



Universität Regensburg

Abschlussbericht 2013 der Universität Regensburg

**zur Umsetzung der
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines	3
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	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	8
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
3.2 Kinderbetreuungsangebote	9
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	10
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	10
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	10
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	10
B) Personelle Gleichstellungsstandards	11
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	11
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	11
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	12
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	13
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	13
Anhang	

Der hier vorliegende Abschlussbericht zum Stand des Umsetzungsprozesses der *forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG* bzw. des bestehenden Gleichstellungskonzepts dokumentiert sowohl die bereits etablierten wie auch geplante Maßnahmen Universität Regensburg. Er ist in Zusammenarbeit der Universitätsleitung mit der Universitätsfrauenbeauftragten, dem Team der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie sowie den Fakultäten (Dekane und Fakultätsfrauenbeauftragte) entstanden. Die Dekane wurden gebeten, eine Stellungnahme dazu abzugeben, inwieweit sie die fakultätsinternen Zielzahlen bis 2013 erreichen konnten (vgl. Tabellen im Anhang).

Allgemeines

In Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes ist die Aufgabe der Hochschulen gesetzlich verankert, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Leitprinzip zu berücksichtigen und ihre Durchsetzung zu fördern. Um ein Zeichen für ihren gestärkten Stellenwert zu setzen, wurde 2007 die Gleichstellung als Aufgabe der Universität Regensburg in die Präambel der Grundordnung aufgenommen. Ebenso betont das Leitbild der Universität die Wichtigkeit, die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Nachdem die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) 2008 der Einführung *Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards* zugestimmt hatte, sah sich die Universität Regensburg zu ihrer Umsetzung bis 2013 verpflichtet und erarbeitete ein Gleichstellungskonzept, das im Frühjahr 2009 bei der DFG zur Auswertung eingereicht wurde. Die Bewertung durch die DFG ergab im Juli 2010 die Einstufung des Konzepts in das unterste *Stadium 1*, gleichbedeutend mit der Einschätzung, dass „erste Schritte zur Umsetzung eingeleitet wurden“; sie hatte an der Universität Regensburg eine breit angelegte Diskussions- und Informationswelle zur Folge. Die Thematik wurde in den universitären Gremien, d.h. in den Sitzungen der Universitäts- und der Erweiterten Universitätsleitung, des Senats und in der Frauenkonferenz¹ behandelt, um auf die Problematik hinzuweisen und generell dafür zu sensibilisieren. Die Universität Regensburg hat seitdem etliche Maßnahmen ergriffen, um in Gleichstellungsfragen substanzielle Fortschritte zu erzielen. Die DFG-Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ hat diese anerkannt: Die Auswertung des von der Universität 2011 eingereichten Zwischenberichts 2011 erbrachte eine etwas verbesserte Bewertung in Stadium 2/unterer Bereich verbunden mit dem Hinweis, dass „einige erfolversprechende Maßnahmen bereits etabliert sind, weitere sich noch in Planung befinden“.

Die Gleichstellungsarbeit an der Universität Regensburg war in den letzten Jahren deutlich erschwert: Im Februar 2008 verstarb die damalige Universitätsfrauenbeauftragte, im Mai 2008 lief die Stelle der wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Frauenbüro aus und konnte nicht verlängert werden. Beide Positionen wurden erst im Herbst 2008 neu besetzt, sodass für die Erarbeitung des ersten Gleichstellungskonzepts bis Ende März 2009 wenig Zeit zur Verfügung stand. Im Herbst 2010 erfolgte die Neuwahl einer Universitätsfrauenbeauftragten. In den sich anschließenden Mo-

¹ Als *Frauenkonferenz* werden die regelmäßig zweimal im Semester stattfindenden Sitzungen bezeichnet, zu denen die Universitätsfrauenbeauftragte und ihr Team alle Fakultätsfrauenbeauftragten, die Gleichstellungsbeauftragten von Universität und Klinikum sowie Vertreterinnen der Zentralen Studienberatung in den Senatssaal laden. Diese Treffen sind durch eine schriftliche Tagesordnung strukturiert, die mindestens eine Woche vor der Zusammenkunft versendet wird. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Sitzung in einem Protokoll festgehalten, das allen Mitgliedern der Frauenkonferenz schriftlich zugeht.

naten liefen die Amtszeiten der stellvertretenden Universitätsfrauenbeauftragten aus und konnten nicht neu besetzt werden. Im April 2011 bat die amtierende Universitätsfrauenbeauftragte aus persönlichen Gründen vorzeitig, aus ihrem Amt entlassen zu werden. Erst zum 1. Oktober 2011 wurde Professorin Dr. rer. nat. Susanne Modrow neu in das Amt der Frauenbeauftragten der Universität Regensburg gewählt und auch die Positionen der beiden Stellvertreterinnen wurden neu besetzt.

Zudem wechselte am 1. April 2009 die Universitätsleitung: Professor Dr. Thomas Strothotte wurde als Rektor gewählt, sodass sich insgesamt ein hochschulpolitisch entscheidender Wechsel vollzog. Bei der in zweijährigem Turnus notwendigen Neuwahl der Prorektoren wurde jedoch erstmals in der Geschichte der Universität darauf geachtet, dass zumindest eine dieser Positionen mit einer Professorin besetzt ist: Frau Professorin Dr. Ingrid Neumann-Holzschuh wurde 2009 als Prorektorin für „Internationale Beziehungen“ gewählt und bekleidete dieses Amt bis 2011; seit 2011 hat Frau Professorin Dr. Milena Grifoni das Amt der Prorektorin für Forschung inne.

Im Bemühen, die Gleichstellungsarbeit klar und nachhaltig zu strukturieren, erfolgte im WS 2009/10 der Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit dem Familien-Service zur *Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie*. Bisher agierten die Frauenbeauftragte mit dem ihr zugeordneten Familien-Service und die Gleichstellungsbeauftragten (Art. 4 BayHSchG; BayGIG, § 13 I AGG) nahezu getrennt voneinander. Die Leitung der inzwischen etablierten Koordinationsstelle obliegt der Referentin der Frauenbeauftragten (wissenschaftliche Mitarbeiterin, 20-32 Std./Wo, TV-L 13, befristet bis 31.12.2015, finanziert aus Haushaltsmitteln). Zum zentralen Aufgabenbereich der auf drei Säulen (Frauenförderung, Familie und Gleichstellung) basierenden Koordinationsstelle gehören Information, Beratung und Unterstützung rund um das Thema „Chancengleichheit und Familie“ (Abb. 1).

Frauenförderung	Familien-Service	Gleichstellung
<p>Information, Beratung & Unterstützung bezüglich frauenspezifischer und karrierefördernder Belange</p> <p>Maßnahmen und Service-Leistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Förderung (z.B. Stipendien, Finanzielles Anreizsystem) • Mentoring-Programm zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen • Internet-Plattform zu Fortbildungsangeboten • Individuelles Beratungsangebot • Girls go Science-Programm im MINT-Bereich (z.B. Science Day) • Unterstützung bei Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Anträgen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) • Gremienarbeit (z.B. im Senat, in der Erweiterten Universitätsleitung, in Berufungskommissionen) • Entwicklung von Strukturmaßnahmen (z.B. Erstellung von Gleichstellungskonzepten für die Universität Regensburg) • Kooperationen mit den Frauenbeauftragten der Fakultäten der Universität Regensburg sowie anderen bayerischen und bundesweiten Universitäten <p>Kontakt koordination.chf@zea.uni-regensburg.de mentoring.chf@zea.uni-regensburg.de Telefon +49 941 943-3581</p>	<p>Information, Beratung & Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf</p> <p>Maßnahmen und Service-Leistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuelles Beratungsangebot • Kinderbetreuung während der Schulferien • Flexible Kinderbetreuung für Kleinkinder • Kinderbetreuung bei Tagungen • Vermittlung von Paten-Großeltern und Babysitterinnen • Eltern-Kind-Büro • Informationsveranstaltungen zum Thema „Studieren mit Kind“ • Entwicklung von Strukturmaßnahmen (z.B. familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen) • Kooperationen mit dem Studentenwerk Niederbayern/Oberpfalz, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften und dem Universitätsklinikum in Regensburg sowie mit weiteren sozialen Diensten der Region <p>Kontakt familie.chf@zea.uni-regensburg.de Telefon +49 941 943-2323</p>	<p>Information, Beratung & Unterstützung von Frauen und Männern im wissen- schaftsstützenden Bereich</p> <p>Maßnahmen und Service-Leistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeit, Telearbeit) • Fortbildung • Beruflicher Einstieg und Aufstieg • Wiedereinstieg durch ein Kontakthalteprogramm • Beschwerdestelle gem. §13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) • Entwicklung von Strukturmaßnahmen (z.B. Abschluss von Dienstvereinbarungen) • Kooperation mit dem Personalrat der Universität Regensburg <p>Kontakt gleichstellung.chf@zea.uni-regensburg.de Telefon +49 941 943-1546</p>

Abb. 1: Übersicht über das Angebot der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie (Flyer_Stand 06/2012)

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf der Leitungsebene

Um eine nachhaltige Wirkung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu erreichen, ist es notwendig, interne Strukturen und Prozesse mit einzubeziehen. Daher hat die Universität Regensburg die Gleichstellung sowohl in ihrer **Grundordnung** als auch in ihrem **Leitbild** verankert. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben, die in der Grundordnung der Universität Regensburg verankert sind, ist die Universitätsfrauenbeauftragte in der erweiterten Universitätsleitung und im Senat als stimmberechtigtes Mitglied vertreten. Zusätzlich wurde die Beteiligung der Universitätsfrauenbeauftragten im **Leitungsgremium** etabliert; dies gilt für alle Tagesordnungspunkte, welche die Gleichstellung oder Familienfreundlichkeit betreffen. Auch war die Frauenbeauftragte aktiv in die Erarbeitung des **Hochschulentwicklungsplans 2020** eingebunden, der die Gleichstellung als einen Themenschwerpunkt auf Grundlage der forschungsorientierten, strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der DFG enthält und Ende 2011 verabschiedet wurde. Darin festgehalten sind als strategische Ziele der Universität die „Verankerung der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen universitären Bereichen und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere“ und die „Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit (Studium und Beruf)“.

Dem Rektor und der Universitätsfrauenbeauftragten mit ihrem Team war es ein besonderes Anliegen, in einen ständigen Dialog zu treten. Deshalb wurden seit Sommer 2010 regelmäßig stattfindende **Jour fixe-Termine mit dem Rektor** (zwei Mal pro Semester) etabliert, in deren Rahmen die Universitätsfrauenbeauftragte zusammen mit dem Team der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie aktuelle Themen der Gleichstellungsarbeit mit der Universitätsleitung bespricht. Einmal pro Semester nimmt der Rektor als Gast an der Frauenkonferenz teil, um im direkten Gespräch mit den Fakultäts- und Gleichstellungsbeauftragten aktuelle Fragen zu erörtern. Zudem steht die Universitätsfrauenbeauftragte mehrmals wöchentlich im **Austausch mit den Mitarbeiterinnen der Koordinationsstelle**. Dies fördert die intensive Diskussion insbesondere aktueller Probleme und leistet wertvolle Unterstützung bei der Gleichstellungsarbeit.

Damit die Universitätsfrauenbeauftragte ihr Amt ohne zu große berufliche Einschränkung ausüben kann, wurde ihre **Entlastung** durch eine Reduzierung ihres Lehrdeputats oder eine wissenschaftlichen Hilfskraft beschlossen. Ist die Universitätsfrauenbeauftragte eine berufene Professorin, bezieht sie Funktionsleistungsbezüge (entsprechend Leistungsbezügeverordnung 2010), ist sie eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, so erhält sie einen entsprechenden Betrag als Sachmittel für die Forschung. Zudem wurde 2011 durch die Universitätsleitung eine deutliche **Entlastung der Fakultätsfrauenbeauftragten** beschlossen und im Folgejahr umgesetzt. Entsprechend des persönlichen Bedarfs der Fakultätsfrauenbeauftragten können sie entscheiden, ob sie eine Entlastung durch eine wissenschaftliche Hilfskraft (40 Stunden/Monat) oder durch Reduktion des Lehrdeputats (zwei Semesterwochenstunden) benötigen; die Kosten tragen die Fakultäten.

Weitere Beispiele für eine gelungene Implementierung der Gleichstellung in interne Strukturen bieten die Fakultäten für Medizin beziehungsweise für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften, die 2008 bzw. 2009 **fakultätsspezifische Gleichstellungskonzepte** entwickelten, teilweise von eigens gegründeten Arbeitsgruppen zur „Frauenförderung“. Von der kontinuierlichen Umset-

zung der darin verankerten Ziele und Maßnahmen zeugen die seit 2005 mehrfachen erfolgreichen Bewerbungen dieser Fakultäten um den Gleichstellungspreis der Universität Regensburg.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten/Abteilungen

Die Universitätsfrauenbeauftragte berichtet den Dekaninnen und Dekanen im Rahmen der **Sitzungen der Erweiterten Universitätsleitung** über die Arbeit der Koordinationsstelle und Aktivitäten. Parallel hierzu werden die Fakultätsfrauenbeauftragten bei der zweimal pro Semester stattfindenden **Frauenkonferenz** über die Entscheidungen der Universitätsleitung zu Gleichstellungsmaßnahmen informiert und tragen diese weiter in die jeweiligen Fakultäten. Dies ermöglicht einen reger Austausch, bei welchem versucht wird, die Rahmenbedingungen der einzelnen Fakultäten bei der Umsetzung der Gleichstellungsstandards zu berücksichtigen. Eine gute Zusammenarbeit zwischen der Universitätsfrauenbeauftragten und den einzelnen Fakultätsfrauenbeauftragten ist nicht nur durch die Frauenkonferenz, sondern auch auf anderen Ebenen, beispielsweise durch persönliche Gespräche oder die Kommunikation per E-Mail gegeben. Mitte Oktober 2012 hat die Universitätsfrauenbeauftragte erstmals zu einem **Get-together aller Professorinnen und Fakultätsfrauenbeauftragten** eingeladen, um in entspannter Atmosphäre das Kennenlernen und den gegenseitigen Austausch zu fördern. Dieses Treffen wurde sehr positiv aufgenommen und wird künftig einmal pro Jahr zu Beginn des Wintersemesters stattfinden. Das Team der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie berichtet wiederholt auch bei **fakultätsinternen Veranstaltungen** über verschiedene Themen der Gleichstellungsarbeit zu berichten. So lädt die Frauenbeauftragte der Fakultät für Physik monatlich alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ihrer Fakultät zu einem Runden Tisch ein, bei welchem die Leiterin der Koordinationsstelle unter anderem über das Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen informiert hat. Darüber stellt die Referentin der Universitätsfrauenbeauftragten als Leiterin der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie eine konstante Ansprechpartnerin zu Fragen rund um die Gleichstellung dar.

In Zusammenarbeit mit dem zentralen **Referat für Statistik** (Ref. I/7) der Universität werden seit 1999 genderrelevante Daten und Zahlen statistisch erfasst, die Grundlage für die Verteilung der Mittel aus dem *Finanziellen Anreizsystem* durch die Universitätsfrauenbeauftragte an Fakultäten sind (vgl. B.1.2. Personelle Gleichstellungsstandards). Seit Anfang 2012 erstellt die Universitätsfrauenbeauftragte zusammen mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie einen **jährlichen Datenreport zur Gleichstellung an der Universität Regensburg** (erschieden für 2011 und 2012). Dieser enthält alle genderrelevanten Daten der Universität Regensburg und der einzelnen Fakultäten; er wird in allen offiziellen Universitätsgremien sowie in der Frauenkonferenz vorgestellt und an die Fakultäten weitergegeben.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Ein Beispiel für die Kooperation mit EntscheidungsträgerInnen ist der neu erstellte **Hochschulentwicklungsplan 2020**. Auch ist seit April 2009 eine **Professur für Public Health and Gender Studies** am Institut für Epidemiologie und Präventivmedizin (Fakultät für Medizin) etabliert. Professorin Dr. Iris Heid hat als Leiterin der **Studieneinheit „Gender Studies“** im März 2010 die Gründung einer interdisziplinären Interessengruppe **„Gender Studies als interdisziplinäre Perspektive: Vom Gen zur Gesellschaft“** initiiert, welche genderorientierte Forschung und Lehre sowohl in den Lebens- als auch in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften zu bündeln ver-

sucht. Die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie ist daran beteiligt – einerseits um Erfahrungen aus der operativen Gleichstellungsarbeit beizusteuern, andererseits um zur **praktischen Umsetzung und Anwendung der aus Forschung und Lehre gewonnenen Erkenntnisse** beizutragen.

Die Professur für *Public Health and Gender Studies* wird durch einen wissenschaftlichen Mitarbeiter (20 Std./Wo, TV-L13, finanziert aus Studienbeiträgen) unterstützt. Damit verbunden sind zwei Lehrveranstaltungen (Einführung in die Gender Studies und in die Methoden der Gender Studies, insges. 4 SWS) und die Koordination des Lehrangebotes zu genderspezifischen Themen. Als einzige Universität Bayerns besitzt die Universität Regensburg damit seit dem SS 2000 die Studieneinheit „Gender Studies“, die im Rahmen eines frei kombinierbaren Nebenfachs angeboten wird. Sie bietet den Studierenden die Möglichkeit, sich mit der kulturellen Konstruktion von Geschlechterrollen, mit Feminismus sowie Männlichkeits- und Sexualforschung kritisch und wissenschaftlich auseinander zu setzen. Diese regelmäßigen Einführungsveranstaltungen werden in jedem Semester durch ein reichhaltiges, fakultätsübergreifendes Programm von genderrelevanten Veranstaltungen ergänzt, aus denen Studienleistungen eingebracht werden können. Dies erlaubt es Studierenden, spezielle Gender-Aspekte ihres Hauptfaches genauer zu beleuchten und den „Blick über den Tellerrand“ zu wagen, um genderrelevante Einflüsse aus anderen Lebensbereichen zu entdecken. Die Studieneinheit verstärkt hierdurch fächerübergreifend die Wahrnehmung für Gender-Aspekte aus einem anderen Blickwinkel und hinterfragt feststehende Geschlechterrollenbilder und Vorurteile. Sie zählt mit zu den am meisten gewählten Studieneinheiten des freikombinierbaren Nebenfachs.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Um Gleichstellungsmaßnahmen zu kombinieren und mit Substanz zu füllen, ist es notwendig, ein entsprechendes Bewusstsein in der gesamten Universität aufzubauen und alle Beteiligten dafür zu sensibilisieren. Das gelingt durch Information, ist aber auf die grundsätzliche Implementierung der Gleichstellung in universitäre Strukturen und Qualitätssicherungssysteme angewiesen.

Seit Januar 2011 existiert auf der Startseite der **Homepage der Universität Regensburg** unter der Rubrik „**Chancengleichheit**“ ein direkter Link auf die Koordinationsstelle (vgl. www.uni-regensburg.de/chancengleichheit), um die interne Auseinandersetzung mit dieser Thematik nach außen hin sichtbar zu machen. Um langfristig flächendeckend alle Universitätsangehörigen auf die Maßnahmen und Service-Leistungen der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie aufmerksam zu machen, wurde (zusätzlich zu den Aushängen an den „Schwarzen Brettern“) im WS 2009/10 ein **Flyer** erstellt und Mitte 2012 aktualisiert (vgl. www.uni-regensburg.de/chancengleichheit). Dieses Informationsblatt liegt an vielen Stellen in der Universität aus. Auch wird es am **Regensburger Hochschultag** und bei der Messe zur **Einführung ins Lehramtsstudium**, bei denen die Koordinationsstelle regelmäßig mit einem **Info-Stand** in zentraler und gut sichtbarer Position vertreten ist, verteilt. Als weitere Maßnahme zur Intensivierung des internen Kommunikationsflusses berichtet die Koordinationsstelle seit September 2010 im regelmäßig erscheinenden **Rektorbrief** (universitätsinternes Informationsblatt per E-Mail-Verteiler) sowie im neu konzipierten **Uni-Magazin signatUR** unter eigener Rubrik über aktuelle Themen und Veranstaltungen zu Chancengleichheit und Familie. Seit Ende 2010 werden auch die **Werbebildschirme** in der Mensa und im zentralen Sammelgebäude der Universität für die Ankündigung von Veranstaltungen oder Programmen der Koordinationsstelle, des Mentoring-Programms oder des Familien-Service genutzt.

Zur Sicherung und Verbesserung der Qualität der Gleichstellungsmaßnahmen werden diese in das Qualitätsmanagement einbezogen und regelmäßig evaluiert. So schließt sich an die zweite Runde des Anfang 2009 eingerichteten fakultätsübergreifenden **Mentoring-Programms** im WS 2012/13 dessen **Evaluierung** an. Die Fakultäten waren im WS 2010/11 aufgerufen, **Aspekte der Chancengleichheit** unter Einbindung der Fakultätsfrauenbeauftragten bei der Entwicklung der fakultätsspezifischen operativen Ziele zur Verbesserung von Studium und Lehre **im Rahmen des Qualitätsmanagements** zu berücksichtigen. Ebenso ließen die Fakultäten bei der Erstellung des Hochschulentwicklungsplans 2020 bei der Festlegung ihrer strategischen Ziele auch Chancengleichheitsaspekte mit einfließen. Ein weiterer wichtiger Punkt zur Kontrolle der Gleichstellungsarbeit ist die **Erhebung genderrelevanter statistischer Daten**, auf die bereits hingewiesen wurde.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungsorganisation

Im WS 2010/11 wurde in den Fakultäten im Erstellung einer **Ist- und Potenzialanalyse zur Gleichstellung** beziehungsweise Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Stufen der akademischen Laufbahn beschlossen und Januar 2012 auch umgesetzt. Für diese Erhebung, die nun jährlich als **Datenreport** fortgeführt wird, hatte die Universitätsleitung den Fakultäten in angemessenem Umfang finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt. Die Analyse beschreibt den Ist-Zustand und die Entwicklung der Zahlen im Verlauf der letzten zehn Jahre.

Die Daten waren die Ausgangsbasis für die Entwicklung von Zielvorgaben zur Steigerung der Frauenanteile; sie verdeutlichen die Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Karrierestufen (Studierende, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen auf Haushaltsstellen oder auf aus Drittmitteln finanzierten Stellen, Professuren gestaffelt nach C4/W3 und C3/W2). Die Fakultätsfrauenbeauftragten wurden gebeten, diese Analysen zusammen mit den Dekanen in den Fakultätsräten zu besprechen. Zudem wurden sie aufgefordert, Ideen zu generieren und konkrete Vorschläge zu machen, um in den Fakultäten die Frauenanteile auf den jeweiligen Karrierestufen entsprechend des Kaskadenmodells zu steigern. Darüber hinaus wurde auf den Instrumentenkasten der DFG hingewiesen. Die damit angestoßenen Diskussionsprozesse schlugen sich positiv auf die Ausgestaltung des Hochschulentwicklungsplans 2020 der Universität nieder. Um eine nachhaltige Sensibilisierung zu gewährleisten, erhalten die Fakultäten jährlich diesen Datenreport zur Gleichstellung (siehe A.1.2).

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Im Bemühen um eine familienfreundliche Arbeitsorganisation sowohl für das wissenschaftliche wie nichtwissenschaftliche Personal ermöglicht die Universität **Gleitzeitmodelle**, die mit **Telearbeit** oder **Teilzeit** kombinierbar sind. So existiert seit Januar 2010 für das wissenschaftsstützende Personal die Dienstvereinbarung zur **„Alternierenden Wohnraum- und Telearbeit“**, welche dazu beiträgt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und den Beschäftigten sowohl die Betreuung von Kindern wie die Pflege von Angehörigen erleichtert.

Besonders hervorzuheben ist die 2009 an der Fakultät für Medizin eingeführte und vom Universitätsklinikum Regensburg finanzierte **Mutterschutzüberbrückungspauschale**, mittels derer Stel-

len von Frauen, die in Mutterschutz gehen, übergangslos neu besetzt werden können. Insbesondere die naturwissenschaftlichen Fakultäten sind bemüht, mit individuellen Lösungen für schwangere Studentinnen zu finden, damit ihnen aus der Unvereinbarkeit von Schwangerschaft und Labortätigkeit keine Nachteile entstehen. Hierzu zählen die Umorganisation des Studienverlaufs, die Vergabe entsprechender Promotionsthemen und flexible Praktikums- oder Arbeitszeiten. Besonders attraktiv war das Konzept der Fakultät für Chemie und Pharmazie, welches mit dem Gleichstellungspreis 2006/07 ausgezeichnet wurde. Für alle Studierenden bedeutsam war zudem die Einführung „**Familienfreundlicher Studien- und Prüfungsregelungen**“, welche die Universität Regensburg im Mai 2012 als bayernweit erste Hochschule verabschiedet hat (vgl. <http://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/studium>).

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Der Familien-Service existiert seit Sommer 2007, wird von einer Sozialpädagogin (seit Herbst 2009 in unbefristeter Stellung) geleitet, ist der Universitätsfrauenbeauftragten angegliedert und koordiniert die Kinderbetreuungsangebote (vgl. <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/familie>). Als zentrale Anlaufstelle ergänzt er das Angebot der anderen Beratungseinrichtungen, bündelt die verschiedenen Informationen zu rechtlichen Regelungen und finanzielle Hilfen für Eltern, hilft bei der Suche nach individuell passenden Kinderbetreuungseinrichtungen und fördert den Austausch zwischen den Eltern. Aktuell unterstützt durch vier SHK/WHKs mit pädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten und einer Kinderpflegerin (halbtags) hält der Familien-Service ein breites Angebot an konkreten Maßnahmen und Aktionen für Eltern am Campus bereit. Dazu gehören **Kinderfreizeitaktionen** in den Schulferien (seit 2010 auf acht Wochen erweitert), **Kinderbetreuung** bei Tagungen (finanziert aus Mitteln der DFG-geförderten Projekte oder der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie), **flexible Kleinkinderbetreuung** am Campus, Vermittlung von **Patent-Großeltern** und **Babysittern, Babysitter-Schulungen** für Studierende sowie **Vortragsreihen, Familienfeste** und ein monatlicher **Eltern-Kind-Treff** (seit März 2012) zum Erfahrungsaustausch.

2008 initiierte der Familienservice die Bildung des Arbeitskreis „**Familienfreundlicher Campus**“, in dem sich die Familienbüros der Universität, der Hochschule Regensburg für angewandte Wissenschaften, des Universitätsklinikums und der Sozialberatung des Studentenwerks Niederbayern/Oberpfalz zusammen geschlossen haben. Seine Aufgabe ist die Stärkung eines familienfreundlichen Klimas mit einem besonderes Augenmerk auf der Planung gemeinsamer Aktionen, wie der seit Sommer 2010 existierenden Vortragsreihe für Eltern „**Familie im Blick**“ und dem zweiten Familiensommerfest (Juni 2011).

Die Kinderbetreuungsangebote wurden seit 2009 verbessert: Insgesamt existieren auf dem Campus beziehungsweise in unmittelbarer Nähe **fünf Kinderkrippen** (*Uni-Kum, Ki-Ku-Kleckse, Rappelkiste, Humanistische Kinderkrippe* und „*Campuskinder*“) und **vier Kindergärten** (*Augustinus, Uni-Kum, die Städtische Kindertagestätte* und die *Ki-Ku-Kids*), in denen aktuell bis zu 429 Kinder von Studierenden und MitarbeiterInnen der Universität und des Universitätsklinikums betreut werden. Viele Einrichtungen davon zeichnen sich durch flexible Öffnungszeiten (teilweise von 6.30 Uhr bis 20.00 Uhr) und wenige Schließtage im Jahr aus. Zudem wurde mit dem Ausbau der Kinderkrippe „*Campuskinder*“ um weitere zwölf Plätze und einen zusätzlichen Schlafräum begonnen. Die geplante Einrichtung einer flexiblen Kinderbetreuung für bis zu zwölf Kinder (0-12 Jahre) wurde aus finanziellen Gründen von der Universitätsleitung zurückgestellt.

Die Fakultät für Physik stellt seit SS 2009 ein Büro zur Verfügung, das gemeinsam mit dem Familien-Service als Spielzimmer zur **flexiblen Kleinstkinderbetreuung** (0-3 Jahre) ausgestattet wurde und vorwiegend von Studierenden der Naturwissenschaften genutzt wird. Im neuen Hörsaalgebäude wurde ein **Eltern-Kind-Büro** mit PC und Internet-Anschluss eingerichtet. **Still- und Wickelräume** sind im Bereich Philosophie und Theologie sowie Chemie und Pharmazie, im neuen Hörsaalgebäude, in der Mensa und am Universitätsklinikum vorhanden. Zusätzlich zu diesen Betreuungsangeboten versucht der Familienservice, Eltern das Leben mit Kindern am Campus weiter zu erleichtern: Seit SS 2010 gibt es nicht nur eine **Kinderspielecke** in der Mensa, dort bekommen die Kinder (bis 6 Jahre) von studierenden Eltern auch **kostenfreie Mahlzeiten**. Für studierende Eltern wurde die **Bücherausleihzeiten der Bibliothek** in der Weise erweitert, so dass sie bereits ab 15.00 Uhr die Regeln der Nachtausleihe in Anspruch nehmen können.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Universität Regensburg ist stets bemüht, neu beschäftigten Wissenschaftler/-innen und ihren Familien die Integration am Standort Regensburg zu ermöglichen und zu erleichtern. Sie ist daher auch Mitglied des gerade gestarteten "Dual Career Netzwerk Nordbayern" (DCNN) und wird dort durch den Kanzler vertreten. Entsprechende Anfragen wurden bisher bereits unbürokratisch und in vielen Fällen erfolgreich von der Universitätsleitung, insbesondere vom Kanzler bearbeitet.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Nach Übertragung der Berufungsautonomie (15. August 2010) wurde die Universität vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur **Evaluation der Berufungsverfahren** in den Jahren 2005-2010 aufgefordert. In Absprache zwischen Ministerium und Universitätsleitung wurde das Evaluationsverfahren um genderrelevante Fragen erweitert. Im SS 2011 wurde allen Fakultätsfrauenbeauftragten der **Workshop „Einfluss gewinnen: Möglichkeiten der Mitwirkung für Frauenbeauftragte in Berufungsverfahren“** angeboten. Ziel war die Schulung der Fakultätsfrauenbeauftragten bezüglich ihrer Aufgaben in Berufungskommissionen.

4.2 Vorkehrungen gegen persönlichen Abhängigkeiten

Bei Fragen um das Thema „Vorkehrungen gegen persönlichen Abhängigkeiten“ bietet die **Gleichstellungsstelle** (vgl. <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/gleichstellung>) Unterstützung. Im Rahmen der **Monatsgespräche** stehen die Gleichstellungsbeauftragten in regelmäßigem Austausch mit dem Personalrat und dem Kanzler der Universität Regensburg. Die Gleichstellungsstelle ist in Kooperation mit dem Personalrat zudem **Beschwerdestelle** gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Seit dem Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie nehmen diese regelmäßig an den Frauenkonferenzen teil und sind stets aktuell über die Belange der Fakultäten sowie über geplante Maßnahmen und Angebote informiert. An der Fakultät für Medizin wurde die Arbeitsgruppe **„Personalgespräche“** gegründet, die Leitfäden zur Führung von Personalgesprächen sowie zu den Themen „Mutterschutz – Elternzeit – Wiedereinstieg“ formuliert hat.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Universität Regensburg ist um eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und die aktive Rekrutierung von Frauen und Männern in den Fächern bemüht, in denen diese jeweils unterrepräsentiert sind. Die tabellarischen Übersichten zu den Zielvorgaben geben einen Überblick über die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung bzw. -planung der einzelnen Fakultäten (siehe Anhang).

Die im Folgenden dargestellten Appelle sollen dazu beitragen, die für 2013 genannten Zielvorgaben zu erreichen.

- Die Mitglieder der Berufungskommissionen sind bemüht und aufgefordert, zur Steigerung des Professorinnenanteils hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.
- Es wird angestrebt, die Kandidatinnen prozentual zur Zahl der Bewerberinnen einzuladen.
- Qualifizierte Frauen sollen durch den Zusammenschluss von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen in Netzwerken (www.academica-net.de) angesprochen und akquiriert werden.
- Wie im Gleichstellungskonzept der Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (von 2008) verankert, sind alle Fakultäten aufgerufen, zusätzlich zur Frauenbeauftragten eine Fachkollegin in die Berufungsausschüsse zu integrieren.
- Bei der Gutachterausswahl sollte Augenmerk darauf gelegt werden, dass Gutachterinnen vertreten sind.
- Die Teilnahme am neu aufgelegten Professorinnenprogramm II des BMBF wurde von der Universitätsleitung beschlossen.

Auf Vorschlag der Universitätsfrauenbeauftragten wurde der Text in offiziellen Stellenausschreibungen wie folgt geändert: „Die Universität Regensburg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Des Weiteren setzt sie sich besonders für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein (nähere Informationen unter www.uni-regensburg.de/chancengleichheit).

Um die Frauenanteile bereits auf der Ebene der Promovierenden und Habilitierenden zu steigern hat beispielsweise die Fakultät für Mathematik in ihrem Graduiertenkolleg ein Postdoc-Stelle nur für Frauen eingerichtet und auch entsprechend besetzt. Ferner wird versucht, möglichst viele Frauen als Stipendiatinnen und Kollegiatinnen im Graduiertenkolleg aufzunehmen (derzeit 3 Stipendiatinnen und 1 Kollegiatin). Zudem werden in der Fakultät im Rahmen von Stellenausschreibungen für den akademischen Mittelbau qualifizierte Wissenschaftlerinnen explizit zur Bewerbung aufgefordert.

Etliche Maßnahmen sollen gezielt mehr Schülerinnen für die MINT-Fächer interessieren: Im Rahmen des Programms „**Girls go Science**“ wurden von der Universitätsfrauenbeauftragten in personeller und finanzieller Kooperation mit den naturwissenschaftlichen Fakultäten verschiedene Aktionen für Schülerinnen und Schüler organisiert: „Science Daycamp“, „Tag der physikalische Freihandexperimente“, „**Science Day**“ (seit 2010, vgl. <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/frauenfoerderung/mint/projekt>). Der „Science Day“ ist für 2013 wieder geplant. Für die Maßnahmen zur Koordination des **MINT-Bereichs** wurde durch Umorganisation der Personalressourcen eine befristete Teilzeitstelle (TV-L 13, 10 Std./Wo, Mai 2010 bis Dezember 2011) geschaffen. Da diese

derzeit nicht mehr zur Verfügung steht, wird diese Aufgabe aktuell von der Leiterin der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie übernommen.

Die Fakultät für Physik beteiligt sich regelmäßig am nationalen **Girl's Day**. Die naturwissenschaftlichen Fakultäten unterhalten ein „Schülerlabor“ und veranstalten „Schnupperkurse“ und Praktika für Schülerinnen und Schüler. In der „Grünen Schule“ der Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin können Kinder, Jugendliche und Erwachsene die Natur erleben und viel Spannendes über Pflanzen, Tiere und deren Lebensräume erfahren. Die Fakultät für Chemie und Pharmazie organisiert regelmäßig verschiedene Veranstaltungen, wie z.B. „Chemie in der Grundschule“ oder den „Schülertag Chemie“.

Eine Campus übergreifende Initiative mit der Hochschule Regensburg, die sich zur Zeit in der Planungsphase befindet, hat das Ziel, das Interesse an MINT-Fächern zu stärken, wobei eine Erhöhung des Frauenanteils der Studierenden in allen MINT-Fächern explizit gefördert werden soll.

Seit Frühjahr 2009 beteiligen sich die Universitäten Regensburg und Erlangen-Nürnberg gemeinsam und erfolgreich an dem deutschlandweiten E-Mentoring-Programm **CyberMentor** für Schülerinnen der Klassenstufen 6-12 und Frauen, die das Studium in einem MINT-Fach planen oder in diesem Bereich tätig sind (vgl. <https://www.cybermentor.de/ci/index.php/pub/aktuelles>).

Um den Anteil der Studienanfängerinnen insbesondere im Fachbereich Physik zu erhöhen, muss jedoch vor allem die Akzeptanz des Faches bei den Schülerinnen auch durch Veränderungen im Unterricht verbessert werden. So ist das Fach Physik gegenwärtig in der Ausbildung der überwiegend weiblichen Studierenden des Lehramts Grund- und Hauptschule stark unterrepräsentiert. Das ist zumeist darauf zurückzuführen, dass die Studierenden ihre eigenen Fähigkeiten, und damit auch ihre erreichbare Note und die künftigen Berufschancen geringer als bei anderen Fächern einschätzen. An diesem Punkt setzt die Fakultät für Physik gemeinsam mit den naturwissenschaftlichen Nachbarfakultäten an, um das Fach Physik im Rahmen eines neuartigen integrierten Studienfaches „Naturwissenschaft und Technik“ (NWT) gleichrangig mit den anderen Naturwissenschaften zu unterrichten. Auf diese Weise sollen die Kompetenzen der angehenden Lehrer/-innen gerade im Primarbereich auf ein höheres Niveau gehoben werden. Das Studienfach NWT ist durch eine neu geschaffene Junior-Professur, die mit einer Frau besetzt wurde, an der Fakultät vertreten. Weiterhin wird der Bereich des Lehramts für die weiterführenden Schulen durch eine ebenfalls neu eingerichtete Professur für die Didaktik der Physik gestärkt.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Universitätsleitung führte 1999 das **Finanzielle Anreizsystem** ein und stellt jährlich 52.000 Euro zur Förderung der Gleichstellung zur Verfügung, die auf die elf Fakultäten der Universität verteilt werden. Hierdurch erhalten Nachwuchswissenschaftlerinnen Unterstützung durch Reise- und Druckkostenzuschüsse, alternativ stehen die Gelder für Gastvorträge, Literatur und Hilfskräfte zur Verfügung. Besonderes Gewicht hat die Anschubfinanzierung von Doktorandinnen, um die Phase zwischen Abschluss des erfolgreich abgeschlossenen Studiums und dem Antritt einer Stelle oder eines Stipendiums zu überbrücken. Der Verteilungsschlüssel wurde in der Frauenkonferenz festgelegt und berücksichtigt die Frauenanteile an Professuren, Promotionen, Habilitationen, an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie die Größe der Fakultät. Die Fakultätsfrauenbeauftragten machen von diesen Mitteln jährlich aktiv Gebrauch und legen auch jährlich Rechenschaft über die konkrete Verwendung der Gelder ab.

Ebenfalls aus den Mitteln des Finanziellen Anreizsystems wurde im Jahr 2011/12 zum sechsten Mal der **Gleichstellungspreis** in Höhe von 5.000 Euro ausgeschrieben. Damit werden in zweijährigem Turnus Fakultäten oder Einrichtungen prämiert, die mit besonderen Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern oder familienfreundlicher Bedingungen unterstützen. Der Preis 2011/12 ging an die Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (siehe auch Punkt B.3). In den Jahren, in welchen der Preis nicht ausgeschrieben wird, werden die Mittel für konkrete Aktionen der Fakultäten (Ausstattung von Eltern-Kind-Zimmern, Kinderbetreuung bei Tagungen) eingesetzt.

Weitere finanzielle Unterstützung bietet das **Bayerische Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre**. Seit 2006 führt es das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm des Bundes und der Länder (HWP) fort. Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft stellt der Universitätsfrauenbeauftragten jährlich Mittel zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch **Stipendien** (Stipendien zur Förderung des Promotionsabschlusses, der Postdoc-, Habilitations- und Post-Habilitationsphase) zur Verfügung.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Zur gezielten Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde ein **Mentoring-Programm** (vgl. <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/mentoring>) etabliert, das über den Europäischen Sozialfond (ESF) finanziert wird; die Koordination erfolgt über eine Teilzeitstelle (20 Stunden, TV-L 13, befristet, finanziert durch das Bayerische Programm zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre). Neben der Tandembeziehung zwischen Mentor/-in und Mentee soll die frühzeitige Integration der Mentees in das wissenschaftliche Netzwerk unterstützt werden. Die erste Staffel des fakultätsübergreifende Mentoring-Programms startete im Oktober 2009 mit 22 Mentees und einem vielfältigen Seminarangebot zur überfachlichen Qualifikation (Konfliktmanagement, Führungskompetenz, Berufungs- und Bewerbungstraining etc.) sowie aktiven Netzwerktreffen. Im November 2012 wurde die zweite Staffel mit 34 Mentees feierlich im Rahmen des Dies Academicus, dem Gründungstag der Universität Regensburg, mit einer Poster-Ausstellung und Zertifikatsübergabe durch den Rektor persönlich beendet. Derzeit laufen die Bewerbungen zur dritten Programmrunde.

Die Wichtigkeit des Mentoring-Programms wird durch die ständig steigende Nachfrage und auch das Interesse der Mentees bestätigt, selbst Mentorinnen zu werden. Die Kontakte zwischen Mentorin/Mentor und Mentee bleiben auch nach Programmabschluss erhalten, die in den Seminaren erworbene Qualifikation kann in der täglichen Arbeit der Mentees angewandt werden und das geschaffene Netzwerk aus inner- und außeruniversitären Kontakten optimiert die Karriere- und Familienplanung. Neben dem Mentoring-Programm bietet auch das Kompetenzzentrum Medizindidaktik an der Fakultät für Medizin seit 2009/10 einen **Orientierungsworkshop „Fit für die Karriere“** zur Karrieregestaltung für Medizinerinnen an.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

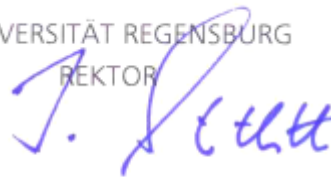
Die Universität achtet seit 2009 verstärkt auf den Gebrauch einer **geschlechtergerechten Sprache**. Dies wird vor allem in öffentlichen Publikationen wie Jahresberichten, dem Uni-Magazin,

offiziellen Anschreiben, Flyern oder Veranstaltungshinweisen deutlich. Besonders auffällig sind Formulierungen wie „Studierende, Promovierende, Habilitierende, Lehrende“. Hierzu wurden von der Frauenbeauftragten der Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften ein Leitfaden sowie ein Flyer zur „geschlechtergerechten Sprache an der Universität Regensburg“ (vgl. <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/koordinationsstelle/geschlechtergerechte-sprache>) erstellt. Dieser wurde in allen Gremien sowie in den Dekanaten verteilt. Dieses Konzept wurde auch mit dem Gleichstellungspreis 2011/12 der Universität Regensburg ausgezeichnet. Informations- und Weiterbildungsangebote in diesem Bereich stellt unter anderem auch die **Studieneinheit „Gender Studies“**.

Anhand des vielfältigen Maßnahmenkatalogs versucht die Universität Regensburg, auch beim Thema Gleichstellung die richtigen Weichen für die Zukunft zu stellen. Die Universität Regensburg verpflichtet sich, die Effektivität und Effizienz aller Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung einer kontinuierlichen Prüfung zu unterziehen und fortwährend zu optimieren. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen entwickelt.

Regensburg, den 30. Januar 2013

UNIVERSITÄT REGENSBURG
REKTOR



Prof. Dr. Thomas Strothotte

Anhang

Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Tabelle 1 – Fakultät für Katholische Theologie

Tabelle 2 – Fakultät für Rechtswissenschaft

Tabelle 3 – Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Tabelle 4 – Fakultät für Medizin

Tabelle 5 – Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften

Tabelle 6 – Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft

Tabelle 7 – Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften

Tabelle 8 – Fakultät für Mathematik

Tabelle 9 – Fakultät für Physik

Tabelle 10 – Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin

Tabelle 11 – Fakultät für Chemie und Pharmazie

Tabelle 1 – Fakultät für Katholische Theologie

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Katholische Theologie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [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
Studierende	135	239	36,1	63,9	152	228	39,9	60,1	172	199	46,4	53,6	43	57
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1	50	50	1	1	50	50	0	0	0	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					20	10	67	33					60	40
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0	0	0	3	1	75	25					50	50
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Professuren C3/W2	4	0	100	0	5	0	100	0	4	1	80	20	-	-
Professuren C4/W3	8	1	88,9	11,1	7	1	87,5	12,5	8	1	88,9	11,1	-	-
Leitungspositionen - 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!

Tabelle 2 – Fakultät für Rechtswissenschaft

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Rechtswissenschaft														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	735	924	44,3	55,7	675	913	42,5	57,5	830	1191	41,1	58,9	45	55
Anzahl der Promotionen im Jahr	28	24	53,8	46,2	27	14	65,9	34,1	20	16	55,6	44,4	50*	50*
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	0	0	0	2	0	100	0	0	0	0	0	100 **	0 **
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C4/W3	16	1	94,1	5,9	18	1	94,7	5,3	17	2	89,5	10,5	***	***
Leitungspositionen - 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!

Tabelle 3 – Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Wirtschaftswissenschaften															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	1184	869	57,7	42,3	1429	1152	55,4	44,6	1419	1166	54,9	45,1	52	48	
Anzahl der Promotionen im Jahr	25	2	92,6	7,4	14	5	73,7	26,3	27	7	79,4	20,6	67	33	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen															
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	2	1	66,7	33,3	0	0	0	0	1	0	100	0	50	50	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen															
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100	0	0	0	0	0	50	50	
Professuren C3/W2	1	0	100	0	1	0	100	0	4,5	0	100	0	50	50	
Professuren C4/W3	19	1	95	5	21	1	95,5	4,5	23,2	1	95,9	4,1	86	14	
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	100	0	

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

Tabelle 4 – Fakultät für Medizin

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Medizin														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	507	725	41,1	58,9	520	748	41	59	532	821	39,3	60,7	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	73	65	52,9	47,1	73	85	46,2	53,8	64	106	37,6	62,4	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	24	5	82,8	17,2	21	9	70	30	18	6	75	25	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren C3/W2	31	1	96,9	3,1	36	5	87,8	12,2	39,3	6,5	85,8	14,2	70	30
Professuren C4/W3	26	2	92,9	7,1	27	2	93,1	6,9	28	3	90,3	9,7	80	20
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0		

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

Tabelle 5 – Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1584	1980	44,5	55,5	1299	1663	43,9	56,1	1571	1858	45,8	54,2	45	55
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	8	61,9	38,1	17	6	73,9	26,1	3	1	75	25	67	33
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	2	0	100	0	0	0	0	0	2	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren C3/W2	9	0	100	0	9	0	100	0	7	3	70	30	90	10
Professuren C4/W3	19	1	95	5	17	2	89,5	10,5	18	3	85,7	14,3	keine Besetzungen	keine Besetzungen
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	0	100	0	2	0	100	0	1	0	100	0	Wahlämter fallen nicht unter	

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

Tabelle 6 – Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	205	871	19,1	80,9	218	902	19,5	80,5	251	969	20,6	79,4		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5	5	50	50	3	3	50	50	5	7	41,7	58,3		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	1	0	100	0	1	1	50	50	1	1	50	50		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	0	1	0	100	0	0	0	0	1	1	50	50		
Professuren C4/W3	0	1	0	100	6	5	54,5	45,5	8	6	57,1	42,9		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	0	100	0	0	1	0	100	1	0	100	0		

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

Tabelle 7 – Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls %]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1440	3388	29,8	70,2	1350	3417	28,3	71,7	1465	3860	27,5	72,5	30	70
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	9	50	50	2	12	14,3	85,7	4	5	44,4	55,6	35	65
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	0	0	0	0	2	0	100	3	2	60	40	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	8	5	61,5	38,5	11	5	68,7	31,3	13	5	72,2	27,8	70	30
Professuren C4/W3	12	5	70,6	29,4	15	6	71,4	28,6	14	6	70	30	70	30
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	0	100	0	1	1	50	50	1	0	100	0		

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

Tabelle 8 – Fakultät für Mathematik

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	517	502	50,8	49,2	603	586	50,7	49,3	663	630	51,3	48,7	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	1	80	20	3	1	75	25	4	0	100	0	64	36
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	1	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren C3/W2	5	0	100	0	6	1	85,7	14,3	5	1	83,3	16,7	85,7	14,3
Professuren C4/W3	8	0	100	0	8	0	100	0	9	0	100	0	100	0
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	100	0

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

Tabelle 9 – Fakultät für Physik

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Physik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	418	74	84,9	15,1	407	88	82,2	17,8	547	108	83,5	16,5	80	20
Anzahl der Promotionen im Jahr	22	1	95,7	4,3	20	1	95,2	4,8	16	7	69,6	30,4	90	10
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	1	0	100	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100
Professuren C3/W2	11	0	100	0	13	0	100	0	15	0	100	0	0	0
Professuren C4/W3	8	1	88,9	11,1	8	1	88,9	11,1	8	1	88,9	11,1	0	0
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	0	1	0	100	1	1	50	50	100	0

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

Tabelle 10 – Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	476	840	36,2	63,8	508	885	36,5	63,5	605	1020	37,2	62,8	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	35	23	60,3	39,7	21	34	38,2	61,8	18	25	41,9	58,1	40	60
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					89	91	49,4	50,6					50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	1	0	100	2	1	66,7	33,3	2	0	100	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen					5	4	55,6	44,4					50	50
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100	50	50
Professuren C3/W2	11	2	85,6	14,4	12	1	92,3	7,7	16	0	100	0	87,5	12,5
Professuren C4/W3	12	1	92,3	7,7	14	1	93,3	6,7	14	2	87,5	12,5	87,5	12,5
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	0	0

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

Tabelle 11 – Fakultät für Chemie und Pharmazie

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Chemie und Pharmazie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 bzw. *Studienjahr 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	516	573	47,4	52,6	530	629	45,7	54,3	672	783	46,2	53,8	45	55
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	19	44,1	55,9	43	25	63,2	36,8	35	14	71,4	28,6	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen													50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	2	1	66,7	33,3	3	0	100	0	2	1	66,7	33,3	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen													50	50
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	8	1	88,9	11,1	9	1	90	10	10	1	90,9	9,1	80	20
Professuren C4/W3	11	0	100	0	11	0	100	0	10	0	100	0	85	15
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	2	0	100	0	1	0	100	0		

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