



Universität Regensburg

Zwischenbericht 2011 der Universität Regensburg

**zur Umsetzung der
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**

Zusammenfassung

Im Juli 2010 wurde die Universität Regensburg von der DFG mit ihrem Konzept zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in das *Stadium 1* („erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet“) eingeordnet. Seither hat die Universität große Anstrengungen unternommen, um in Gleichstellungsfragen substantielle **Fortschritte** zu erzielen. So wurden

- monatliche Jour fixe-Termine zwischen dem Rektor und der 2009 gegründeten zentralen Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie eingerichtet,
- für die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie neue Publikationsmöglichkeiten geschaffen (im „Rektorbrief“ und im neuen Uni-Magazin signatUR),
- in allen Fakultäten Ist- und Potenzial-Analysen zur Gleichstellung durchgeführt und
- fakultätsspezifische Zielzahlen formuliert.

Die Universität Regensburg hat bereits **zahlreiche erfolgversprechende Maßnahmen etabliert**. Beispielhaft genannt seien

- ein finanzielles Anreizsystem zur Steigerung der Frauenanteile in den Fakultäten (seit 1999),
- der personell ausgebaut und verstetigte, sehr erfolgreich arbeitende Familien-Service, der sein Angebot seit dem Sommer 2007 kontinuierlich erweitert hat,
- ein fakultätsübergreifendes Mentoring-Programm ab Endphase der Promotion (seit 2009) sowie
- das deutschlandweite E-Mentoring-Programm „CyberMentor“ für Schülerinnen (seit 2009).

Weitere Maßnahmen befinden sich in der **Planung**. So arbeitet die Universität etwa

- an einer stärkeren Verknüpfung der praktischen Gleichstellungsarbeit mit der an der Universität angesiedelten interdisziplinären Gender-Forschung und -Lehre,
- an der formellen Einrichtung eines Dual-Career-Service und
- an der Errichtung einer weiteren flexiblen Kinderbetreuungseinrichtung.

Diese und viele andere Anstrengungen werden im vorliegenden Zwischenbericht umsichtig dokumentiert. **Mit der Etablierung zahlreicher erfolgversprechender und der Planung weiterer Maßnahmen befindet sich die Universität Regensburg aus gleichstellungs- und familienpolitischer Perspektive auf einem sehr guten Weg.** Ihre Einstufung in das *Stadium 2* durch die DFG wäre die logische Konsequenz.

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Angaben	3
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	5
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	5
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	5
1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen	5
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	11
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	11
B) Personelle Gleichstellungsstandards	12
1. Personal und Verteilung von Ressourcen	12
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	12
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	13
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	14
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	15
Anhang	16

Allgemeine Angaben

Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes von 2006 beinhaltet die Aufgabe der Hochschulen, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und diese als Leitprinzip zu berücksichtigen. Als Zeichen der Stärkung des Stellenwerts der Gleichstellungsförderung wurde die Gleichstellung 2007 als Leitprinzip in die Präambel der neuen Grundordnung der Universität Regensburg aufgenommen. Ebenso betont das Leitbild der Universität vom Oktober 2007 die Wichtigkeit der Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Infolge der Zustimmung der Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) 2008 zur Einführung Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards und der Selbstverpflichtung zur Umsetzung dieser Standards bis 2013 hat die Universität Regensburg Anfang 2009 ein Gleichstellungskonzept erarbeitet und dieses bei der DFG zur Auswertung eingereicht. Das Ergebnis dieser Sichtung und Bewertung durch die DFG wurde ihr im Juli 2010 mitgeteilt. Die Universität Regensburg wurde mit ihrem Konzept zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in das unterste *Stadium 1* eingestuft, was gleichbedeutend ist mit „erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet“. Diese Bewertung hat in der Universität eine breit angelegte Diskussions- und Informationswelle ausgelöst. Die Thematik wurde in allen offiziellen Gremien, d.h. in den Sitzungen der Universitäts- und der Erweiterten Universitätsleitung, des Senats und des Hochschulrats sowie in der Frauenkonferenz¹ angesprochen. Die Universitätsfrauenbeauftragte ist gemäß der Grundordnung der Universität Regensburg in allen diesen Gremien außer in der Universitätsleitung als ständiges Mitglied vertreten. Zu Fragen, die die Gleichstellung betreffen, wird sie aber zu Sitzungen der Universitätsleitung eingeladen, ebenso wie anlässlich der derzeitigen Erarbeitung des neuen Hochschulentwicklungsplans für die Universität, in welchem die Gleichstellung als Themenschwerpunkt behandelt wird. Die Universitätsfrauenbeauftragte wirkt hierbei beratend mit. Grundlage der Gleichstellungsziele und -maßnahmen sind die Forschungsorientierten bzw. strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der DFG.

Erschwerend für die Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre an der Universität Regensburg war der plötzliche Tod der Universitätsfrauenbeauftragten im Februar 2008 und der Weggang der langjährigen wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Frauenbüro Ende Mai 2008. Amt und Stelle konnten erst Anfang Oktober bzw. November 2008 wieder neu besetzt werden, sodass für die Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts bis Ende März 2009 nur wenig Zeit zur Verfügung stand. Zudem wurde das Amt des Rektors zum 1. April 2009 mit Herrn Prof. Dr. Thomas Strothotte neu besetzt, sodass sich hier ein hochschulpolitisch entscheidender Wechsel vollzog. Darüber hinaus hat inzwischen auch das Prorektorat gewechselt – mit Frau Prof. Dr. Neumann-Holzschuh hat die Universität Regensburg zum ersten Mal in ihrer Geschichte eine Frau in ein entsprechendes Amt gewählt –, ebenso das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten. Dieses hat Frau Prof. Dr. Petra Jansen nach Ablauf der zweijährigen Wahlamtsperiode ihrer Vorgängerin zum 1. Oktober 2010 übernommen.

Im Bemühen um Kontinuität und klare Strukturen hinsichtlich der Gleichstellungsarbeit an der Uni-

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 einladen. Diese Treffen finden im Senatssaal der Universität statt und sind strukturiert durch eine schriftliche Tagesordnung, 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.

versität Regensburg erfolgte im Verlauf des WS 2009/10 der Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie des Familien-Service zur Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie. Bisher agierten die vom Gesetz (Art. 4 BayHSchG; BayGIG, § 13 I AGG) vorgegebenen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der an der Universität Regensburg der Frauenbeauftragten zugeordnete Familien-Service nahezu getrennt voneinander von unterschiedlichen Stellen aus. Unter der Leitung der Universitätsfrauenbeauftragten wurde Mitte 2009 daher die Diskussion über den Zusammenschluss dieser drei Institutionen zu einer Anlaufstelle (zentral im Verwaltungsgebäude angesiedelt) angestoßen und gemeinsam mit den betroffenen Akteurinnen und Akteuren, den Fakultätsfrauenbeauftragten und der Universitätsleitung geführt. Der Vorschlag stieß auf breite Zustimmung und Unterstützung von allen Seiten, sodass der Zusammenschluss zeitnah erfolgen konnte. Geleitet wird die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität Regensburg. Die Koordination obliegt der Referentin der Frauenbeauftragten (wissenschaftliche Mitarbeiterin, 32 Std./Wo, TV-L 13, befristet bis 31.12.2015, finanziert aus Haushaltsmitteln). Zum zentralen Aufgabenbereich der Koordinationsstelle gehören Information, Beratung und Unterstützung rund um das Thema „Chancengleichheit und Familie“. Inhaltlich basiert sie auf drei Säulen: Frauenförderung, Familie und Gleichstellung. Die folgende Übersicht verdeutlicht dies:

Frauenförderung	Familien-Service	Gleichstellung
<p>Information, Beratung & Unterstützung bezüglich frauenspezifischer und karrierefördernder Belange</p>	<p>Information, Beratung & Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf</p>	<p>Information, Beratung & Unterstützung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst</p>
<p>Maßnahmen und Service-Leistungen</p>	<p>Maßnahmen und Service-Leistungen</p>	<p>Maßnahmen und Service-Leistungen</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Förderung durch Stipendien und das Finanzielle Anreizsystem • Mentoring-Programm zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen • Girls go Science-Programm im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) • PC-Kurse von Frauen für Frauen zu Word, Excel und Powerpoint • Unterstützung bei Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Anträgen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) • Gremienarbeit, z.B. im Senat, in der Sitzung der Erweiterten Universitätsleitung, in Berufungskommissionen usw. • Entwicklung von Strukturmaßnahmen, z.B. durch die Erstellung eines Gleichstellungskonzepts für die Universität Regensburg • Kooperationen mit den Frauenbeauftragten der elf Fakultäten und der Zentralen Studienberatung der Universität Regensburg 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderbetreuung während der Schulferien • Flexible Kinderbetreuung für Kleinkinder • Kinderbetreuung bei Tagungen • Vermittlung von Paten-Großeltern und BabysitterInnen • Informationsveranstaltungen zum Thema „Studieren mit Kind“ • Entwicklung von Strukturmaßnahmen, z.B. eine Verlängerung der Bibliotheks-Nachtausleihe für studierende Eltern • Kooperationen mit dem Studentenwerk Niederbayern/Oberpfalz, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften und dem Universitätsklinikum in Regensburg sowie mit weiteren sozialen Diensten der Region 	<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. durch Abschlüsse von Dienstvereinbarungen • Kooperation mit dem Personalrat der Universität Regensburg
<p>Kontakt koordination.chf@zea.uni-regensburg.de mentoring.chf@zea.uni-regensburg.de Telefon +49 941 943-3581</p>	<p>Kontakt familie.chf@zea.uni-regensburg.de Telefon +49 941 943-2323</p>	<p>Kontakt gleichstellung.chf@zea.uni-regensburg.de Telefon +49 941 943-1546</p>

Abb.1: Übersicht über das Angebot der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie (Kopie des Flyers)

Der vorliegende Zwischenbericht zum Stand des Umsetzungsprozesses bezüglich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bzw. des bestehenden Gleichstellungskonzepts dokumentiert einerseits die bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen der Einrichtung und beinhaltet andererseits zukünftige Ziele der Universität Regensburg in puncto Gleichstellung. Der Bericht ist in Zusammenarbeit mit der Universitätsfrauenbeauftragten, dem Team der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie sowie den Fakultätsfrauenbeauftragten entstanden. Die Einreichung von Zielzahlen

für jede Fakultät (vgl. Tabellen im Anhang) wurde vom Rektor der Universität in der Sitzung der Erweiterten Universitätsleitung, in welcher die Dekaninnen und Dekane aller Fakultäten vertreten sind, besprochen und in einem demokratischen Entscheidungsfindungsprozess für gut befunden. Das Erreichen dieser Zielzahlen bis 2013 soll durch die im Folgenden beschriebenen personellen und strukturellen Gleichstellungsstandards bzw. -maßnahmen gewährleistet werden.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf der Leitungsebene

Damit die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung nachhaltig wirken können, ist es wichtig und notwendig, interne Strukturen und Prozesse hier einzubeziehen. Daher hat die Universität Regensburg die Gleichstellung sowohl in ihrer **Grundordnung** als auch in ihrem **Leitbild** verankert. Ebenso ist sie ein zentraler Punkt im neuen **Hochschulentwicklungsplan**, der im SS 2011 verabschiedet werden soll. Die Universitätsfrauenbeauftragte wird zur Entwicklung dieses Punktes in die Beratungen der Universitätsleitung einbezogen. Die entwickelten Gleichstellungsaspekte werden anschließend im Rahmen der Erweiterten Universitätsleitung mit den Dekaninnen und Dekanen Ende des WS 2010/2011 bzw. Anfang des SS 2011 besprochen.

Dem Rektor und der Universitätsfrauenbeauftragten mit ihrem Team war es ein besonderes Anliegen, ständig miteinander im Dialog zu stehen. Deshalb wurden im Sommer 2010 **monatliche Jour fixe-Termine** zu aktuellen Themen der Gleichstellungsarbeit zwischen dem Rektor und dem Team der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie sowie intern unter den Mitgliedern der Koordinationsstelle eingeführt. Diese fördern den intensiven Austausch und leisten wertvolle Unterstützung bei der Gleichstellungsarbeit. Die Bedeutung der Arbeit der Universitätsfrauenbeauftragten wurde auch dadurch herausgestellt, dass Frau Prof. Dr. Petra Jansen eine angemessene **Reduzierung ihres Lehrdeputats** erhielt und – gemäß der 2010 verabschiedeten Leistungsbezügeverordnung der Universität – als Frauenbeauftragte **Funktionsleistungsbezüge** bezieht.

Weitere Beispiele für eine gelungene Implementierung der Gleichstellung in interne Strukturen bieten die Fakultäten für Medizin bzw. Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften. Bereits 2008 bzw. 2009 wurden dort **fakultätsspezifische Gleichstellungskonzepte** entwickelt, teilweise von eigens gegründeten Arbeitsgruppen zur „Frauenförderung“. Von der kontinuierlichen Umsetzung der darin verankerten Ziele und Maßnahmen zeugen die seit 2005 mehrfach erfolgreichen Bewerbungen dieser Fakultäten um den Gleichstellungspreis der Universität Regensburg.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Über die Entwicklung neuer Maßnahmen oder Ziele im Sinne der Gleichstellung werden die einzelnen Fakultäten zum einen durch ihre jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten bei der zweimal im Semester stattfindenden **Frauenkonferenz** sowie zum anderen durch ihre Dekaninnen und Dekane bei der dreimal pro Semester stattfindenden **Sitzung der Erweiterten Universitätsleitung** informiert bzw. mit einbezogen. Hier findet ein reger Austausch statt, bei welchem versucht wird, die Rahmenbedingungen der einzelnen Fakultäten bei der Einführung und Umsetzung der Gleich-

stellungsstandards zu berücksichtigen. Eine gute Zusammenarbeit zwischen der Universitätsfrauenbeauftragten und den einzelnen Fakultätsfrauenbeauftragten ist nicht nur durch die Frauenkonferenz, sondern auch durch die Möglichkeit der Kommunikation per E-Mail gegeben.

Darüber hinaus bietet die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie mit der Referentin der Universitätsfrauenbeauftragten als Koordinatorin eine konstante Ansprechpartnerin zu Fragen rund um die Gleichstellung.

Ein weiteres Beispiel für die Zusammenarbeit zentraler und dezentraler Bereiche ist das zentrale **Referat für Statistik** (Ref. I/7) der Universität. Hier werden genderrelevante Daten und Zahlen nunmehr statistisch erfasst und an die Universitätsfrauenbeauftragte weitergegeben. Teile davon, wie die Angaben zur Anzahl der Promotionen und Habilitationen, werden vom Referat über die jeweiligen Fakultäten bezogen. Diese Statistiken sind wiederum Grundlage für die Verteilung der Mittel aus dem sog. Finanziellen Anreizsystem (vgl. Punkt 1.2 unter B) Personelle Gleichstellungsstandards) durch die Universitätsfrauenbeauftragte an die jeweiligen Fakultäten.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Ein bereits genanntes Beispiel für die Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen ist der neu zu erstellende **Hochschulentwicklungsplan** der Universität Regensburg. Außerdem ist seit April 2009 an der Universität Regensburg eine **Professur für Public Health and Gender Studies** am Institut für Epidemiologie und Präventivmedizin an der Fakultät für Medizin etabliert. Frau Prof. Dr. Iris Heid, Inhaberin dieser Professur und Leiterin der **Studieneinheit „Gender Studies“**, hat im März 2010 die Gründung einer **interdisziplinären Interessengruppe „Gender Studies als interdisziplinäre Perspektive: Vom Gen zur Gesellschaft“** mit dem Interesse, Gender-Forschung und -Lehre sowohl in den Lebens- als auch in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften zu bündeln, initiiert. Die Professur wird durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (20 Std./Wo, TV-L 13, finanziert aus Studienbeiträgen) unterstützt. Aufgabe des Mitarbeiters ist die Übernahme von 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 sowie aktuell die Entwicklung eines **Zertifikats zur „Gender Kompetenz“** bis zum SS 2011. Als einzige Universität Bayerns besitzt die Universität Regensburg, nunmehr bereits seit dem SS 2000, eine 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. Zu regelmäßigen Einführungsveranstaltungen kommt jedes Semester ein reichhaltiges Programm von genderrelevanten Veranstaltungen zahlreicher anderer Fächer hinzu, aus denen Studienleistungen in die Studieneinheit eingebracht werden können. Dies erlaubt es den Studierenden, spezielle Gender-Aspekte ihres Hauptfaches genauer zu beleuchten, aber auch den „Blick über den Tellerrand“ zu wagen und genderrelevante Einflüsse aus anderen Lebensbereichen zu entdecken. Hierdurch verstärkt die Studieneinheit auch die Wahrnehmung für Gender-Aspekte in den anderen Disziplinen und deren interdisziplinäre Dimension. Der Studieneinheit geht es vor allem darum, festsitzende Geschlechterrollenbilder und Vorurteile zu hinterfragen und aus einem anderen Blickwinkel wahrzunehmen. Die Studieneinheit zählt mit zu den von den Studierenden des freikombinierbaren Nebenfachs am meisten gewählten Studieneinheiten. Das neue zusätzliche Zertifikat „Gender Kompetenz“ soll

allen Angehörigen der Universität Regensburg offen stehen und in Abgrenzung zur Studieneinheit einen praktischen Bezug aufweisen.

Die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie ist sowohl an der Interessengruppe als auch an der Entwicklung des Zertifikats beteiligt – einerseits um ihre Erfahrungen aus der operativen Gleichstellungsarbeit beizusteuern, andererseits um zur **praktischen Umsetzung und Anwendung der aus Forschung und Lehre gewonnenen Erkenntnisse** beizutragen.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Damit Gleichstellungsmaßnahmen nicht nur Einzelaktionen bleiben und *Gleichstellung* nicht nur eine leere Worthülse ist, ist es notwendig, das Bewusstsein dafür in der gesamten Universität Regensburg auszubauen. Das gelingt zum einen durch Information, zum anderen bedarf es dazu der Implementierung der Gleichstellung in universitäre Strukturen und Qualitätssicherungssysteme.

Seit Januar 2011 befindet sich daher auf der **Startseite der Homepage der Universität Regensburg** (im Zuge der Umstellung auf das neue Corporate Design) unter der Rubrik „**Chancengleichheit**“ ein direkter Link auf die Koordinationsstelle (vgl. <http://www.uni-regensburg.de/>), um die interne Auseinandersetzung mit dieser Thematik nach außen hin sichtbar zu machen. Um langfristig flächendeckend alle Angehörigen der Universität Regensburg auf die Maßnahmen und Service-Leistungen der Koordinationsstelle Chancengleichheit & aufmerksam zu machen, wurde (zusätzlich zu den Aushängen an den herkömmlichen Schwarzen Brettern in der gesamten Universität) im WS 2009/10 ein **Flyer** erstellt (vgl. <http://chancengleichheitfamilie.uni-regensburg.de/>), der an vielen Stellen in der Universität ausliegt sowie 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 wird. Zusätzlich wird dieser Flyer zukünftig zweimal pro Jahr per Post mit der Einladung der Universitätsleitung zur „**Info-Veranstaltung für neue MitarbeiterInnen**“ (erster Termin am 8. April 2011) versandt. Um auf diese Veranstaltung aufmerksam zu machen, werden ca. 300-400 neue MitarbeiterInnen angeschrieben. Als weitere Maßnahme zur Intensivierung des internen Kommunikationsflusses kann die Koordinationsstelle seit September 2010 regelmäßig im monatlich 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 berichten. Zudem werden seit Ende 2010 aktiv **Werbebildschirme** in der Mensa und im zentralen Sammelgebäude der Universität als Werbefläche für Veranstaltungen oder Programme der Koordinationsstelle, des Mentoring-Programms oder des Familien-Service genutzt.

Zur Sicherung und Verbesserung der Qualität der an der Universität Regensburg angebotenen Maßnahmen in puncto Gleichstellung werden diese evaluiert bzw. in das Qualitätsmanagement mit einbezogen. So schließt sich an den ersten erfolgreichen Durchlauf (ein Zyklus über 18 Monate) des Anfang 2009 neu eingerichteten fakultätsübergreifenden **Mentoring-Programms** im SS 2011 dessen **Evaluierung** an (vgl. <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/mentoring/index.html>). Des Weiteren waren die Fakultäten im WS 2010/11 aufgerufen, **Aspekte der Chancengleichheit** unter Einbindung der Fakultätsfrauenbeauftragten bei der Entwicklung ihrer fakultätsspezifischen operativen Ziele zur Verbesserung von Studium und Lehre **im Rahmen des Qualitätsmanagements** mit zu berücksichtigen. Ein weiterer wichtiger Punkt zur Kontrolle der Gleichstellungsarbeit ist die **Erhebung genderrelevanter statistischer Daten**, auf die bereits

hingewiesen wurde. Diese Erhebung wird bereits seit 1999 vom Referat für Statistik (Referat I/7) der Verwaltung übernommen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungsorganisation

Im Zuge der eingangs erwähnten Diskussions- und Informationsphase wurde im WS 2010/11 die **Erstellung einer Ist- und Potenzialanalyse zur Gleichstellung in den Fakultäten** bzw. hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Stufen der akademischen Laufbahn beschlossen und bis Anfang Januar 2011 auch umgesetzt (vgl. Excel-Formular auf der Homepage der Koordinationsstelle unter der Rubrik „Gleichstellungskonzept“). Dafür stellte die Universitätsleitung den Fakultäten in angemessenem Umfang finanzielle Mittel zur Verfügung.

Die Analyse erstreckt sich über die letzten zehn Jahre und ist die Ausgangsbasis für weitere Schritte, wie z.B. die Findung von Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile oder für konkrete Maßnahmen. Sie verdeutlicht den Verlauf der Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Karrierestufen (Studierende, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf Haushaltsstellen oder auf aus Drittmitteln finanzierten Stellen, Professuren gestaffelt nach C4/W3 und C3/W2, Teilzeit vs. Vollzeit, befristet vs. unbefristet usw.) und beschreibt den Ist-Zustand. Die Dekaninnen und Dekane sowie die Fakultätsfrauenbeauftragten wurden gebeten, diese Analysen im Fakultätsrat zu besprechen. Zudem wurden sie aufgefordert, Ideen zu generieren und konkrete Vorschläge zu machen, um den Frauenanteil auf einer bestimmten Stufe des Karriereprozesses für die eigene Fakultät zu fördern. In manchen Fakultäten scheint auch die Diskussion hinsichtlich der Förderung von Männern auf verschiedenen Ebenen des Karriereprozesses nützlich zu sein, so z.B. in der Fakultät für Medizin oder im Fachbereich der Psychologie und Pädagogik. Darüber hinaus wurde auf den Instrumentenkasten der DFG hingewiesen.

Es wird damit gerechnet, dass der Diskussionsprozess und der Prozess der Generierung von Ideen bis ins SS 2011 andauern. Es ist dabei im Sinne der Gleichstellungspolitik der Universitäts- und der Fakultätsfrauenbeauftragten, dass diese Ideen und Vorschläge von den einzelnen Fakultäten selbst generiert werden. Einige Fakultäten haben bereits erwähnt, dass sie diese Daten auch noch einmal, z.B. hinsichtlich der Art des Studiums (Bachelor vs. Lehramt), differenzierter betrachten werden. Darüber hinaus wurde angedacht, die Erhebung einer Abbrecher-Quote (m/w) im Studium zu diskutieren.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Universität Regensburg ist bemüht, eine familienfreundliche Arbeitsorganisation zu gewährleisten. Dies äußert sich in **Gleitzeitmodellen**, der Möglichkeit zur **Telearbeit** oder **Teilzeit**, sowohl für das wissenschaftliche als auch für das nichtwissenschaftliche Personal. Für das wissenschaftsstützende Personal existiert seit dem 1. Januar 2010 eine **Dienstvereinbarung** zwischen der Universitätsleitung und dem Personalrat über „**Alternierende Wohnraum- und Telearbeit**“. Die Vereinbarung zu Wohnraum- und Telearbeit trägt dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Be-

ruf zu verbessern. Sie ermöglicht bzw. erleichtert den Beschäftigten sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen.

Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die 2009 an der Fakultät für Medizin eingeführte und vom Universitätsklinikum Regensburg finanzierte **Mutterschutzüberbrückungspauschale**, mittels derer Stellen von Frauen, die in Mutterschutz gehen, übergangslos neu besetzt werden können.

Hinzuweisen ist hierbei auch auf das Engagement der Universität, insbesondere der naturwissenschaftlichen Fakultäten, **individuelle Lösungen** zu finden, damit schwangeren Frauen aus der Unvereinbarkeit von **Schwangerschaft und Laborpraktika** keine Nachteile entstehen. So besteht z.B. die Möglichkeit, den Studienverlauf umzuorganisieren, entsprechende Promotionsthemen (z.B. ohne nasschemische Experimente) zu vergeben oder flexible Praktika- oder Arbeitszeiten zu finden. Besonders erfolgreich war hier die Fakultät für Chemie und Pharmazie mit ihrem Konzept im Rahmen ihrer Bewerbung um den Gleichstellungspreis 2006/07.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Kinderbetreuungsangebote werden durch den Familien-Service der Universität Regensburg koordiniert (vgl. <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/familie/index.html>). Der Familien-Service wurde im Sommer 2007 eingerichtet und ist der Universitätsfrauenbeauftragten angegliedert. Er hilft bei der Suche nach individuell passenden Kinderbetreuungseinrichtungen, informiert über rechtliche Regelungen und finanzielle Hilfen und fördert den Austausch zwischen den Eltern an der Universität. Als zentrale Anlaufstelle ergänzt er das bereits bestehende Angebot der anderen Beratungseinrichtungen an der Universität und versucht, die verschiedenen Informationen für Eltern zu bündeln. Unterstützt durch drei SHKs und eine WHK mit pädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten hält der Familien-Service ein breites Angebot an konkreten Maßnahmen und Aktionen für Eltern am Campus bereit. Dazu gehören beispielsweise **Kinderfreizeitaktionen in den Schulferien, Kinderbetreuung bei Tagungen, flexible Kleinkinderbetreuung am Campus, Babysitter-Schulungen für Studierende und deren Vermittlung, die Paten-Großeltern-Vermittlung sowie Vortragsreihen und Familienfeste.**

Die Kinderfreizeitaktionen wurden im letzten Jahr von sechs auf acht Wochen erweitert. Darüber hinaus wird für Tagungen eine Kinderbetreuung organisiert, die entweder aus Geldern von DFG-geförderten Projekten, wie z.B. bei einem Symposium von der Forschergruppe 1075 um Prof. Dr. Ernst Tamm an der Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin, oder aus Mitteln der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie finanziert wird.

Ebenso hat der Familien-Service bereits 2008 den **Arbeitskreis „Familienfreundlicher Campus“** – ein Zusammenschluss der Frauenbüros der Hochschule Regensburg für angewandte Wissenschaften, des Universitätsklinikums und der Universität Regensburg sowie der Sozialberatung des Studentenwerks Niederbayern/Oberpfalz – mit ins Leben gerufen. Aufgabe des Bündnisses ist es, das familienfreundliche Klima am Campus zu stärken. Ein besonderes Augenmerk liegt hier auf der Planung gemeinsamer Aktionen, wie das zweite Familiensommerfest im Juni 2011. Darüber hinaus wurde von diesem Arbeitskreis die Vortragsreihe „Familie im Blick“ im SS 2010 initiiert.

Bezüglich der Kinderbetreuung lassen sich seit 2009 folgende Maßnahmen ergänzen bzw. darstellen: Insgesamt gibt es zum heutigen Zeitpunkt **fünf Kinderkrippen** (Kinderkrippe *Uni-Kum*, Kinderkrippe *Ki-Ku-Kleckse*, Kinderkrippe *Rappelkiste*, *Humanistische Kinderkrippe* und Kinderkrippe

„Campuskinder“) und **drei Kindergärten an der Universität bzw. in Uninähe** (Uni-Kindergarten *Augustinus*, *Uni-Kum* Kindergarten und die *Städtische Kindertagesstätte*). Hier können **bis zu 346 Kinder von Studierenden und MitarbeiterInnen** der Universität und des Universitätsklinikums untergebracht werden. Die Krabbelstube *Uni-Kum* für die Kinder der Angestellten der Universität wurde im Mai 2010 mit 24 Plätzen in Betrieb genommen und zeichnet sich durch sehr flexible Öffnungszeiten und insgesamt nur fünf Schließungstage im Jahr aus. Dies ist besonders für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen von großer Bedeutung. Von besonderer Bedeutung für das Klinikum der Universität Regensburg ist die Errichtung einer Krabbelstube mit 36 Betreuungsplätzen für Kinder von sechs Monaten bis drei Jahren. Diese stehen vorrangig den Angehörigen des Klinikums zur Verfügung. Die Öffnungszeiten reichen von 6.30 Uhr bis 20.00 Uhr und ermöglichen daher eine Kinderbetreuung bei sehr unterschiedlichen Arbeitszeiten. Mitte der 1990er Jahre wurde auf dem Gelände der Universität Regensburg der Kindergarten *Uni-Kum* errichtet. Dort sind von insgesamt 50 Betreuungsplätzen für 3-6-Jährige 15 Plätze für Kinder von Beschäftigten des Klinikums reserviert.

Des Weiteren ist der Bau einer Einrichtung zur **flexiblen Kinderbetreuung** für bis zu zwölf Kinder gleichzeitig im Alter von 0-12 Jahren geplant. Das Bauamt erarbeitet derzeit die Pläne dazu. Die Fertigstellung ist für 2012 vorgesehen.

Trotz der flexiblen Öffnungszeiten in den Kinderbetreuungseinrichtungen gibt es in einigen Fakultäten auch Initiativen für die Einhaltung einer „**Family Time**“ zwischen 17.00 Uhr und 20.00 Uhr, in welcher keine Sitzungen und Seminare stattfinden sollten.

Seit dem SS 2009 wurde zusätzlich ein Büro in der Fakultät für **Physik** zugunsten eines **Spielzimmers zur flexiblen Kleinstkinderbetreuung** (0-3 Jahre) vorwiegend für Studierende der Naturwissenschaften zur Verfügung gestellt und gemeinsam mit dem Familien-Service ausgestattet. Hier werden z.Z. bis zu 5 Kinder kostengünstig betreut. In der Fakultät für **Chemie und Pharmazie** ist aus aktuellem Anlass bzw. Bedarf in Kürze die Einrichtung eines kleinen **Still- und Wickelraumes** geplant. Ebenso werden zum Sommer 2011 ein weiterer **Still- und Wickelraum** sowie ein **Eltern-Kind-Arbeitszimmer** mit PC und Internet-Anschluss im neu entstehenden Hörsaalgebäude der Universität Regensburg eingerichtet.

Neben den Betreuungsangeboten für Kinder ist die Universität Regensburg auch bestrebt, das Leben mit Kindern am Campus zu erleichtern. So wurde z.B. im Juni 2010 in der **Mensa** eine **Kinderspielecke** eröffnet und die **Kinder (bis 6 Jahre) von studierenden Eltern können kostenfrei in der Mensa essen**. Seit dem letzten Jahr gibt es auch eine neue **Sonderregelung in der Bibliothek für studierende Eltern**. Diese können nun bereits ab 15.00 Uhr Bücher im Rahmen der Nachtausleihe bis 12 Uhr am nächsten Tag ausleihen.

Das Bemühen um eine familienfreundliche Universität wurde auch von Seiten der Universitätsleitung dadurch anerkannt, dass die **Vollzeitstelle der Leiterin des Familien-Services** seit September 2009 **verstetigt** ist und der **Familien-Service** seit dem SS 2009 **von zwei auf vier SHKs bzw. WHKs** mit 60 Stunden **und einer Kinderpflegerin** mit neun Stunden **aufgestockt** wurde.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Um den veränderten Bedürfnissen der SpitzenwissenschaftlerInnen gerecht zu werden und ihnen und ihren Familien die Integration am Standort Regensburg zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, denkt die Universität derzeit über ein passendes **Dual-Career-Konzept** nach. Hierzu findet am 16.

Februar 2011 in München ein erstes Treffen zum Erfahrungsaustausch mit der Leiterin des „Munich Dual Career Office“ der TU München statt. Anfragen im Sinne von Dual Career wurden an der Universität Regensburg bisher unbürokratisch und in vielen Fällen erfolgreich von der Universitätsleitung bearbeitet. Ziel ist jedoch die Einrichtung eines Dual-Career-Service, in dessen Zentrum nicht nur die berufliche Vermittlung des Ehe- oder Lebenspartners innerhalb der Universität, sondern auch außerhalb in der Wirtschaft, am Klinikum oder in Schulen steht.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Im Zuge der Übertragung der Berufungsautonomie auf die Universität Regensburg zum 15. August 2010 wurde vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst ein Formblatt zur **Evaluation aller bisherigen Berufungsverfahren der Jahre 2005 bis 2010** an der Universität übermittelt. Dieses Formblatt wurde in Absprache mit dem Ministerium und der Universitätsleitung um genderrelevante Fragen erweitert (vgl. http://www.uni-regensburg.de/chancen_gleichheit/koordinierungsstelle/gleichstellung/index.html). Abgabetermin für die Evaluierung ist Ende Mai 2011.

Darüber hinaus findet im SS 2011 für alle Fakultätsfrauenbeauftragten ein **Workshop zum Thema „Einfluss gewinnen: Möglichkeiten der Mitwirkung für Frauenbeauftragte in Berufungsverfahren“** statt. Ziel dieses Workshops ist es, die Fakultätsfrauenbeauftragten, die in den Berufungskommissionen vertreten sind, in ihrer Rolle in den Berufungsverhandlungen zu stützen.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Bei Fällen rund um das Thema „Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten“ bietet die **Gleichstellungsstelle** der Universität Regensburg (vgl. http://www.uni-regensburg.de/chancen_gleichheit/gleichstellung/index.html) Unterstützung. Auf informeller und formeller Ebene, im Rahmen sog. **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). Aufgrund des Zusammenschlusses mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie und durch die regelmäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an der Frauenkonferenz, sind diese stets aktuell über die Belange der Fakultäten sowie über geplante Maßnahmen und Angebote informiert.

Zudem wurde an der Fakultät für Medizin die **Arbeitsgruppe „Personalgespräche“** gegründet, die derzeit Leitfäden zur Führung von Personalgesprächen sowie zu den Themen „Mutterschutz – Elternzeit – Wiedereinstieg“ formuliert.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Universität Regensburg ist sehr um eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung bemüht. Hierbei geht es um die aktive Rekrutierung von Frauen und Männern in den Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.

Die im Anhang beigefügten tabellarischen Übersichten zu den Zielvorgaben geben einen Überblick über die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung bzw. -planung der einzelnen Fakultäten der Universität Regensburg.

Die für 2013 genannten Zielzahlen sollen durch die im Abschnitt A) „Strukturelle Gleichstellungsstandards“ und die im Folgenden dargestellten Maßnahmen erreicht werden.

- Zur Steigerung des Anteils von Professorinnen **bemühen sich die Mitglieder der Berufungskommissionen, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.**
- Es wird angestrebt, die **Anzahl der Frauen prozentual zur Anzahl der weiblichen Bewerberinnen einzuladen.**
- Qualifizierte Frauen sollen auch durch den Zusammenschluss von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen im **Netzwerk www.academica-net.de** akquiriert werden.
- Es wird künftig besonders darauf geachtet, dass in jedem **Berufungsverfahren** neben der Fakultätsfrauenbeauftragten eine weitere stimmberechtigte Frau anwesend ist (so bereits im fakultätsspezifischen Gleichstellungskonzept von 2008 der Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften verankert).
- Darüber hinaus soll auch bei der **Gutachterausswahl** mehr Augenmerk darauf gelegt werden, dass Frauen als Gutachterinnen vertreten sind.

Außerdem wurde auf den Vorschlag der Universitätsfrauenbeauftragten hin der **Ausschreibungstext** 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 <http://chancengleichheitfamilie.uni-regensburg.de>).“

Die Universität verkennt dabei jedoch nicht, dass es Disziplinen gibt, wie z.B. die Medizin, die Psychologie, die Pädagogik u.a., die bereits wesentlich höhere Frauen- als Männeranteile aufweisen und für die es daher künftig im Sinne der *Gleichstellung* sinnvoller erscheint, in die Gegenrichtung zu agieren.

Um mehr Schülerinnen für die sog. MINT-Fächer zu gewinnen, unternimmt die Universität folgende Maßnahmen:

- Im Rahmen des Programms **„Girls go Science“** der Universitätsfrauenbeauftragten wurden in der Vergangenheit bereits verschiedene Aktionen durchgeführt, wie das „Science Daycamp“ oder – im Jahr 2008 – Physikalische Freihandexperimente bzw. am 17. Juli 2010 der **„Science Day“** für Schülerinnen und Schüler der 6. Klasse in personeller und finanzieller

Kooperation mit allen vier naturwissenschaftlichen Fakultäten der Universität Regensburg. Der „Science Day“ ist auch für das SS 2011 wieder geplant.

- Des Weiteren ist zum WS 2011/12 in Kooperation mit der Hochschule Regensburg für angewandte Wissenschaften die Einführung und Etablierung des Programms **tasteMINT** an der Universität Regensburg in den Fachbereichen Mathematik und Physik geplant. Dabei handelt es sich um ein Potenzial-Assessment-Verfahren, bei dem die Abiturientinnen an der Schnittstelle Schule – Hochschule die Möglichkeit erhalten, ihre Potenziale für den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu erproben.

Diese Maßnahmen konnten u.a. durch die Schaffung einer **Stelle** (TV-L 13, 10 Std./Wo) seit Anfang des SS 2010 für die Koordination des **MINT-Bereichs** durch Umorganisation vorhandener personeller Ressourcen in der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie umgesetzt werden.

- Sehr erfolgreich führt die Universität Regensburg zudem seit dem Frühjahr 2009 zusammen mit der Universität Ulm das deutschlandweite E-Mentoring-Programm **CyberMentor** durch für interessierte Schülerinnen der Klassenstufen 6-12 und Frauen, die im MINT-Bereich tätig sind oder ein MINT-Fach studieren (vgl. <https://www.cybermentor.de/ci/index.php/pub/aktuelles>).

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Dank der Unterstützung der Universitätsleitung können jährlich Gelder in Höhe von insgesamt 52.000 Euro aus dem bereits 1999 eingeführten sog. **Finanziellen Anreizsystem** der Universität Regensburg zur Förderung der Gleichstellung auf die elf Fakultäten der Universität verteilt werden. Der Verteilerschlüssel wurde in der Frauenkonferenz beschlossen und berücksichtigt die Frauenanteile an Professuren, Promotionen, Habilitationen, an wissenschaftlichen Mitarbeitern sowie die Größe der Fakultät. Mittels dieser Gelder können Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Arbeit in Form von Reise- und Druckkostenzuschüssen, Gastvortragsmitteln, Literaturkosten und Hilfskraftmitteln finanziell unterstützt werden. Besonderes Gewicht kommt der Möglichkeit einer Anschubfinanzierung von Promotionen von Frauen zu, da somit die oft schwierige Phase zwischen Abschluss eines sehr erfolgreichen Studiums und Antreten einer Stelle oder eines Stipendiums überbrückt werden kann. Die einzelnen Fakultäten bzw. Fakultätsfrauenbeauftragten haben von diesen Mitteln auch 2010 aktiv Gebrauch gemacht und wertvolle Unterstützung geleistet. In der ersten Frauenkonferenz im neuen Kalenderjahr legen sie öffentlich Rechenschaft über die konkrete Verwendung der Gelder ab.

Außerdem hat die Universität aus den Mitteln des Finanziellen Anreizsystems im Jahr 2009 – bereits zum fünften Mal – einen **Gleichstellungspreis** in Höhe von 5.000 Euro ausgeschrieben. Mit diesem Preis werden besondere Maßnahmen prämiert, die die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung familienfreundlicher Bedingungen in den Fakultäten (für Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) vorantreiben. Der Preis 2009/10 ging an die Fakultät für Medizin. Im Januar 2011 wurde in der Konferenz der Frauenbeauftragten beschlossen, diesen Preis zukünftig alle zwei Jahre auszuloben, um den Fakultäten Zeit zur Ideengenerierung zu geben. Die in dem Jahr, in welchem der Preis nicht ausgeschrieben wird, einbehaltenden 5.000 Euro sollen für konkrete Anfragen aus den einzelnen Fakultäten – wie z.B. die Förderung der Kinderbetreuung bei einer Tagung – reserviert werden.

Eine weitere finanzielle Unterstützung ist das **Bayerische Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre**. Es führt das 2006 ausgelaufene Hochschul- und Wissenschaftsprogramm des Bundes und der Länder (HWP) fort. Vom Land Bayern werden daraus der Universitätsfrauenbeauftragten jährlich Mittel zugewiesen, die vor allem in Form von **Stipendien** den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern sollen. Die Frauenbeauftragte der Universität Regensburg hat die Möglichkeit, vier Arten von Stipendien zu vergeben: Stipendien zu Promotionsabschlussförderung, Postdoc-Stipendien, Habilitations- und Post-Habilitationsstipendien.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das **Forschungsförderprogramm ReForM** der Fakultät für Medizin für Nachwuchswissenschaftlerinnen ab der Postdoc-Phase, welches Anschubfinanzierungen, Forschungsfreistellungen und Rückkehrer-Stipendien sowie Kooperationsförderungen ermöglicht.

Eine strukturelle Neuerung hat zudem in 2007 die **Einführung der inneruniversitären leistungs- und belastungsbezogenen Mittelverteilung in Titelgruppe 73**, der Gelder für Lehre und Forschung, gebracht. Zu den Leistungen einer Fakultät zählen damit auch die Leistungen, die sie in der Gleichstellung erzielt. Somit können sich steigende Frauenanteile zukünftig direkt in höheren Anteilen im Haushalt der Fakultät niederschlagen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Zur Sicherung des fairen Wettbewerbs ist ein **Mentoring-Programm** für den weiblichen Nachwuchs etabliert worden. Dieses fakultätsübergreifende Programm ist im Oktober 2009 mit 22 Mentees und einem vielfältigen Seminarangebot zur überfachlichen Qualifikation sowie aktiven Netzwerktreffen gestartet.

Derzeit läuft die Bewerbungsphase des zweiten Programmdurchlaufs. Offizieller Abschluss des ersten und Start des zweiten Programmzyklus ist der 11. Mai 2011. Die Auftakt- und Abschlussveranstaltung wird vom Rektor der Universität Regensburg eröffnet. Gäste der Veranstaltung sind die Mentees (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Privatdozentinnen) der Universität Regensburg sowie ihre Mentorinnen und Mentoren (Professorinnen und Professoren an einer deutschen oder ausländischen Universität) und weitere geladene Gäste.

Die Mentees sind motiviert und interessiert, die wissenschaftliche Laufbahn hin zur Professur fortzusetzen. Innerhalb der 18 Monate des offiziellen Programmzeitraums bauen die Mentees den Kontakt zu ihrer Mentorin/ihrem Mentor auf und pflegen ihn eigeninitiativ durch Telefonate, E-Mails und persönliche Treffen. Ergänzend kommt für die Mentees ein Paket von fünf bis sechs speziell für diese Zielgruppe ausgewählten Seminaren zu überfachlichen Kompetenzen wie Karriereplanung, Konfliktmanagement, Berufungs- und Bewerbungstraining, Stimmbildung, Führungskompetenz und Prozessmanagement hinzu. Die Netzwerktreffen dienen dem Informationsaustausch. Dazu geladene Gäste berichten über ihren wissenschaftlichen Werdegang, geben Ratschläge zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, informieren über Angebote des Dual-Career-Service und des Familien Service an deutschen Universitäten.

Die Nachhaltigkeit des Programms bestätigt sich in der Tatsache, dass Mentees interessiert sind, selbst Mentorinnen zu werden, dass Kontakte zwischen Mentorin/Mentor und Mentee auch nach

dem offiziellen Abschluss des Programms weiter bestehen, dass in den Seminaren erworbene Techniken in der täglichen Arbeit der Mentees mit Erfolg zur Anwendung kommen und die Mentees das geschaffene Netzwerk aus inner- und außeruniversitären Kontakten nutzen, um ihre Karriere- und Familienplanung zu optimieren.

Neben dem Mentoring-Programm bietet auch das Kompetenzzentrum Medizindidaktik an der Fakultät für Medizin seit dem WS 2009/10 einen **Orientierungsworkshop „Fit für die Karriere“** zur Karrieregestaltung für Medizinerinnen an.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Eine Maßnahme gegen Verzerrungseffekte im Bereich „gender bias“, worauf die Universität seit 2009 verstärkt achtet, ist der **Gebrauch einer geschlechtergerechten bzw. -neutralen Sprache**. Dies wird vor allem in öffentlichen Publikationen wie Jahresberichten, dem Uni-Magazin, offiziellen Anschreiben, Flyern oder Veranstaltungshinweisen deutlich. Besonders auffällig sind Formulierungen wie z.B. Studierende, Promovierende, Habilitierende, Lehrende etc. Wirksame Informations- und Weiterbildungsangebote in diesem Bereich stellen die **Studieneinheit „Gender Studies“** und das geplante **Zertifikat zur „Gender Kompetenz“** dar.

Anhand dieses vielfältigen Maßnahmenkatalogs versucht die Universität Regensburg, auch beim Thema Gleichstellung auf der Höhe der Zeit zu sein und 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 14. Februar 2011

UNIVERSITÄT REGENSBURG
REKTOR



Prof. Dr. Thomas Strothotte

Anhang

Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

- Tabelle 1 – Fakultät für Katholische Theologie (mit Erläuterungen)
- Tabelle 2 – Fakultät für Rechtswissenschaft (mit Erläuterungen)
- Tabelle 3 – Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
- Tabelle 4 – Fakultät für Medizin (mit Erläuterung)
- Tabelle 5 – Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften (mit Erläuterung)
- Tabelle 6 – Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft (mit Erläuterungen)
- 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 (mit Erläuterungen)

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]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	135	239	36,1	63,9	152	228	39,9	60,1	43	57
Anzahl der Promotionen im Jahr ²	1	1	50	50	1	1	50	50	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ³					20	10	67	33	60	40
Anzahl der Habilitationen im Jahr ⁴	0	0	0	0	0	0	0	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁵	0	0	0	0	3	1	75	25	50	50
Juniorprofessuren ⁶	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Professuren C3/W2 ⁷	4	0	100	0	5	0	100	0	-	-
Professuren C4/W3 ⁸	8	1	11,1	88,9	7	1	87,5	12,5	-	-
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁹	1	0	100	0	1	0	100	0	-	-

Erläuterungen der Fakultät für Katholische Theologie zu ihren Zielzahlen:

¹ Begründung: Um eine geschlechtsspezifische Zuordnung von Berufen zu vermeiden, ist es aus genderpolitischer Perspektive wünschenswert, stärker als bisher junge Männer für das Studium der Katholischen Theologie, insbesondere der Religionslehre zu gewinnen. Es erscheint ungünstig, wenn bestimmte Berufsfelder, insbesondere LA Grundschule und generell Prozesse religiöser Bildung und Erziehung fast ausschließlich als Aufgabengebiete für Frauen gesehen werden.

² Begründung: Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die jährlichen Anteilsschwankungen hoch. Ein 50 %-Anteil der Geschlechter wird angestrebt, der derzeit bei einer Betrachtung über mehrere Jahre noch nicht ganz erreicht ist.

³ Begründung: Ein 40 %-Anteil von Frauen wird in kurzfristiger Zielvorgabe angestrebt; mittelfristig 50 %. Der Vergleich mit den Promotions-Zahlen lässt erkennen, dass die Promotionsvorhaben von Frauen mit einem höheren Anteil zum Erfolg führen.

⁴ Begründung: Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die jährlichen Anteilsschwankungen hoch. Ein 50 %-Anteil der Geschlechter wird angestrebt, der derzeit bei einer Betrachtung über mehrere Jahre noch nicht erreicht ist.

⁵ Begründung: Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die jährlichen Anteilsschwankungen hoch. Ein 50 % Anteil der Frauen wird angestrebt, der derzeit bei einer Betrachtung über mehrere Jahre noch nicht erreicht ist.

⁶ Nicht vorhanden.

⁷ Bis 2013 keine Besetzung.

⁸ Bis 2013 keine Besetzung.

⁹ Begründung: Von der Kollegin wurde die Dekansfunktion erst unlängst ausgeübt. Sie bald wieder mit der Funktion zu betreiben, wäre nicht geschlechtergerecht. Sie ist allerdings Mitglied im Senat.

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]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	735	924	44,3	55,7	675	913	42,5	57,5	45	55
Anzahl der Promotionen im Jahr	28	24	53,8	46,2	27	14	65,9	34,1	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	100 **	0 **
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C4/W3	16	1	94,1	5,9	18	1	94,7	5,3	***	***
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	1	0	100	0	1	0	100	0		

Erläuterungen der Fakultät für Rechtswissenschaft zu ihren Zielzahlen:

* Da die Entscheidung qualifizierter AbsolventInnen zur Anfertigung einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit von Seiten der Fakultät nur im beschränkten Maß beeinflussbar ist, sind diese Angaben lediglich als Prognosen, nicht aber als Zielvorgaben mit normativem Anspruch zu verstehen.

** Das soeben in Bezug auf die Promotion Bemerkte gilt in erhöhtem Maß für die Habilitationen, da gegenwärtig an der Fakultät keine Wissenschaftlerin an einer Habilitation arbeitet, kann mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit -sowohl in prognostischer als auch in normativer Hinsicht- davon ausgegangen werden, dass es im Jahre 2013 keine weibliche Habilitandin an der Fakultät geben wird.

*** Bis zum Jahre 2013 wird ein Lehrstuhl neu zu besetzen (Nachfolge Prof. Gottwald) sein. Bei den Berufungsverfahren der letzten drei Jahre (Prof. Becker 2008: m 22/w 4; Prof. Schlachter 2009: m 12/w 6; Prof. Arnold 2010: m 40/w 3; Prof. Grigoleit 2010: m 23/w 1; Prof. Spickhoff 2010: m 21/w 4) betrug das Verhältnis männlicher und weiblicher Bewerber durchschnittlich 23 zu 4. Weitaus höher, nämlich bei 26,7 %, lag der Frauenanteil auf den Berufungslisten (Nachfolge Prof. Becker 2008: Listenplatz 2 und 3; Nachfolge Prof. Schlachter 2009: Listenplatz 1; Nachfolge Prof. Spickhoff 2010: Listenplatz 3 (Verhältnis 11:4)). Diese Relation dokumentiert das Problembewusstsein der Fakultät. Daraus irgendwelche Zielvorgaben für die Besetzung einer einzigen Professur ableiten zu wollen, ist ausgeschlossen.

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]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1184	869	57,7	42,3	1429	1152	55,4	44,6	52	48
Anzahl der Promotionen im Jahr	25	2	92,6	7,4	14	5	73,7	26,3	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	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100	0	50	50
Professuren C3/W2	1	0	100	0	1	0	100	0	50	50
Professuren C4/W3	19	1	95	5	21	1	95,5	4,5	86	14
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	1	0	100	0	1	0	100	0	100	0

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]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	507	725	41,1	58,9	520	748	41	59	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	73	65	52,9	47,1	73	85	46,2	53,8	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	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	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	70	30
Professuren C4/W3	26	2	92,9	7,1	27	2	93,1	6,9	80	20
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	0	100	0	1	0	100	0		

Erläuterung der Fakultät für Medizin zu ihren Zielzahlen:

Bei den Angaben der Fakultät für Medizin wurden alle Einrichtungen und nicht nur die klinisch-theoretischen Institute berücksichtigt.

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

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- u. Gesellschaftswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.12.2010 nach Zusammenlegung der ehem. Philosophischen Fakultäten I und III sowie der Reduzierung von Fachbereichen innerhalb dieser Fakultäten zum SS 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1584	1980	44,5	55,5	1299	1663	43,9	56,1	45	55
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	8	61,9	38,1	17	6	73,9	26,1	67	33
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	0	0				
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren C3/W2	9	0	100	0	9	0	100	0	90	10
Professuren C4/W3	19	1	95	5	17	2	89,5	10,5	keine Besetzungen anstehend	keine Besetzungen anstehend
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)*	2	0	100	0	2	0	100	0		

Erläuterung der Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften zu ihren Zielzahlen:

* Wahlämter fallen nicht unter die Ziel- oder Planvorgaben der Fakultät.

Tabelle 6 – Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft

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

Erläuterungen der Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft zu ihren Zielzahlen:

Für die Studierenden, Promotionen und auch hinsichtlich der Professuren werden keine konkreten Zielzahlen formuliert, da in diesen Bereichen die Gleichstellungsziele nach Ansicht der Fakultät bereits in hohem Maße realisiert sind.

Hinsichtlich der Habilitationen wird jedoch der Bedarf anerkannt. In den letzten zehn Jahren (Zahlen im Rahmen der Ist- und Potenzial-Analyse verdeutlicht) gab es sechs Habilitationen an der Fakultät, davon eine von einer Frau. Hier ist es das Ziel, dass mögliche BetreuerInnen gezielt qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation ermutigen. Auch spezifische Mentoring-Programme wären hier denkbar.

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]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1440	3388	29,8	70,2	1350	3417	28,3	71,7	30	70
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	9	50	50	2	12	14,3	85,7	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	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	8	5	61,5	38,5	11	5	68,7	31,3	70	30
Professuren C4/W3	12	5	70,6	29,4	15	6	71,4	28,6	70	30
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	0	100	0	1	1	50	50		

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]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	517	502	50,8	49,2	603	586	50,7	49,3	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	1	80	20	3	1	75	25	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	4	1
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren C3/W2	5	0	100	0	6	1	85,7	14,3	85,7	14,3
Professuren C4/W3	8	0	100	0	8	0	100	0	100	0
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	100	0

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]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	418	74	84,9	15,1	407	88	82,2	17,8	80	20
Anzahl der Promotionen im Jahr	22	1	95,7	4,3	20	1	95,2	4,8	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	100	0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Professuren C3/W2	11	0	100	0	13	0	100	0	0	0
Professuren C4/W3	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	100	0

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]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	476	840	36,2	63,8	508	885	36,5	63,5	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	35	23	60,3	39,7	21	34	38,2	61,8	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	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	50	50
Professuren C3/W2	11	2	85,6	14,4	12	1	92,3	7,7	87,5	12,5
Professuren C4/W3	12	1	92,3	7,7	14	1	93,3	6,7	87,5	12,5
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	0	0

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]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	516	573	47,4	52,6	530	629	45,7	54,3	45	55
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	19	44,1	55,9	43	25	63,2	36,8	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	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									50	50
Juniorprofessuren *	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	8	1	88,9	11,1	9	1	90	10	80	20
Professuren C4/W3 **	11	0	100	0	11	0	100	0	85	15
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ***	1	0	100	0	2	0	100	0		

Erläuterungen der Fakultät für Chemie und Pharmazie zu ihren Zielzahlen:

* Derzeit keine Juniorprofessuren geplant, Ziel unter der Rubrik Habilitierende/Nachwuchsgruppenleiter genannt.

** Professuren C4/W3: Anteil weiblicher Bewerber bei Berufungsverfahren.

*** Leitungspositionen: Zieldatum zu kurzfristig für Änderungen.