von UniMento konnten zwischen 2008 und 2012 110 Studentinnen und Studenten, 60 Doktorandinnen, 18 Habilitandinnen profitieren; von den 18 Habilitandinnen und Postdocs wurden sieben auf Stellen als (Junior-) Professorin berufen, von 25 Studentinnen mit Karriereziel Wissenschaft haben mittlerweile 15 Frauen eine Beschäftigung in der Wissenschaft aufgenommen und von 43 Promovendinnen haben bereits 14 die Promotion abgeschlossen. Zudem hat keine einzige Doktorandin die Promotion abgebrochen, sie befinden sich vielmehr meist in der Endphase. Gegen die Feminisierung von pädagogischen Berufen werden auch Männer in das Programm aufgenommen, womit die Universität Augsburg eine Vorreiterrolle unter den bayerischen Universitäten einnimmt. So konnten bisher 20 Männer aus pädagogischen, geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen dabei unterstützt werden, ihren Berufsweg abseits geschlechtstypischer Rollenerwartungen strategisch zu planen.

Die erneute Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist geplant. Im Vorgängerprogramm war das Gleichstellungskonzept der Universität Augsburg erfolgreich bewertet worden.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Als Leitungsaufgabe ist Gleichstellung in Leitbild, Grundordnung und externen wie internen Zielvereinbarungen verankert und – als wichtige Weichenstellung der neuen Universitätsleitung – einem Vizepräsidenten zugeordnet und in seine Denomination aufgenommen. Da erstmals eine Präsidentin an der Spitze der Universität steht, die langjährige Erfahrung als Frauenbeauftragte mitbringt, ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit bei Themen der Gleichstellung gesichert.

Die „**Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen**“ unterstützt die Universitätsleitung in Gleichstellungsfragen, sie berät und beschließt über zentrale gleichstellungspolitische Fragen und bereitet Beschlüsse für die Universitätsleitung vor. Den Vorsitz der Kommission führt der für die Gleichstellung zuständige Vizepräsident. Mitglieder der Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen sind als Gruppenvertretungen die Gender-Beauftragten (ein Vertreter/eine Vertreterin der ProfessorInnen jeder Fakultät), zwei VertreterInnen der Studierenden, zwei VertreterInnen des akademischen Mittelbaus, eine Vertretung des wissenschaftsstützenden Bereichs, die Universitätsfrauenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte. Mit beratender Stimme sind eine Vertretung des Personalrats und die Referentin für Gleichstellungsfragen in dieser Kommission tätig. Gemeinsam mit der Frauenbeauftragten der Fakultäten und den DekanInnen setzen die Gender-Beauftragten die Beschlüsse zur Gleichstellung in den Fakultäten um.

Die Vernetzung der AkteurInnen im Bereich Gleichstellung veranschaulicht die folgende Grafik. Die Universitätsfrauenbeauftragte ist dabei zentraler Knotenpunkt der Vernetzung.

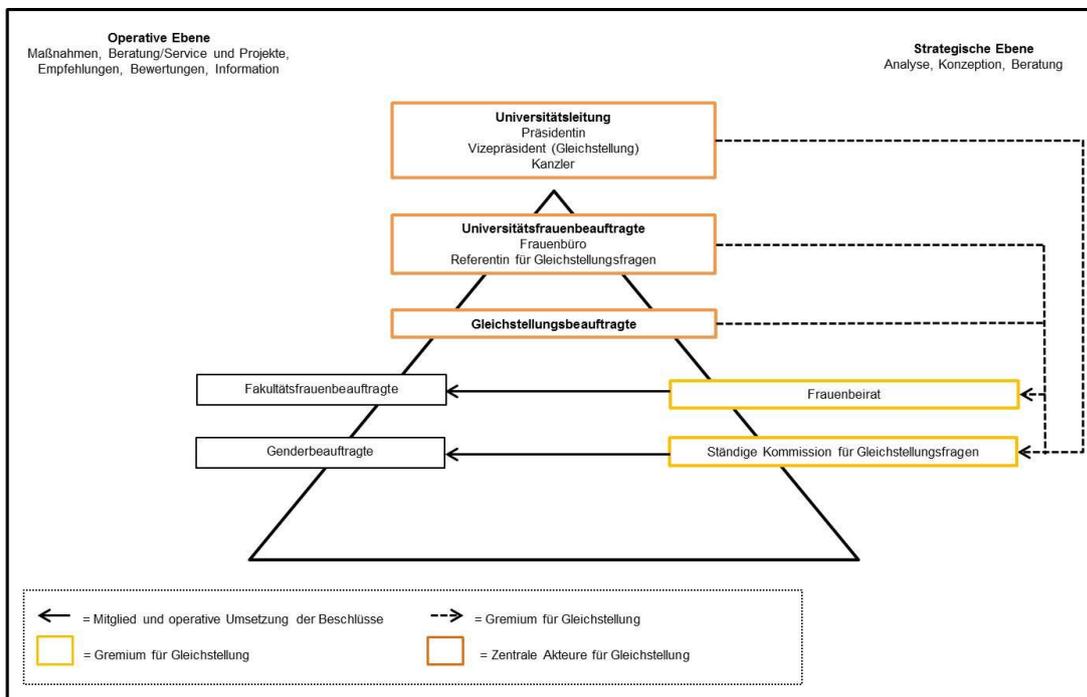


Abbildung 3: Darstellung der Vernetzung der AkteurInnen der Gleichstellung an der Universität Augsburg

Strukturelle Gleichstellungsstandards	1.1 Verankerung auf Leitungsebene
	Implementierte Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Präsidentin (seit WS 2011/12; langjährige Fakultätsfrauenbeauftragte) (neu)* 2. Fachliche Zuständigkeit für Gleichstellung bei einem Vizepräsidenten (neu) 3. Verankerung von Gleichstellung in der Grundordnung, in Zielvereinbarungen 4. Frauenförder- und Gleichstellungskonzept „Gender in Balance“ 5. Teilnahme der Universitätsfrauenbeauftragten an den regelmäßigen Sitzungen der Universitätsleitung mit den Dekanen (seit WS 2011/12) (neu) 6. Mitgliedschaft der Universitätsfrauenbeauftragten in allen Gremien auf universitärer Ebene (über Grundordnung hinausgehend) 7. Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen: Verzahnung mit den Fakultäten 8. Integration von Gleichstellungsstandards in die Berufsrichtlinien

	Beschlossene Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handreichungen (Checkliste) zur Qualitätssicherung und Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren (WS 2011/12) (neu) 2. Aufbau eines Gesamtkonzepts Gleichstellungs-Controlling zur Prozessbegleitung, Prozesskontrolle und Prozessoptimierung (seit 2011)
	Geplante Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verstärkung des Gewichts gleichstellungsrelevanter Aspekte in den Zielvereinbarungen mit dem STMWFK (2014-2018) (neu) 2. Überarbeitung des Frauenförder- und Gleichstellungskonzepts „Gender in Balance“ (2013) 3. Gender Consulting (neu) 4. Teilnahme am Professorinnenprogramm (2013)

* „neu“ bedeutet: a) Zum Zeitpunkt des Erstberichtes im Planungsstand und jetzt implementiert oder b) zum Zeitpunkt des Erstberichtes nicht geplant und neu implementiert bzw. neu geplant.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

Die mit Gender und Diversity befassten zentralen und dezentralen Frauen-, Gender- und Gleichstellungsbeauftragten (letztere für den wissenschaftsstützenden Bereich) arbeiten eng in den genannten Gremien sowie im „**Frauenbeirat**“ zusammen, der sich zahlenmäßig aus den Fakultätsfrauenbeauftragten, Vertreterinnen und Vertretern der Studierenden und Vertreterinnen und Vertretern des wissenschaftsstützenden Personals zusammensetzt. Er ist beratend und koordinierend tätig.

Im Rahmen der inneruniversitären Mittelverteilung erhalten die Fakultätsfrauenbeauftragten 750 Euro pro Jahr zur Unterstützung ihrer Arbeit und einen auf Gleichstellungskriterien (Zahl der Mitarbeiterinnen, Promotionen und Habilitationen von Frauen) basierenden Betrag (2012 24.360 Euro für alle Fakultäten) für gleichstellungsfördernde Maßnahmen.

Über den intensiven Austausch zwischen Dekanen und Universitätsleitung in mehrfachen gemeinsamen Sitzungen pro Semester sowie im Rahmen der Erweiterten Universitätsleitung ist die Kommunikation mit den Fakultäten in Gleichstellungsfragen gleichsam über alle Ebenen hinweg sichergestellt. Zu bestimmten Themen werden die Fakultäten bei Entscheidungsprozessen gezielt einbezogen. So fanden z. B. zur Aushandlung von Zielvereinbarungen ausführliche Gespräche zwischen der Universitätsfrauenbeauftragten, den Dekanen und der Dekanin sowie den Fakultätsräten statt, insbesondere zum Thema Umsetzung des „Kaskadenmodells“. Hierbei wurden quantitative Zielwerte und Gleichstellungsmaßnahmen festgelegt, die bis 2013 erreicht und umgesetzt werden sollen.

Strukturelle Gleichstellungsstandards	1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche / Fakultäten / Abteilungen
	Implementierte Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulierung überprüfbarer Zielvorgaben in den Fakultäten und Arbeitsbereichen → Controllingberichte der Fakultäten 2. Frauenbeirat: Verzahnung mit den Fakultätsfrauenbeauftragten 3. Engagement und Maßnahmen von Fachbereichen/ Fakultäten/ Abteilungen und deren Mitgliedern im Bereich Gleichstellung <i>(siehe Tabellen zu weiteren Unterpunkten)</i> 4. Einsatz der Handreichungen zur Qualitätssicherung und den Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren (neu)
	Geplante Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Weiterentwicklung der Controllingberichte zu Gender & Diversity-Plans (GDP) (neu) 2. Beteiligung der Fakultäten bei der Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern und Kompetenzträgerinnen

Das neue Konzept der Universität Augsburg als Netzwerk-Universität befördert Kooperationen auf verschiedenen Ebenen. So ist die Universitätsfrauenbeauftragte an vielen Forschungsbereichen beteiligt, die den Umbau zur Netzwerkuniversität vorantreiben (Forschungsnetzwerk Gesundheit, Wissenschaftszentrum Umwelt, demnächst auch das in Gründung befindliche Jakob-Fugger-Zentrum für transnationale Studien). Im Gleichstellungsbereich werden die externen und internen Kooperationen ausgebaut. Das gilt auch für die Vernetzung mit den Frauenbeauftragten und den Frauenbüros der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in der Region.

Im Sommer 2012 hat sich herauskristallisiert, dass das Gender Zentrum Augsburg (GZA) nicht weiterzuführen ist, da die Anschubförderung des Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst auslief, ohne dass die Zielvorgabe der Eigenfinanzierung ab 2013 erreicht werden konnte; Finanzierungsgrundlage sollte vor allem die Beratung in Gleichstellungsfragen für Wirtschaftsunternehmen der Region sein, die Forschung war im sozialwissenschaftlichen Bereich angesiedelt. Die Arbeit wird nun unter dem Aspekt „Gender und Diversity“ fakultätsübergreifend im ‚Kerngeschäft‘ der Universität mit dem Fokus Wissenschaft und Organisationsentwicklung verstärkt. Ziel ist es, die Forschungen der Universität Augsburg zu Gender und Diversität zu vernetzen, zusammenzuführen und sichtbar zu machen: Das Transdisziplinäre Forum Gender und Diversität bündelt über die Fakultätsgrenzen größere Forschungsbereiche und fördert die Zusammenarbeit zwischen den Disziplinen. Die Forschungsergebnisse fließen wieder in die Arbeit ein und treiben die Implementierung von Gender und Diversity in Lehre und Forschung voran.

Die wichtigsten Kooperationen und Netzwerke sind in nachfolgender Tabelle aufgelistet:

Kooperationen -Forschung	Transdisziplinäres Forum Gender und Diversität der Universität Augsburg	Transdisziplinäre Forschung und Vernetzung zu Gender und Diversität → Regelmäßige Treffen und Austausch der Beteiligten, Planung Ringvorlesung SS 2013 (neu)
	Forschungsnetzwerk Gesundheit der Universität Augsburg	Ziel: Förderung und Koordinierung fakultätsübergreifender Forschungen zum Thema Gesundheit → Regelmäßige Treffen und Austausch der Beteiligten; hier vielfach genderrelevante Themen (neu)
	Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspolitik in Bayern (NeGG)	Ziel: Koordinierungsstelle Genderforschung mit Förderlinie Genderforschung Durchführung von Tagungen zur Vernetzung von Gleichstellungsforschung und -Praxis (seit 2011)
	DFG Fachkollegien	Beteiligung von Wissenschaftlerinnen der Universität Augsburg
Kooperationen intern - Service	Steuerungskreis Gesundheit	Gesundheitsmanagement mit gender- und diversitysensiblen Angeboten (neu) Strategische Ebene und Verbindung mit der Forschung
	Arbeitskreis Gesundheit	Operative Ebene Gesundheitsmanagement
	Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW)	Organisatorische Unterstützung bei den KLeVer-Workshops
	Qualitätsagentur	Studienverlaufsanalysen im 1., 5. Semester und nach Studienabschluss unter Berücksichtigung der Dimensionen Geschlecht, sozioökonomischer Hintergrund und Migrationshintergrund
	Netzwerk „Bildung durch Verantwortung“	Plattform für die Zusammenarbeit zwischen Studierenden der Universität Augsburg, regionalen sozialen Einrichtungen und Wirtschaftsunternehmen

Kooperationen extern - Service	Netzwerk Frauengesundheit	Entwicklung und Organisation gender- und diversitätsensibler Angebote auf lokaler Ebene
	Netzwerk Gleichstellungscontrolling	(Bundesweite) Netzwerktreffen und Austausch zum Thema Gleichstellungscontrolling
	Ferienakademie für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen	Ferienakademie für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen (Beteiligung der Universität Augsburg seit 2013) (neu) Kooperationen mehrerer Universitäten mit der Evangelischen Akademie Tutzing In Planung: Einbeziehung der Alumnae der Universität Augsburg -auch international- für weitere Netzwerke
	Arbeitsgemeinschaft Augsburger Frauen	Vernetzung mit lokalen Frauenorganisationen
	Vernetzung mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Augsburg	v. a. i. R. Dual Career, KLeVer, Kinderbetreuung (seit 2011)
	Munich Dual Career Office (MDCO)	Kooperation des Dual Career Service mit dem MDCO
	LaKoF	Mitgliedschaft in der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen
	BuKoF	Mitgliedschaft in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
	Beirat/Netzwerk Familienfreundliche Wirtschaftsregion Augsburg	Mitgliedschaft und Kooperation im Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ von Frauen

Tabelle 1: Darstellung der Kooperationen der Universität Augsburg in Forschung und Service

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Chancengleichheit von Frauen und Männern wird an der Universität Augsburg weiterhin neben strukturellen Maßnahmen auch mithilfe von Organisationsentwicklung durch Personalentwicklung vorangetrieben und in einem Change-Management-Prozess umgesetzt. Die konkreten gleichstellungspolitischen Ziele der Universität Augsburg beruhen auf dem Frauenförder- und Gleichstellungskonzept („Geschlechter in Balance“), das alle Bereiche der Universität einbezieht und kontinuierlich zu einem Gender und Diversity-Konzept ausgebaut wird. Bisherige getrennte Steuerungsinstrumente, so das Frauenförder- und Gleichstellungskonzept, interne und externe Zielvereinbarungen sowie die DFG-Gleichstellungsstandards, werden aufeinander bezogen und strategisch verknüpft. Dieser Entwicklungs- und Veränderungsprozess wird von den in 1.1 und 1.2 genannten Akteurinnen und Akteuren begleitet, diskutiert und in die Organisation kommuniziert.

Die Idee der Netzwerkuniversität setzt sich im Bereich von Gleichstellung und Diversity in ein „**Gender Mapping**“ und in Zukunft auch in ein „**Diversity Mapping**“ um: Lehr- und Forschungsaktivitäten werden gebündelt, Forscherinnen und Forschung zu diesen Schwerpunkten universitätsweit sichtbar. Dazu dient u.a. das „**Transdisziplinäre Forum Gender und Diversität**“ mit seinen Möglichkeiten der öffentlichen Diskussion über die Genderthematik, wie sie bereits die erste Ringvorlesung im Sommersemester 2013 bietet.

Ein weiterer wichtiger Arbeitsschwerpunkt ist der Aufbau eines Gesamtkonzeptes „**Gleichstellungscontrolling**“ im Kreislauf (Finanzierung: Land: 1/2 TVL 13, befristet).



Abbildung 4: Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung an der Universität Augsburg

2010 wurden Controlling-Berichte der Fakultäten eingeführt, um die Umsetzung der internen Zielvereinbarungen zur Gleichstellung zu dokumentieren. Dies ermöglicht Transparenz mit Blick auf die Realisierung und Modifizierung von Maßnahmen, auf Ressourceneinsatz, auf Zuständigkeit für Umsetzung und Controlling. Die Dekane und die Fakultätsfrauenbeauftragten werden mithilfe der festen Struktur eines Fragebogens aufgefordert, die gewünschten Informationen bereit zu stellen.

Strukturelle Gleichstellungsstandards	1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung
	Implementierte Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisationsentwicklung durch gleichstellungsbezogene Personalentwicklung 2. Erhöhung von Gender-Awareness und Gender-Kompetenz in Berufungsverfahren 3. Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Programmen und Maßnahmen 4. Controllingberichte der Fakultäten
	Beschlossene Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversity als weiterer Bestandteil des Profils der Universität Augsburg (neu) 2. Gender-Mapping im Bereich von Forschung und Lehre → Ringvorlesung (neu 2013)
	Geplante Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreislauf Gender Monitoring - Koordination und Qualitätssicherung von Zielvereinbarungen/Gleichstellungsmaßnahmen – Gender & Diversity Consulting - Gender Mapping (neu) 2. Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen der Fachbereiche → Gender-Diversity Plans → Gender Consulting der einzelnen Fakultäten (neu) 3. Optimierung der Außenrepräsentation (Homepage etc.)

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

In enger Zusammenarbeit mit der Verwaltung wird seit 2010 jährlich eine standardisierte Publikation zu den Geschlechterverhältnissen an der Universität Augsburg mit dem Titel „**Gleichstellungsmonitor**“ erarbeitet und auf der Homepage der Universität veröffentlicht sowie allen Fakultäten, Einrichtungen und Gremien in einer Druckversion direkt zugänglich gemacht. In einer festen Berichtsstruktur werden die Daten der Gesamtuniversität, der einzelnen Fakultäten und zentralen Einrichtungen für den wissenschaftlichen und den wissen-

schaftsstützenden Bereich geschlechtsspezifisch dargestellt. Dies ist ein hervorragendes Instrument, um den Fakultäten ihre spezifischen Schwächen und Stärken im Gleichstellungsbereich vor Augen zu führen. Folgende Daten sind dort enthalten:

Wissenschaftlicher Bereich	<ul style="list-style-type: none"> - Neuimmatrikulierte, Studierende, AbsolventInnen - Ausländische Studierende - Wissenschaftliche MitarbeiterInnen im Mittelbau (nach Fakultäten und ausgewählten zentralen Einrichtungen) - Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen - Professuren (unterteilt nach Besoldungsstufe)
Wissenschaftsstützender Bereich	<ul style="list-style-type: none"> - ArbeitnehmerInnen und Beschäftigte im Beamtenverhältnis (differenziert nach Besoldungsstufen und Positionen)
Gremien und Beauftragte	<ul style="list-style-type: none"> - Mitgliedschaft in Gremien und der Universitätsleitung - Mitgliedschaft in Ausschüssen und die Anzahl der Beauftragten

Die Daten sind dort in Tabellen aufbereitet. Daneben finden sich Verlaufsgrafiken zu den Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn. Die jeweilige Positionierung der einzelnen Fachbereiche und Einrichtungen wird ferner analysiert und kommentiert. Im Jahr 2012 wurde auch erstmals die Diversity-Dimension „Nationalität“ einbezogen. Ergebnisse der Forschung sind wiederum für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen zu nutzen. Ein Beispiel ist die derzeit in der Juristischen Fakultät laufende Untersuchung zur „leaky pipeline“; es wird gefragt, warum Jura-Absolventinnen (vgl. 1.3) noch häufiger als ihre männlichen Kollegen der Universität nach dem ersten Abschluss (Staatsexamen) verloren gehen und sich selbst die Besten nur selten für Promotion oder universitäre Laufbahn entscheiden. Ziel ist es, durch gezieltes Mentoring und entsprechende Angebotsstrukturen gegensteuern zu können.

Aus der diesjährigen Studierendenbefragung 2013 gewonnene Daten zum Themenkomplex „Studierende Eltern“ dienen der Evaluation und Weiterentwicklung der Arbeit des Familienservice.

Strukturelle Gleichstellungsstandards	2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation
	Implementierte Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gender Monitoring und die systematische Erhebung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten 2. Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Programmen und Maßnahmen 3. Festlegung von Zielwerten an den Fakultäten 4. Studierendenbefragung 2013 unter Einbeziehung des Themenkomplexes „Studierende Eltern“ <i>(neu)</i>
	Beschlossene Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Online-Befragung zu beruflichen Werdegängen der Absolventinnen der Juristischen Fakultät <i>(neu)</i>
	Geplante Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etablierung des Gleichstellungscontrollings als nachhaltiger und regelhafter Routineprozess 2. Kreislauf Gender Monitoring <i>(neu)</i> 3. Evaluation und Qualitätssicherung von Zielvereinbarungen/ Gleichstellungsmaßnahmen → GDP <i>(neu)</i> 4. Monitoring von Berufungsverfahren <i>(neu)</i>

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Nach wie vor bestehen die im Zwischenbericht bereits genannten Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, die für das wissenschaftsstützende Personal durch Dienstvereinbarungen geregelt sind, für das wissenschaftliche Personal durch Absprache mit der oder dem Vorgesetzten. Die meisten Fakultäten haben überdies beschlossen, Sitzungen der Fakultätsgremien zu familienfreundlichen Zeiten abzuhalten. Die Controlling-Berichte der Fakultäten zeigen, dass individuelle, bedarfsgerechte Absprachen mit den betroffenen Frauen und Männern getroffen werden. Mit den jeweiligen Berichten und den darauf aufbauenden individuellen Absprachen soll sich mittel- und langfristig eine Kultur der individuellen und kooperativen Gestaltung von Arbeitsbedingungen entwickeln, in der insbesondere ‚Familienangelegenheiten‘ von Frauen und Männern (von Kindererziehung bis hin zu Pflegeverpflichtungen) als Thema mit Blick auf die Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen akzeptiert sind. Zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten können sowohl für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, wie für Stipendiatinnen des Programms „Chancengleichheit für Frauen in Lehre und Forschung“ Mittel bereitgestellt werden.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Auf dem Weg zur familienfreundlichsten Universität Bayerns konnte vor allem das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten weiter ausgebaut und verbessert werden. Durch die seit dem letzten Zwischenbericht erfolgte Fusion der Studentischen Elterninitiative „Frechdachs“ und der Elterninitiative der Beschäftigten „Unibärchen“ zur „Campus-Elterninitiative e. V.“ hat sich die Struktur der Kinderbetreuung an der Universität Augsburg wesentlich verbessert, indem Ressourcen gebündelt werden können und Parallel-Strukturen künftig vermieden werden. Seit 2011 fördert das BMBF als Schwerpunkt-Kita „Sprache & Integration“; daher steht eine zusätzliche Fachkraft ausschließlich für Sprachförderung zur Verfügung. Insgesamt werden 96 Kinder von Studierenden der Universität und der Hochschule Augsburg sowie Kinder der Beschäftigten der Universität Augsburg und der Beschäftigten des Studentenwerks betreut:

Krabbelgruppe (3-12 Monate), zwei bis fünf Vormittage;
Krippe (1-3 Jahre), fünf Tage von 7.30 Uhr bis 16 Uhr (halbtags oder ganztags).

Aufgrund von Elternwünschen werden derzeit Möglichkeiten für einen Kindergarten und eine Hausaufgabenbetreuung am Campus geprüft. Flexible Betreuungsangebote z.B. bei Tagungen und Feiern werden auf Anfrage von Familienservice und Campus-Elterninitiative gemeinsam organisiert.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Der **Familienservice** (Finanzierung: Studienbeiträge: ½ TVL 13) ist Ansprechpartner für Fragen zu den Themen Elternzeit (auch bei Befristungen), Elterngeld, Kinderbetreuung, Möglichkeiten der Arbeitsorganisation und organisiert in Zusammenarbeit mit **KLeVer** Workshops z.B. zum Thema „Wissenschaftlich Arbeiten mit Kind“. Außerdem erhalten die Eltern, wie laut Umfrage gewünscht, ein größeres Informationsangebot (monatlicher Newsletter, Information in verschiedenen Medien und Informationsblättern).

Zur Unterstützung der Belange von Dual Career Paaren steht seit Januar 2011 ein Dual Career Service zur Verfügung, der als Kooperationspartner des Munich Dual Career Office mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen der Metropolregion München vernetzt ist. Auf lokaler Ebene ist er verbunden mit der Hochschule Augsburg und dem Netzwerk Familienfreundliche Wirtschaftsregion Augsburg. Im Rahmen der Einrichtung eines Welcome Centers für international mobile WissenschaftlerInnen (ab 2013) werden die Dienstleistungen des Dual Career Service ausgebaut.

Strukturelle Gleichstellungsstandards	3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit
	Implementierte Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexible Gestaltung von Arbeitszeit, und -ort 2. Hinweis auf Teilzeitfähigkeit in Stellenausschreibungen 3. Sitzungen der Fakultätsgremien zu familienfreundlichen Zeiten 4. Beratungsangebot durch Familienservice 5. Workshops für studierende, wissenschaftlich arbeitende Eltern und WiedereinsteigerInnen (im Rahmen von KLeVer) 6. Seminare zum Thema „Gleichstellung und familienbewusste Personalführung“ (ZWW) 7. Kontakthalteprogramm der Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigte in Elternzeit 8. Kinderbetreuung für Kinder ab 3 Monate bis 3 Jahre 9. Ferienbetreuung 10. Individuelle Teilzeitstudienlösungen und Beratung zu Fristverlängerungen an der Katholisch-Theologischen Fakultät (seit 2011) 11. Vorgezogene Abendausleihe aus dem Präsenzbestand der Bibliothek 12. Kostenloser Kinderteller in der Mensa 13. Nutzung des Frauenraums des AStA als Familienzimmer (seit 2011) <i>(neu)</i> 14. Wickelmöglichkeiten in jeder Fakultät 15. Studierendenumfrage zu den familienfreundlichen Maßnahmen (2012, weitere Umfragen in regelmäßigen Abständen geplant) <i>(neu)</i> 16. Babysittervermittlung und flexible Betreuungsangebote 17. Dual-Career-Service (seit 2011) <i>(neu)</i> 18. Fachstudienberatung, v.a. in Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie 19. Individuelle Absprache von Prüfungsterminen für Studierende bei Schwangerschaft, Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen 20. Mittel zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Stipendiatinnen
	Beschlossene Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Welcome Center für international mobile WissenschaftlerInnen (ab 2012) <i>(neu)</i> 2. Elternzimmer in den Räumen der Kita (Januar 2013) 3. Online-Tool zur Babysittervermittlung in Kooperation mit Hochschule (2013) <i>(neu)</i>
Geplante Maßnahmen	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Teilzeitstudium an der Phil.-Hist. Fakultät (2014) <i>(neu)</i> 2. Weiterer Ausbau der Kinderbetreuung <i>(neu)</i> 3. Hausaufgabenbetreuung für Grundschul Kinder. (WS 2013/14) <i>(neu)</i> 4. Vorwahlmöglichkeit von Seminaren für stud. Eltern. (SS 2013) <i>(neu)</i> 	

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Universität Augsburg hält sich bei den Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich an die gesetzlichen Vorgaben sowie an die Richtlinien, die sie sich im Konzept für Frauenförderung und Gleichstellung („Geschlechter in Balance“) gesetzt hat. Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gelten besondere Regelungen.

Berufungskommissionen orientieren sich an den „Handreichungen zur Qualitätssicherung und Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren“, die von der Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen nach den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz und des Wissenschaftsrates erarbeitet und in den Fakultäten und in der Universitätsleitung intensiv diskutiert und verabschiedet wurden.

Um die Handreichungen noch transparenter zu machen und nachhaltiger zu kommunizieren, erstellte – im Auftrag der Universitätsleitung – das Frauenbüro in Zusammenarbeit mit der Zentralverwaltung eine gleichstellungsorientierte Checkliste für Berufungsverfahren, die den

Mitgliedern von Berufungskommissionen zusammen mit weiteren Arbeitshilfen zur Verfügung steht. Ziel ist überdies die Fortbildung von Mitentscheidern in Berufungsverfahren: Geplant ist die routinemäßige Sensibilisierung der Mitglieder von Berufungskommission durch Verweis auf die Datenlage der Fakultät (vgl. 2., Gleichstellungsmonitor).

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Um persönlichen Abhängigkeiten in Qualifizierungsphasen entgegen zu wirken und die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu optimieren, sind auch an der Universität Augsburg Graduiertenschulen und Mentoringprogramme als wirksame Maßnahmen etabliert.

Als Dach über den verschiedenen einschlägigen Einrichtungen der Fakultäten wurde 2010 die Graduiertenschule der Universität Augsburg gegründet. 2010 entstand auch die Graduiertenschule für Geistes- und Sozialwissenschaften (GSS), in der 15 gestufte Promotionsprogramme gebündelt sind und in der aktuell (WS 2012/13) der Frauenanteil unter den Promovierenden bei 57% liegt. Um Abhängigkeiten zu verringern, werden die Promovierenden in der GGS von jeweils drei Mentoren und Mentorinnen begleitet. Sie erhalten überdies in Programmmodulen der GGS weitere Betreuungsangebote. Das universitätsweite Mentoring-Programm UniMento für Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen steht vor der Beantragung einer weiteren Förderphase. Auch auf Fakultätsebene ist Mentoring Bestandteil in einzelnen Studiengängen und Projekten.

Persönliche Abhängigkeiten werden auch durch Stipendien für Frauen gemildert; aus Landesmitteln konnten 2012 für „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ mit dem Ziel der Qualifizierung für eine Professur 168.864 Euro vergeben werden.

Strukturelle Gleichstellungsstandards	4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe
	<p>Implementierte Maßnahmen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Handreichungen (Checkliste) zur Qualitätssicherung und Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren 2. E- Learning- Plattform „gender online tool“ 3. Graduiertenschule für Doktorand/innen der Geistes- und Sozialwissenschaften 4. Beratungsstelle für Konfliktprävention und Konfliktbearbeitung mit den Angeboten psychologische Beratung, Coaching, Supervision, Mediation (seit 2008) 5. Promotionskolleg „Heterogenität und Bildungserfolg“ 6. Graduiertenschule im Transregio 80 "From Electronic Correlations to Functionality" 7. universitätsweites Mentoring- und Nachwuchsförderungsprogramm „UniMento“ 8. Frauennetzwerk der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (neu) 9. Teilnahme an überregionalen Graduiertenprogrammen, wie z.B. die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät am „Bavarian Graduate Program in Economics (BGPED)“ 10. Stipendium für „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Am 10. Oktober 2012 ist der Freistaat Bayern dem "Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen" beigetreten. Gastgeberin für die feierliche Unterzeichnung des Memorandums durch Staatsminister Dr. Wolfgang Heubisch war die Universität Augsburg. Bei diesem Anlass wurden deren Erfolge in diesem Bereich sichtbar gemacht und explizit gewürdigt, so der erfolgreiche Augsburger Projektantrag im Kontext der Initiative "Erfolgreicher MINT-Abschluss an Bayerischen Hochschulen".

Um das Kaskadenmodell der DFG umsetzen zu können, setzt die Universität Augsburg auf verschiedenen Ebenen an:

Personelle Gleichstellungsstandards	1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung
	Implementierte Maßnahmen
	Schüler/innen:
	1. Vorstellung von Studiengängen an Augsburger Schulen (MINT-Fakultäten, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät) (neu)
	2. Girls´ und Boys´ Day (seit 2002)
	3. Knobelkurs für 3. und 4. Klassen unter der Leitung einer Wissenschaftlerin und Studentin (MNF) (neu)
	4. Tag der Mathematik für Schüler/innen 5. bis 10. Klasse unter der Betreuung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (neu)
	5. Schüler/innenstudium für begabte Schüler/innen, Schnuppertage für die Oberstufe und Schüler/innenpraktika (MNF)
	6. Schulprojekt "Plasma-überall und unentdeckt?" (Lehrstuhl für Experimentelle Plasmaphysik)
	7. „Fast Forward“- Studieninformationstag wirtschaftswissenschaftlicher Fächer für Schüler/innen und Abiturient/innen
Studentinnen und Studenten:	
8. Veranstaltung „Wege in die Wissenschaft – Frauenkarrieren und ihre Geschichte(n)“ (Phil. Soz.)	
9. Informationsveranstaltungen über Karriere in der Wissenschaft (WIWI, Jura)	
10. Female Career Coaching/Justina (Jura)	
11. Gesprächsrunden "MINT-Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft"	
12. Tutorien- und studentische Hilfskraftstellen für Studentinnen (KThF, MNF) bzw. nach Geschlechterproporz (Phil. Hist. Fakultät)	
13. "Maßnahmen gegen Feminisierung ganzer Bereiche" in der Kunstgeschichte/ Bildwissenschaft; Praktika, Volontariate, freie Mitarbeit, Angebot von Führungen in Augsburger Kunstsammlungen und Museen	
Nachwuchswissenschaftlerinnen:	
14. Aktive Rekrutierung von Frauen bei Besetzungen von Professuren	
15. Einladung von erfolgreichen Frauen aus der Informatik/Geographie zu Vortragsreihen	
16. Erfolgreiche Unterstützung von Doktorandinnen für Teilnahme am überuniversitären Graduiertenprogramm „Bavarian Graduate Program in Economics (BGPEP)“	
17. Finanzielle Förderung der Fakultäten für die Teilnahme an Tagungen, Fortbildungen, z.B. KLeVer-Workshops; Übernahme der Druckkosten für Nachwuchswissenschaftlerinnen	
18. Finanzielle Zuschüsse für das Mentoring-Programm UniMento, z.B. Trainergehalt, Buchprojekte (Phil. Hist.)	
19. Besondere Anstrengungen zur Identifizierung von Studentinnen und Doktorandinnen für Preise und Stipendien (FAI)	
20. Finanzielle Unterstützung für Promovendinnen, die Workshops mit ExpertInnen ihres Forschungsfeldes organisieren (FAI)	
Beschlossene Maßnahmen	
1. Empirische Studie über den Verbleib der Absolventinnen an der juristischen Fakultät (neu)	
2. Projekt Studienfachwahl MINT – geschlechtersensible Orientierungsangebote an der Universität Augsburg (neu)	
Geplante Maßnahmen	
1. MINT-Mentoring für Mathematikstudentinnen der ersten Semester durch Studentinnen älterer Semester (WS 12/13) (neu)	
2. Einbezug des Diversity-Aspektes im Mentoring (neu)	
3. Ausweitung der Maßnahmen gegen Feminisierung ganzer Bereiche	

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Das im Zwischenbericht beschriebene ökonomische Anreizsystem besteht weiter: ein Teil der für Lehre und Forschung an die Fakultäten verteilten Mittel wird nach gleichstellungsrele-

vanten Parametern verteilt (Anzahl von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Promotionen und Habilitationen von Frauen). Als steuerndes Element ist festgelegt, dass die Fakultäten diese Mittel gezielt für die Förderung von Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg (z. B. Bezuschussung von Tagungsreisen, Coaching, Workshop-Teilnahmen, Kinderbetreuung) einsetzen und über die Verwendung berichten müssen.

Zusätzlich zu dieser personenbezogenen Förderung über die Fakultäten werden Mittel zur Verbesserung struktureller Bedingungen eingesetzt; die Campus Elterninitiative erhält jährlich 25.000 Euro, die Frauenbeauftragte der Universität kann über 20.000 Euro Projektmittel verfügen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Um fairen Wettbewerb zu sichern, werden für jede Qualifikationsstufe an der Universität Augsburg zielgruppenorientierte Angebote gemacht, die der Karriereberatung und Karriereförderung dienen. Auf universitärer Ebene sind hier v. a. das Mentoring-Projekt UniMento für Studierende und für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie das Weiterbildungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen KLeVer zu nennen. Im Berichtszeitraum fanden Workshops zu karriererelevanten Themen und Coaching statt, z. B. zum Thema Promotion oder Drittmittelwerbung. Hinzu kommt das Beratungsangebot von Frauenbüro und Familienservice.

Ein weiterer Anreiz im Bereich Gleichstellung ist der Preis der Albert Leimer-Stiftung zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Augsburg „Geschlechter in Balance“, der alle zwei Jahre vergeben wird. Er fördert innovative Forschungsprojekte bzw. strukturelle Maßnahmen, die der Verbesserung der Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Arbeiten und Forschungstätigkeiten weiblicher Studierender dienen oder hervorragende wissenschaftliche Leistungen weiblicher Studierender.

Personelle Gleichstellungsstandards	2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung
	Implementierte Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frauennetzwerk: Austauschtreffen für Doktorandinnen an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (<i>neu</i>) 2. Fakultätspreis für die beste Abschlussarbeit von Studentinnen der MNF 3. Homepage der Frauenbeauftragten (zentral und Fakultäten) mit zielgruppenspezifischen Informationen, z.B. zu Stipendien 4. Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen: Gastprofessur für Nachwuchswissenschaftlerinnen (bis 2013) (jährl. Vergabe durch eine andere Fakultät; Studienjahr 2011/12 Fakultät für Angewandte Informatik: Prof. Dr. Franziska Klügl, Örebrö, Schweden) 5. KLeVER 6. UniMento – Mentoring- und Nachwuchsförderungsprogramme mit den Bausteinen Mentoring, Karriereberatung, Kompetenzentwicklung und Netzwerkbildung: <ul style="list-style-type: none"> - Programm „Erfolgreich in den Beruf“ für Studentinnen und Studenten, die in Studium oder Beruf in Bezug auf ihr Geschlecht in der Minderheit sind. - Programm „Promotion mit Perspektive“ für Studentinnen und Doktorandinnen - Programm „Der Weg zur Professur“ für promovierte Wissenschaftlerinnen 7. Gendertrainings für Studierende, Workshops „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ und Reflexion der Genderperspektive in Veranstaltungen des UniMento-Programms 8. Workshop Führung und Berufungstraining für Habilitandinnen im Mentoring- Programm

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Hier setzen die bereits in 4.1 angesprochenen „Handreichungen zur Qualitätssicherung und Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren“ an, sowie v. a. deren regelmäßige Kommunikation bei den beteiligten Universitätsangehörigen.

Personelle Gleichstellungsstandards	3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte
	Implementierte Maßnahmen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hinweis auf und Berücksichtigung der Empfehlungen zur Gleichstellung und Qualitätssicherung in Berufungsverfahren an allen Fakultäten (<i>neu</i>) 2. Vorrang für Frauen bei gleicher Qualifikation und Eignung solange, bis der Zielwert erreicht ist (genannt in jeder Stellenausschreibung der Fakultät) 3. Beteiligung der Fakultätsfrauenbeauftragten in den Berufungskommissionen

Anlagen

Datenblätter: Gesamtuniversität und Fakultäten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.08 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am *** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	W	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	6020	8261	42,2	57,8	6396	8860	41,9	58,1	7256	9578	43,1	56,9	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	99	43	69,7	30,3	101	45	69,2	30,8	81	59	57,9	42,1	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	9	2	81,8	18,2	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nach- wuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	1	0	100	2	1	66,7	33,3	5	2	71,4	28,6	50	50
Professuren C3/W2	138	29	82,6	17,4	110	20	84,6	15,4	51	10	83,6	16,4	70	30
Professuren C4/W3	111	21	84,1	15,9	62	14	81,6	18,4	102	21	82,9	17,1	70	30
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	11	1	91,7	8,3	10	2	83,3	16,7	11	1	91,7	8,3	50	50

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

*** Immatrikulationen: Stand: WS 2012/13; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2011/12; Professuren: Stand: 30.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Katholisch - Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.08 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am *** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abwei- chend]*		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
															m
Immatrikulationen	80	141	36,2	63,8	77	142	35,2	64,8	74	131	36,1	63,9			
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	1	80	20	0	1	0	100	2	0	100	0	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	1	0	100	0			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nach- wuchs- oder Arbeitsgruppen															
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	100	0	Zielvorgabe Pro- fessuren		
													75	25	
Professuren C3/W2	1	0	100	0	2	0	100	0	3	0	100	0			
Professuren C4/W3	1	0	100	0	1	0	100	0	7	0	100	0			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebe- ne (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0			
Lebenszeitstelle Mittelbau					2	1	66,6	33,3	2	1	66,6	33,3			
apl. Professuren und Privatdozenten					4	2	66,6	33,3	4	2	66,6	33,3			

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

*** Immatrikulationen: Stand: WS 2012/13; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2011/12; Professuren: Stand: 30.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.08 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am *** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1578	1185	57,1	42,9	1722	1301	57	43	1996	1559	56,1	43,9		40
Anzahl der Promotionen im Jahr	23	6	79,3	20,7	20	4	83,3	16,7	6	2	75	25	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	1	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nach- wuchs- oder Arbeitsgruppen														****
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	2	0	100	0	3	0	100	0	2	0	100	0		>0****
Professuren C4/W3	15	0	100	0	15	0	100	0	17	1	94,4	5,6		>0****
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

** Immatrikulationen: Stand: WS 2012/13; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2011/12; Professuren: Stand: 30.10.2012

*** 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 // Juristische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.08 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am *** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013* Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	770	1049	42,3	57,7	864	1202	41,8	58,2	1047	1520	40,8	59,2		50
Anzahl der Promotionen im Jahr	31	13	70,5	29,5	27	14	65,9	34,1	30	12	71,4	28,6		50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		2 (absolut)
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nach- wuchs- oder Arbeitsgruppen														50
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100	0	1	1	50	50		50
Professuren C3/W2	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	2	0	100	0		50
Professuren C4/W3	10	3	76,9	23,1	10	3	76,9	23,1	16	1	94,1	5,9		30
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	0	1	0	100	1	0	100	0		100

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

*** Immatrikulationen: Stand: WS 2012/13; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2011/12; Professuren: Stand: 30.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophisch - Sozialwissenschaftliche Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.08 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am *** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	848	1932	30,5	69,5	835	1850	31,1	68,9	637	1704	27,2	72,8	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	14	9	60,9	39,1	12	9	57,1	42,9	6	23	20,7	79,3	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	2	0	100	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nach- wuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	11	4	73,3	26,7	8	4	66,7	33,3	12	5	70,6	29,4	60	40
Professuren C4/W3	13	4	76,5	23,5	15	4	78,9	21,1	18	6	75	25	70	30
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

** Immatrikulationen: Stand: WS 2012/13; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2011/12; Professuren: Stand: 30.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philologisch - Historische Fakultät

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philologisch - Historische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.08 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am*** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abwei- chend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1058	2965	26,3	73,7	1136	3222	26,1	73,9	1082	3357	24,4	75,6		
Anzahl der Promotionen im Jahr	6	8	42,9	57,1	13	8	61,9	38,1	8	12	40	60		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	3	0	100	2	0	100	0	1	2	33,3	66,7		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nach- wuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	Zielvorgabe Pro- fessuren insgesamt	
Professuren C3/W2	4	2	66,7	33,3	5	2	71,4	28,6	3	2	60	40	50	50
Professuren C4/W3	12	7	63,2	36,8	13	7	65	35	15	11	57,7	42,3		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebe- ne (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	0	1	0	100	0	1	0	100	1	0	100	0		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

*** Immatrikulationen: Stand: WS 2012/13; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2011/12; Professuren: Stand: 30.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Mathematisch - Naturwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Institut für	Ausgangslage am 31.12.08 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am*** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (Erstsemester)	Physik, MRM					42	9	82,4	17,6						
	Mathematik					49	39	55,7	44,3						
Immatrikulationen mit Lehramt (Erstsemester)	Physik, MRM					80	31	72,1	27,9						
	Mathematik					113	131	46,3	53,7						
eingeschriebene Studierende	Physik, MRM					332	75	81,6	18,4					<78	>22
	Mathematik					216	169	56,1	43,9	1179	785	60	40		
eingeschriebene Studierende mit Lehramt	Physik, MRM					466	159	74,6	25,4	837	742	53	47	<60	>40
	Mathematik					493	525	48,4	51,6	864	2250	27,7	72,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr	Physik, MRM					15	5	75	25						
	Mathematik					4	1	80	20	18	8	69,2	30,8		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Physik, MRM					39	14	76,3	26,4						
	Mathematik					12	4	75	25						
Anzahl der Habilitationen im Jahr	Physik, MRM					3	0	100	0						
	Mathematik					2	0	100	0	3	0	100	0		

Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Ar- beitsgruppen	Physik, MRM														
	Mathematik														
Juniorprofessuren	Physik, MRM					1	0	100	0	1	0	100	0		
	Mathematik					1	0	100	0	1	0	100	0		
Professuren C3/W2	Physik, MRM													Zielvorgabe Professuren ins- gesamt	
	Mathematik					8	3	72,7	27,3	14	1	93,3	6,7		
Professuren C4/W3	Physik, MRM					11	0	100	0	9	0	100	0	<94	>6
	Mathematik					8	1	88,9	11,1	10	0	100	0		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	Physik, MRM														
	Mathematik									1	0	100	0		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

*** Immatrikulationen: Stand: WS 2012/13; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2011/12; Professuren: Stand: 30.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Angewandte Informatik															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Institut für	Ausgangslage am 31.12.08 bzw. Studienjahr 2007/2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am ** [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am *** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	Informatik					542	105	84	16	1241	522	70,4	29,6	83	17
	Geografie					405	577	40	60					40/50	60/50
Anzahl der Promotionen im Jahr	Gesamtfak.					10	1	90,9	9,1	11	2	84,6	15,4		
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	1	0	100	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	0	0	0	0		
	Geografie					0	0	0	0						
Professuren C3/W2	Informatik					4	0	100	0	5	0	100	0	100	0***
	Geografie					1	1	50	50					1	1
Professuren C4/W3	Informatik					7	1	87,5	12,5	7	1	87,5	12,5	87,5	12,5***
	Geografie					4	0	100	0					3	1
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	Gesamtfak.					1	0	100	0	1	0	100	0	100	0

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

*** Immatrikulationen: Stand: WS 2012/13; Promotionen, Habilitationen: Stand: Studienjahr 2011/12; Professuren: Stand: 30.10.2012

*** 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.

**** Ziel erreicht!