



Universität Regensburg

Gleichstellung in Forschung und Lehre an der Universität Regensburg

Evaluation des Gleichstellungskonzepts 2013 bis 2018
sowie Zielsetzungen für die Jahre 2018 bis 2022

Inhalt

1. Chancengleichheit als Prinzip und Leitlinie der Universität Regensburg.....	1
1.1 Gleichstellungsrelevante Strukturen 2013-2017	1
1.1.1 Zuständigkeiten, Beteiligung und Aufgaben der Frauenbeauftragten sowie deren Entlastung.....	2
1.1.2 Berufungsverfahren	3
1.1.3 Stellen für Akademische Räte/Rätinnen auf Lebenszeit.....	3
1.1.4 Fakultätsspezifische Gleichstellungskonzepte.....	3
1.1.5 Einbindung der Frauenförderung in das Personalentwicklungskonzept an der UR und Kooperation mit dem Zentrum zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	3
1.1.6 Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsunterstützende Personal	4
2. „Wir brauchen mehr Professorinnen an der UR“	4
2.1 Datenreport 2013-2017.....	4
2.1.1 Frauenanteil an den Professuren der UR	4
2.1.2 Berufungsgeschehen an der UR 2013 bis 2017.....	6
2.1.3 Juniorprofessoren	6
2.2 Ziele 2018-2022	6
3. „Nachwuchswissenschaftlerin ist nicht gleich Nachwuchswissenschaftlerin“	8
3.1 Datenreport 2013-2017.....	8
3.1.1 Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	8
3.1.2 Befristete und unbefristete Stellen unterhalb der Professur	9
3.1.3 Nachwuchskräfte in Förderprogrammen für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	9
3.2 Nachwuchsförderung 2013-2017	10
3.2.1 Finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	10
3.2.2 Förder- und Vernetzungsprogramme.....	11
3.3 Ziele 2018-2022: Stärkung der individuellen, laufbahnorientierten Unterstützung bei der Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen	12
4. „Exzellenz will früh erkannt werden“	13
4.1 Datenreport 2013-2017: Situation der Studentinnen allgemein	13
4.2 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in den MINT-Fächern 2013-2017	13
4.3 Ziele 2018-2022	14
5. „Familienfreundlichkeit heißt nicht nur, Kinderbetreuung zu haben“	14
5.1 Einrichtungen zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft oder Studium 2013-2017	14
5.1.1 Kinderbetreuung am Campus	14
5.1.2 Informations- und Beratungsangebote	15
5.1.3 Familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen sowie Arbeitsbedingungen	15
5.1.4 Dual Career	15
5.2 Ziele 2018-2022	15
6. „Chancengleichheit braucht Multiplikatoren“	16
6.1 Kommunikations- und Sensibilisierungsinstrumente 2013-2017.....	16
6.1.1 Genderdatenreport der UR	16
6.1.2 Gleichstellungspreis	16
6.1.3 Gender in Forschung und Lehre.....	16
6.1.4 Kommunikation und Informationsfluss zu Maßnahmen der Frauen- und Nachwuchsförderung, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Familie & Beruf.....	16
6.1.5 Vernetzungs- und Austauschtreffen der Professorinnen, Wissenschaftlerinnen-Salon.....	17
6.2 Ziele 2018-2022	17
Angestrebte Förderung durch das Professorinnenprogramm III	17
In-Kraft-Treten und Laufzeit	18
Abkürzungsverzeichnis.....	18
Anlagenliste	18
Matrix zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts an der UR.....	19

1. Chancengleichheit als Prinzip und Leitlinie der Universität Regensburg

Die Universität Regensburg (UR), 1962 als vierte bayerische Landesuniversität gegründet, ist eine moderne Campusuniversität am Rand der Regensburger Altstadt. Zunächst als regionale Universität geplant, hat sie sich in den letzten Jahrzehnten zu einem international renommierten Zentrum für Forschung und Lehre entwickelt. Die Volluniversität besitzt eine exzellente Infrastruktur und überzeugt neben ihrem breiten Fächerspektrum zugleich durch ihre gute Betreuungsrelation. Als zweite Universität in Bayern konnte die UR 2015 den Prozess der Systemakkreditierung erfolgreich abschließen. Im Wintersemester 2017/18 waren 21.416 Studierende eingeschrieben, davon 1.772 internationale Studierende. An den elf Fakultäten der UR können derzeit rund 200 Studiengänge studiert werden. Die medizinische Fakultät kann in Forschung und Lehre zusätzlich auf das 1992 gegründete Universitätsklinikum zurückgreifen. In der Forschung zeichnet sich die UR u.a. durch sechs von der DFG geförderte Sonderforschungsbereiche, neun DFG-Forschergruppen, acht DFG-Graduiertenkollegs und die Mitwirkung an weiteren Forschungsverbänden sowie 37 EU-Projekte aus. Der hohe Vernetzungsgrad zwischen den universitären wie außeruniversitären Forschungsbereichen ist charakteristisch für die UR. Am Wissenschaftsstandort Regensburg haben ein Leibniz-Institut sowie ein Bereich des Fraunhofer-ITEM ihren Platz; ein weiteres Leibniz-Institut ist in Planung. Zum Stichtag 01.12.2017 waren an der UR einschließlich Klinikum gut 2.200 Personen wissenschaftlich beschäftigt, darunter inklusive Präsident 314 Professorinnen und Professoren.

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitprinzip der Universität Regensburg und wird bei allen universitären Vorgängen berücksichtigt.“ Dieser programmatische Satz eröffnet seit 2007 die Präambel der Grundordnung der UR. Er greift Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes vom 23. Mai 2006 auf, der die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zur Aufgabe der Hochschulen macht, und hat seitdem seinen Niederschlag in allen Leitlinien und Konzepten der UR gefunden. Im Leitbild der UR (2007) beispielsweise wird die Gleichstellung durch die Aspekte Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Rücksichtnahme auf unterschiedliche Lebenssituationen, Einsatz für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gegen die Benachteiligung von Frauen im Beruf ausdifferenziert; im Entwicklungsplan 2020 (2011) wurde die Verbesserung der Chancengleichheit und die Familienfreundlichkeit in allen Bereichen verbindlich gemacht. Auch die derzeit mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst zu erarbeitenden Zielvereinbarungen für die kommenden Jahre werden wieder wesentliche Punkte für die Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich enthalten.

Der hier vorgelegte Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzept 2013 bis 2018¹ soll Perspektiven für seine Weiterentwicklung 2018 bis 2022 eröffnen. Der Planungsrahmen von fünf bis sechs Jahren hat sich als sinnvoll erwiesen, weil die UR in diesem Zeitraum nachhaltige Strukturen entwickeln konnte und dennoch auf die sich ständig verändernden Bedingungen im Wissenschaftsbetrieb und seinen Kontexten reagieren kann. Auf der Basis teils etablierter, teils neuer Maßnahmen legt das Konzept für 2018 bis 2022 klar definierte Ziele und Handlungsbereiche fest und beschreibt die dazu notwendigen gleichstellungspolitischen Vorgehensweisen. Zudem versteht es sich als Richtlinie für die Ausgestaltung fakultätsspezifischer Gleichstellungskonzepte, die wesentlich zur Realisierung der gesetzten Ziele beitragen.

1.1 Gleichstellungsrelevante Strukturen 2013-2017

An der UR sind in den vergangenen fünf Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf initiiert, beschlossen, umgesetzt und

¹ Mit dem Gleichstellungskonzept 2013 bis 2018, das als Fortschreibung des ersten Gleichstellungskonzepts von 2009 und den Berichten an die DFG 2011 und 2013 verabschiedet wurde, hat sich die UR erfolgreich um die Teilnahme am Professorinnenprogramm II beworben. 750.000 € hat sie in diesem Zeitraum für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen beigesteuert. Diese Maßnahmen werden im Folgenden durch Rahmen markiert.

teils verstetigt worden. Dabei verfolgt die UR stets einen nachhaltigen Ansatz: statt ressourcenintensive Kurzzeitprojekte zu initiieren, werden Strukturen gestärkt und Angebote bei kontinuierlicher Evaluation und Qualitätskontrolle nach Möglichkeit dauerhaft etabliert.

1.1.1 Zuständigkeiten, Beteiligung und Aufgaben der Frauenbeauftragten sowie deren Entlastung

Verantwortlichkeit | Die Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsprojekten im wissenschaftlichen Bereich obliegt auf zentraler Ebene der Universitätsleitung, auf dezentraler Ebene den Fakultätsleitungen. Unterstützt werden sie im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeit von der/dem Frauenbeauftragten der Universität und denen der Fakultäten.

Universitätsfrauenbeauftragte als Mitglied der Hochschulleitung | In voller Ausschöpfung der Möglichkeiten des BayHSchG Art. 20 Abs. Satz 3 hat die UR als eine der ersten Universitäten in Bayern zum 1. Juli 2017 die/den Universitätsfrauenbeauftragte/n zum Mitglied der Hochschulleitung mit beratender Stimme berufen. Seitdem findet eine intensive und frühzeitige Kommunikation auf Universitätsleitungsebene zu allen Themen der Gleichstellung statt; vice versa werden alle universitären Themen aus Sicht der Chancengleichheit in den Beratungen des Präsidiums mit bedacht. Die/der Universitätsfrauenbeauftragte ist außerdem Mitglied in allen Gremien und Ausschüssen auf zentraler Ebene, vor allem beispielsweise auch mit Stimmrecht in der Erweiterten Universitätsleitung sowie dem Senat der Universität.

Die Fakultätsfrauenbeauftragten und ihre Stellvertreter/innen | Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sind die Frauenbeauftragten der Fakultäten Mitglied in allen Gremien und Ausschüssen auf dezentraler Ebene. In Berufungsausschüssen sind sie mit Stimmrecht vertreten. Zur Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der zentralen und der dezentralen Ebene gibt es die Konferenz der Frauenbeauftragten. In ihr treffen und beraten sich die Frauenbeauftragten der Universität und der Fakultäten sowie die Mitarbeiterinnen der Koordinationsstelle zweimal pro Semester; in einer Sitzung ist jeweils der Präsident/die Präsidentin der UR zu Gast. 2016 wurde in Abstimmung mit den Mitgliedern der Konferenz vom Senat der UR eine Satzung für dieses Gremium erlassen.

Entlastung der Frauenbeauftragten | Da gemäß des bayerischen Hochschulrechts das Amt der Frauenbeauftragten eine Aufgabe im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung neben den Aufgaben in Forschung und Lehre ist, stellt die UR den Frauenbeauftragten Mittel zu organisatorischen (Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie) sowie zur fachlichen Entlastung zur Verfügung.

Die Entlastung der Frauenbeauftragten der Fakultäten erfolgt seit 2011/12 durch Lehrdeputatsreduktionen oder durch zusätzliche Hilfskraftmittel; die tatsächliche Umsetzung dieser Entlastung wird seit 2016 regelmäßig bei den Fakultäten evaluiert. Die Entlastung der/des Universitätsfrauenbeauftragten und ihrer/seiner beiden Stellvertretungen wurde 2016 personenunabhängig auf ein bayernweit ebenfalls sehr hohes Niveau angehoben. Die der/des Universitätsfrauenbeauftragten entspricht nunmehr der Höhe der Entlastung eines/einer Vizepräsidenten/in.

Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie | Da die Amtszeit der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten nur jeweils zwei Jahre beträgt, kann auf diesen Positionen ein häufiger personeller Wechsel stattfinden, der einer konsequenten Realisierung der Gleichstellungspolitik entgegenstehen kann. Daher wurde die 2013 noch in einem befristeten Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigte Referentin der Universitätsfrauenbeauftragten bei einer Neubesetzung der Stelle 2015 als geschäftsführende Leiterin der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie in Vollzeit angestellt und 2017 von der Universitätsleitung verstetigt. Außerdem ist der universitätsinterne Familien-Service Teil dieser Koordinationsstelle; dieser ist ebenfalls mit einer Mitarbeiterin in Vollzeit und Dauerstelle besetzt. Auch damit stärkt die UR Amt und Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten nachhaltig.

1.1.2 Berufungsverfahren

Ausschreibungen | Der Ausschreibungstext für Professuren wurde 2017 auf das Gleichstellungsprofil der UR zugeschnitten, damit potentielle Bewerberinnen besser adressiert werden.

Berufungsausschüsse | Nachdem entsprechende Gleichstellungsempfehlungen des Wissenschaftsrats in die 2013 verabschiedete Beschreibung für Berufungsverfahren an der UR aufgenommen, aber oftmals in der Praxis nicht ausreichend berücksichtigt wurden, achtet die Universitätsleitung der UR seit dem WS 2017/18 bei den Vorschlägen zur Zusammensetzung von Berufungsausschüssen konsequent auf einen angemessenen Frauenanteil. Gegebenenfalls werden bzw. wurden de facto Fakultäten vor Genehmigung der Berufungsausschüsse zu entsprechenden Korrekturen und Ergänzungen aufgefordert.

1.1.3 Stellen für Akademische Räte/Rätinnen auf Lebenszeit

Öffentliche Ausschreibung und Auswahl | Seit 2013 werden an der UR alle unbefristeten Stellen für Akademische Räte/Rätinnen öffentlich ausgeschrieben, geeignete Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufgefordert und die Stellen in einem fakultätsinternen Auswahlverfahren unter Beteiligung der Fakultätsfrauenbeauftragten besetzt. Die Personalabteilung ist gehalten, die Dokumentation der öffentlichen Ausschreibung und die Einbindung der Beteiligung der Frauenbeauftragten zu übernehmen. 2017 wurde das Vergabeverfahren für diese Stellen um die Behandlung des Besetzungsvorschlags in einer Sitzung der Universitätsleitung unter Beteiligung der/des Universitätsfrauenbeauftragten als Mitglied erweitert. Damit ist bei diesen für viele Nachwuchskräfte sehr attraktiven Stellen unterhalb der Professur maximale Transparenz und Chancengleichheit im Besetzungsverfahren gewährleistet.

1.1.4 Fakultätsspezifische Gleichstellungskonzepte

2008 hat die Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften als erste von elf Fakultäten ein Gleichstellungskonzept verabschiedet. Mit dem zentralen Konzept der UR von 2013 sollte dann der Rahmen für weitere fakultätsspezifische Konzepte gesteckt werden. In den vergangenen Jahren haben die Fakultäten für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften (2016), für Rechtswissenschaften (2016) und für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaften (2017) weitere fakultätsspezifische Konzepte erarbeitet, die anderen sind angehalten, ein solches zu entwickeln.²

1.1.5 Einbindung der Frauenförderung in das Personalentwicklungskonzept an der UR und Kooperation mit dem Zentrum zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Seit der Erstellung des letzten Gleichstellungskonzeptes hat die UR für alle Nachwuchswissenschaftler/innen verstärkt Förder- und Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen. Dafür seien beispielhaft die Gründung des Zentrums zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses „WIN“ (2015), die Verabschiedung eines Personalentwicklungskonzeptes (2017) und das Qualitätskonzept „Profess-UR“ für Tenure-Track-Professuren und Karrierewege für Nachwuchswissenschaftler/innen (2017) genannt. Die Förderung hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere sind Kernaspekte aller entsprechenden Maßnahmen. In der Umsetzung der Angebote ist eine enge Zusammenarbeit der verschiedenen Akteurinnen und Akteure vorgesehen. Als Beispiele seien das bayernweit singuläre und von der DFG bei Begutachtungen jeweils besonders hervorgehobene „Academic Research Sabbatical“ für Nachwuchswissenschaftler/innen genannt, das ein Semester Freiraum für die Forschung schafft,³ oder die Veranstaltungsreihe „Forschung finanzieren“, die 2009 ursprünglich als einzelne Fortbildung für Nachwuchswissenschaftlerinnen eingeführt wurde und sich seit Sommer 2016 unter gemeinsamer Federführung des/der Vizepräsidenten/in für Forschung und Nachwuchsförderung und der/dem Universitätsfrauenbeauftragten dauerhaft etabliert hat.

² Vgl. www.ur.de/chancengleichheit/index.html#content_toggle_4 (Abruf am 22.03.2018)

³ Seit Beginn 2014 haben 10 Nachwuchswissenschaftlerinnen an dem Programm teilgenommen. Insgesamt wurden 39 Academic Research Sabbaticals bewilligt.

1.1.6 Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsunterstützende Personal

Gemäß des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist an den bayerischen Hochschulen ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r für Beschäftigte im wissenschaftsunterstützenden Bereich zuständig. Er oder sie informiert und berät diese Personalgruppe und ist an der UR zusammen mit dem Personalrat Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Im Bemühen um eine familienfreundliche Arbeitsorganisation handhabt die UR äußerste flexible Gleitzeitregelungen. Außerdem gibt es für das wissenschaftsunterstützende Personal die Dienstvereinbarung zur „Alternierenden Wohnraum- und Telearbeit“, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert. Zum persönlichen Informationsaustausch nehmen die Gleichstellungsbeauftragten der UR sowie des Universitätsklinikums als Gäste an der Konferenz der Frauenbeauftragten teil.

2. „Wir brauchen mehr Professorinnen an der UR“

2.1 Datenreport 2013-2017

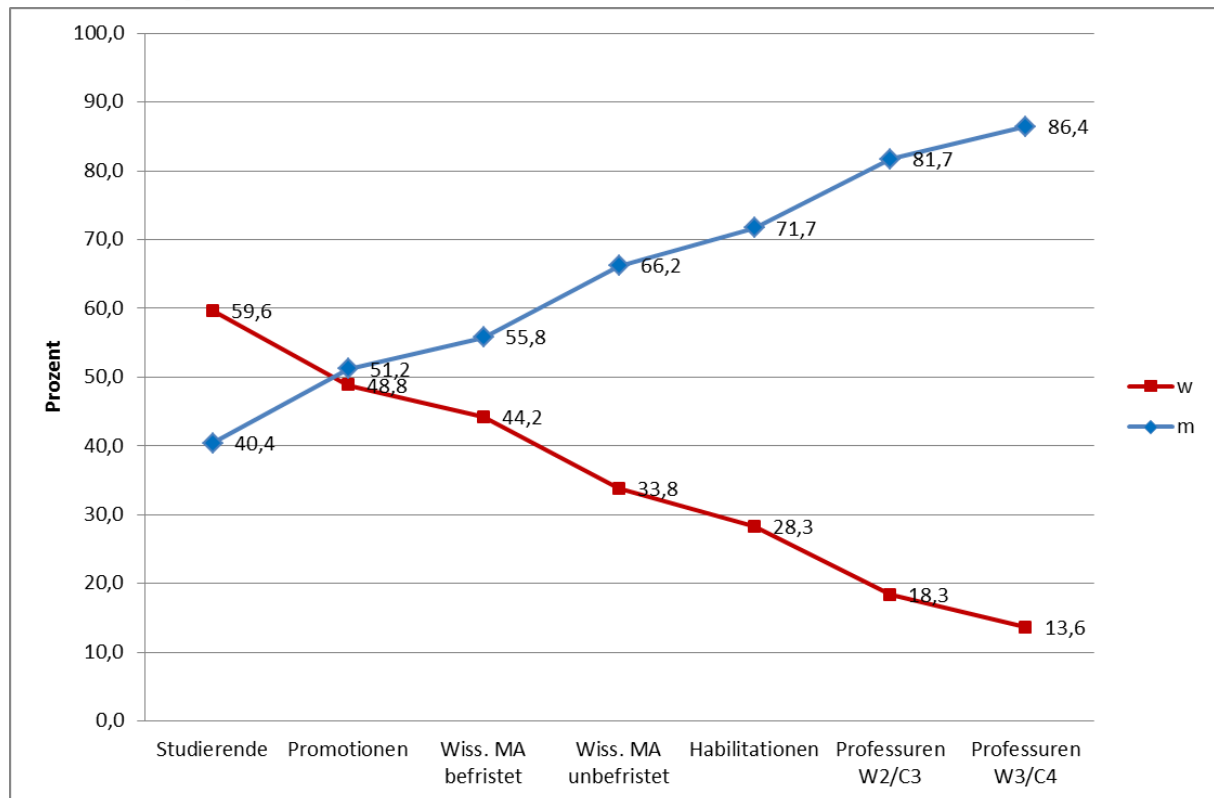


Abbildung 1: Geschlechterrelation an der UR im Studienjahr 2017 auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Qualifikation

2.1.1 Frauenanteil an den Professuren der UR

In Abbildung 1 erkennt man deutlich, dass trotz aller Bemühungen die Schere nach wie vor auf der Ebene der Promotionen zwischen Männern und Frauen aufgeht: ein geringerer Anteil an Frauen im Vergleich zu Männern ergreift eine wissenschaftliche Laufbahn auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, was sich mit noch geringeren Anteilen an Habilitationen und Professuren weiter verstärkt.

Der Frauenanteil an den Professuren der UR inkl. UKR machte zum Stichtag (01.12.2017) mit 47,85 von 308,95 Vollzeitäquivalenten (50 von 314 Professuren) 15,5 % aus (vgl. Abbildung 2).

Somit läge die Entwicklung des Frauenanteils in der Professorenschaft an der UR mit 15,5 % (18,3 % W2, 13,6 % W3) zwar in einem positiven Trend (vgl. Abbildung 4), bliebe jedoch unter dem bayernweiten Schnitt von 19,2 % und deutschlandweiten 23,4 % (aktuellste Zahlen hier vom 01.12.2016).⁴

⁴ Leider sind für die bayern- und deutschlandweiten Vergleichswerte keine mit den Daten der UR (2017) kompatiblen

Insgesamt wäre das im Gleichstellungskonzept 2013 gesteckte Ziel, den „Anteil an Professorinnen innerhalb der nächsten fünf Jahre um einen Prozentpunkt pro Jahr, [...] zu erhöhen und damit die Zahl der W2/W3-Professorinnen von 41 auf 56 zu steigern“, zum Stichtag nicht erreicht worden.

Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass im jährlichen Datenreport der UR nur Professuren zu Buche schlagen, die nach einem regulären Berufungsverfahren ernannt wurden, außerplanmäßige Professuren oder auch Vertretungsprofessuren also nicht gezählt werden.⁵

Zudem ist auf die Bewegung im Berufungsgeschehen hinzuweisen. Einerseits sind im Berichtszeitraum vier Professorinnen der UR Rufe an andere Universitäten gefolgt.⁶ Andererseits hat die UR seit 01.12.2012 bis zum Datum der Unterschrift dieses Konzeptes 28 Rufe an Frauen erteilt. Die damit verbundene Dynamik lässt die Prognose zu, dass die angepeilte Zahl von 56 Professorinnen bis Ende 2018 erreicht wird (s. unten unter Berufungsgeschehen).

Für eine Volluniversität wie die UR ist es außerdem wichtig, die Situation getrennt nach Fakultäten zu betrachten, da deutliche Fächerunterschiede erkennbar sind (Abbildung 2). Dabei sind zwei Fakultäten mit hohen Frauenanteilen erkennbar mit 47 % bzw. 39 % (Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft (PPS), Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaft (SLK) sowie Fakultäten mit Anteilen zwischen 4 % und 7 % (Theologie, Recht, Wirtschaft, Mathematik, Physik):

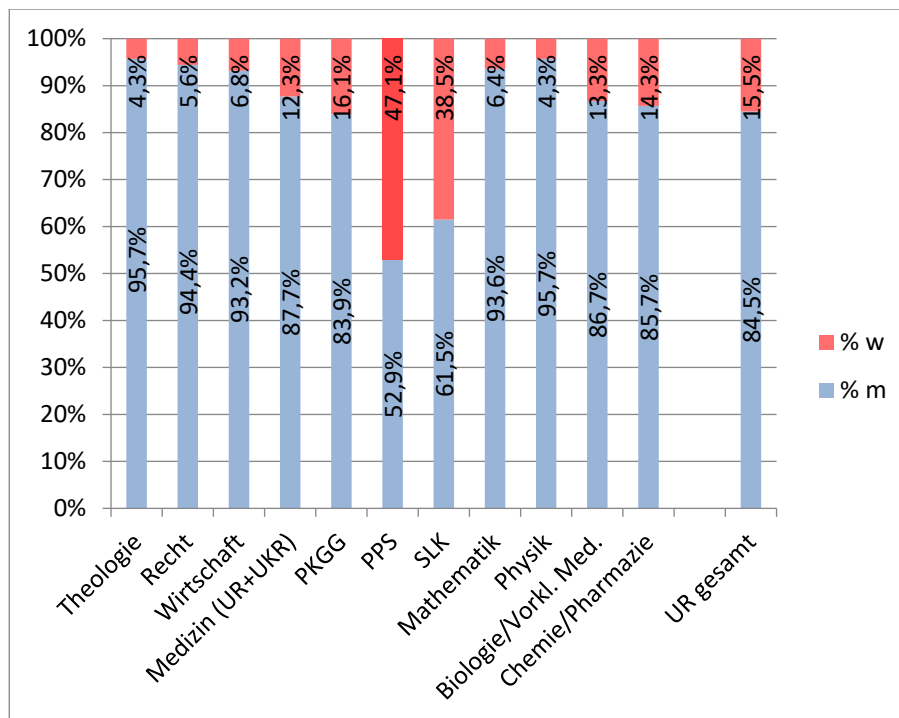


Abbildung 2: Anteil der Frauen und Männer an den Professuren an der UR nach Fakultäten (prozentuale Anteile, W3/C4 und W2/C3; Stichtag 01.12.2017)

Statistiken vorhanden (Bayern: Promotionen 2015, Habilitationen und Professuren 2016; Deutschland insgesamt: 2016).

⁵ Der Frauenanteil bei Professuren W2/C3 und W3/C4 inkl. Vertretungsprofessuren würde zum selben Stichtag an der UR 16,08 % betragen.

⁶ Insgesamt ergingen acht Rufe an Frauen; zum Vergleich ergingen an Professoren der UR 38 Rufe, davon wurden 21 angenommen (55,3 %), 15 abgelehnt (39,5 %), zwei sind noch offen.

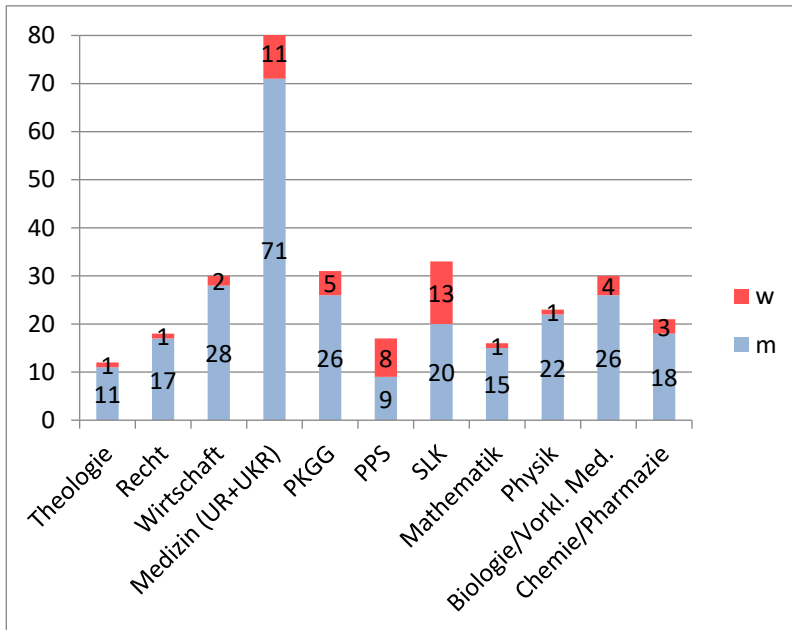


Abbildung 3: Anzahl der Professuren an der UR nach Fakultäten (Kopfzahlen, W3/C4 und W2/C3; Stichtag 01.12.2017)

2.1.2 Berufungsgeschehen an der UR 2013 bis 2017

Geht man vom Stichtag des Datenreports aus, hat die UR in den vergangenen fünf Jahren seit 01.12.2012 bis Ende April 2018 in 85 Verfahren mit 105 Rufen 28 Rufe an Frauen erteilt (darunter 18 W2, zehn W3 - Vergleich Männer: 31 W2, 46 W3).

Von den 18 Rufen auf W2-Professuren haben 13 Wissenschaftlerinnen (72 %) den Ruf angenommen, drei (17 %) abgelehnt, zwei Verfahren sind noch offen (11 %). Bei den zehn Rufen auf W3-Professuren haben drei Wissenschaftlerinnen (30 %) den Ruf angenommen, fünf (50 %) abgelehnt; zwei Verfahren (20 %) sind noch offen.

Während die Anzahl an Berufungen von Frauen auf W3-Stellen (Lehrstühle) mit 17,9 % (10 von 56) noch weit vom Frauenanteil bei Habilitationen bundesweit (2016: 30,4 %) entfernt ist, korrespondieren die Berufungen auf W2-Professuren (36,7 %; 18 von 49) bereits mit dem Kaskadenmodell.

Darüber hinaus erlaubt die aktuelle Entwicklung des Berufungsgeschehens den Schluss, dass bei erfolgreichen Berufungsverfahren und evtl. noch weiteren Rufen in den nächsten Wochen das im Gleichstellungskonzept gesteckte Ziel von 56 Professorinnen eventuell sogar übererfüllt ist.

2.1.3 Juniorprofessoren

An der UR gab es zum Stichtag 01.12.2017 keine Juniorprofessur (W1). Im Gleichstellungskonzept 2013-2018 wurde die sehr niedrige Zahl von Juniorprofessuren an der UR bemängelt und eine Aufstockung der Anzahl der Juniorprofessuren von zwei (2013) auf sechs Positionen angezielt. Von diesem Ziel wurde aufgrund der hochschulrechtlichen Lage in Bayern (einschließlich der Höhe der Lehrverpflichtung) Abstand genommen.

2.2 Ziele 2018-2022

Zahlreiche Studien der letzten Jahre belegen, dass gemischte Teams erfolgreicher sind; nicht zuletzt deswegen bewerten große Forschungsförderungsinstitutionen wie z.B. die DFG die Chancengleichheit als Zukunftsziel. Zudem stellt sich an der UR die besondere Situation dar, dass wir überproportional viele junge Frauen im Studium ausbilden und gleichzeitig Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen unterrepräsentiert sind. Die UR erkennt beim Berufungsgeschehen weiterhin Nachholbedarf. Außerdem sieht sie, dass sie als forschungsstarke Universität insbesondere in den Natur- und Lebenswissenschaften für die Umsetzung von Forschungsprojekten von Drittmitteln abhängig ist, deren Einwerbung nicht nur von einer sehr guten Infrastruktur, sondern auch vom Kriterium der Chancengleichheit abhängt. Daher sind besondere Anstrengungen nötig, um einerseits die UR als attraktive, familienfreundliche Forschungs- und Lehrumgebung in einer prosperierenden Region zu

präsentieren und andererseits im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten planbare Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu generieren.

Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2018 bis 2022 sind:

Es wird angestrebt, den **Anteil an Professorinnen** innerhalb der nächsten fünf Jahre um einen Prozentpunkt pro Jahr, also **von zum Stichtag (01.12.2017) 15,5 % auf 20,2 % im Jahr 2022** zu erhöhen. Damit könnte die Zahl der W2/W3-Professorinnen von 50 auf 64 steigen. Dies entspricht der Neuberufung von drei Professorinnen pro Jahr.

Modifikation der Berufungsverfahren | Der Gestaltung von Berufungsverfahren für die Besetzung von W2/W3-Positionen kommt eine entscheidende Rolle bei der Erhöhung des Professorinnenanteils zu. Deshalb wird die Verfahrensbeschreibung für Berufungsverfahren von 2013 präzisiert:

- Weiterhin wird prinzipiell von thematisch sehr engen **Stellenausschreibungen** abgesehen, insbesondere, wenn sie auf ein Bewerberfeld zielen, das weniger stark von Frauen besetzt ist.
- Aufgabe des gesamten Berufungsausschusses ist es, auf den Gleichstellungsaspekt zu achten. **Berufungsausschüsse** sollten grundsätzlich geschlechtsparitätisch besetzt werden. In Fakultäten, in denen dies aufgrund der Personalstruktur nicht möglich ist, kann eine Orientierung am sogenannten Kaskadenmodell vorgenommen werden.⁷ Zusätzlich zur/zum Fakultätsfrauenbeauftragten sollen mindestens zwei Professorinnen (W3/C4; W2/C3), darunter auch auswärtige Ausschussmitglieder, in die Berufungsausschüsse aufgenommen werden. Auch in den anderen Statusgruppen ist auf die Berücksichtigung von Frauen zu achten. Unter den auswärtigen Gutachter/innen soll nach Möglichkeit mindestens eine Frau sein, sofern der Anteil weiblicher Ausschussmitglieder nicht über 50 % liegt.
- In der ersten Sitzung informiert der/die Vorsitzende alle Ausschussmitglieder über den Themenbereich Gendersensibilität und zu Frauen möglicherweise diskriminierenden Bewertungsmaßstäben nach Maßgabe der „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“ der DFG.⁸
- In dieser Sitzung prüft der Ausschuss auf inhaltlicher Basis, ob der **Bewerberinnenanteil** dem Anteil identifizierter, geeigneter Kandidatinnen entspricht. Sind Kandidatinnen unterrepräsentiert, sollten mindestens zwei fachlich für die Stelle qualifizierte Frauen identifiziert und zur Bewerbung aufgefordert werden.
- Die Bemühungen um angemessene Beteiligung von Frauen im Berufungsausschuss sowie um geeignete Bewerberinnen sind bei der Erstellung des Berufungsvorschlags zu belegen.

Tenure-Track-Stellen | Im Rahmen des 2017 an der UR eingeführten Qualitätskonzepts „**ProfessUR**“ sollen sich die Anteile der Frauen auf **Tenure-Track-Stellen** dem Anteil von Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen annähern (2016: 30,4 %).⁹

Vertretung von Professorinnen in Mutterschutz/Elternzeit | Da verbeamtete Professorinnen in der Zeit des Mutterschutzes volle Bezüge erhalten, entsteht kein finanzieller Spielraum für eine Vertretung. Bisher wird an der UR eine Kompensation durch wissenschaftliches Personal ermöglicht; dies bleibt auch in der danach anschließenden Elternzeit wirksam. Damit der Lehr- und Prüfungsbetrieb in vollem Umfang aufrechterhalten werden kann, soll dies im Fall der Förderung durch das PP III erweitert werden, indem die Professorin für ein Semester rund um die Geburt durch eine Vertretungsprofessur (im Angestelltenverhältnis) entlastet werden kann.

⁷ Konkret: Der Anteil der weiblichen professoralen Mitglieder des Berufungsausschusses sollte mit einer Reduzierung von ca. 10 % dem Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe (der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen) entsprechen.

⁸ www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards (Abruf 29.03.2018)

⁹ Da bei Tenure-Track-Berufungen andere Kriterien ausschlaggebend für die Berufung sein können, ist hier das Kaskadenmodell nicht eindeutig anzuwenden, bietet aber dennoch eine Orientierung für den Anteil hochqualifizierter Frauen in dieser Qualifikationsstufe.

3. „Nachwuchswissenschaftlerin ist nicht gleich Nachwuchswissenschaftlerin“

3.1 Datenreport 2013-2017

3.1.1 Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen

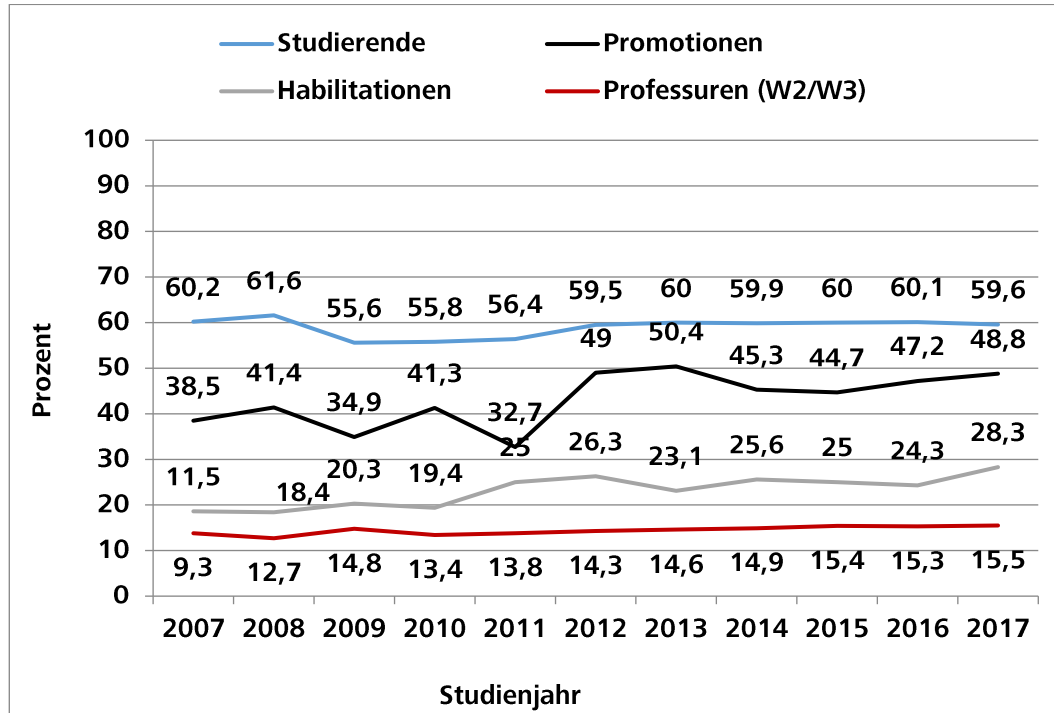


Abbildung 4: Frauenanteile an der UR auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation 2007 bis 2017.

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen **Promotionen** lag in den vergangenen fünf Jahren zwischen 45 und 50 % (2017: 48,8 %, Bayern 2015: 45,8 %). Hier wirken sich der Zuwachs an Promotionsstudiengängen sowie die hohe Zahl an Drittmittelprojekten (z.B. DFG-Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereiche) aus. In den Jahren 2015 bis 2017¹⁰ wurden von Frauen die wenigsten Promotionen in den Fakultäten für Physik (13,4 %), für Mathematik (24,1 %) und für Wirtschaftswissenschaften (28,6 %) abgeschlossen. Die höchsten Frauenanteile hatten die Fakultäten für Medizin (55,9 %) und für Katholische Theologie (55,6 %).

Bei der Anzahl von **Habilitationen** von Frauen sieht man an der UR sehr deutlich den „drop out“-Effekt: Pendelte der Frauenanteil bis 2016 um die 25 %, so stieg er im Jahr 2017 fast sprunghaft auf 28,3 % (Bayern 2016: 30,7 %), erreicht damit aber nach dem Kaskadenmodell den Anteil der vorherigen Qualifikationsstufe nicht. In den Jahren 2015 bis 2017 rangieren hier die Fakultäten für Rechtswissenschaften mit 66,7 % und die Fakultät für Chemie und Pharmazie mit 40 % im oberen, die Fakultäten für Katholische Theologie (20 %), für Physik (16,7 %) und Wirtschaftswissenschaften mit 0 % im unteren Drittel.

An diesen Zahlen zeigen sich auch auf der Ebene der Nachwuchswissenschaftlerinnen starke Fächerunterschiede: In der Katholischen Theologie beispielsweise ist das Anstreben einer Habilitation für hochqualifizierte Frauen angesichts konkordatsrechtlicher Vorgaben bei der Besetzung von Professuren oftmals unattraktiv. Lukrative außeruniversitäre Laufbahnalternativen konkurrieren bei den Wirtschaftswissenschaften mit den Unwägbarkeiten einer universitären Karriere.

Eine erfreuliche Trendwende hat sich in den vergangenen Jahren in der Fakultät für Rechtswissenschaften abgezeichnet, die bisher ebenfalls durch die starke Konkurrenz zur freien Wirtschaft, Justiz

¹⁰ Da prozentuale Anteil von Frauen bei den Promotionen gerade in kleineren Fakultäten teils starken Schwankungen unterworfen ist, wird hier der Durchschnitt nur der vergangenen drei Jahre zugrunde gelegt. Beispielsweise hatte die Fakultät für Katholische Theologie 2016 nur eine abgeschlossene Promotion und damit einen Frauenanteil von 100 %.

oder Anwaltschaft nur sehr geringe Frauenanteile hatte: Während der Anteil bei Promotionen im Drei-Jahres-Durchschnitt bei 35,8 % und damit unter dem universitätsweiten Durchschnitt lag, konnte der Frauenanteil bei den Habilitationen mit 66,7 % einen Spitzenwert erreichen.

Förderung durch das PP II: Auf die Steigerung des Frauenanteils bei Habilitationen in der Fakultät für Rechtswissenschaft hatten auch die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen der UR im Rahmen des PP II Einfluss: Dadurch erhielten in der Fakultät 13 Nachwuchswissenschaftlerinnen Stipendien für ihre wissenschaftliche Arbeit, darunter fünf Habilitandinnen, zwei Postdoktorandinnen und sechs Doktorandinnen. Von den geförderten Habilitandinnen haben bereits vier ihre Habilitation abgeschlossen, eine ist bereits einem Ruf auf einen Lehrstuhl gefolgt; die weiteren Qualifizierungen machen gute Fortschritte. Durch die Ausgestaltung des Stipendiums konnten hervorragende Rechtswissenschaftlerinnen motiviert werden, ihre wissenschaftliche Qualifikation fortzuführen. 2016 hat die Fakultät ein passgenaues eigenes Gleichstellungskonzept verabschiedet.

3.1.2 Befristete und unbefristete Stellen unterhalb der Professur

Abbildung 1 beleuchtet auch die Anteile von Frauen auf Stellen an der UR unterhalb der Professur: 44,2 % der **befristet beschäftigten Wissenschaftler/innen** sind weiblich; damit liegt dieser Wert in der Qualifikationsphase zwischen Studienabschluss und Antritt einer Professur in etwa beim bundesweiten Anteil an Absolventinnen eines Studiums (Bund 2016: 50,6 %). Prekärer ist mit nur 33,8 % die Anzahl von **Frauen auf den unbefristeten Stellen** unterhalb der Professur.

In der Ende 2017 durchgeführte Befragung des wissenschaftlichen Personals zur Personalentwicklung wurde die an die Nachwuchswissenschaftler/innen adressierte Frage nach dem beruflichen Ziel folgendermaßen beantwortet:

Welches berufliche Ziel haben Sie?	w	m
Wissenschaftliche Karriere	32,9 %	39,2 %
Karriere außerhalb der Wissenschaft	15,8 %	24,7 %
Offen	51,3 %	36,1 %

Abbildung 5: Auszug Befragung der Personalentwicklung der UR beim wissenschaftlichen Personal 2017/18

Nachwuchswissenschaftlerinnen sind also zu über 50 % unschlüssig, ob sie eine Karriere in- oder außerhalb der Wissenschaft anstreben. Dies zeigt Potential, sie stärker bei der Entscheidungsfindung zu begleiten und zu stärken. Damit können zwei Zielsetzungen verbunden sein: einerseits die hochqualifizierten und motivierten Frauen auf dem wissenschaftlichen Qualifikationsweg zu stärken, andererseits aber auch mit Hilfe realistischer Einschätzung der individuellen Optionen innerhalb der Wissenschaft die Möglichkeiten für Karrieren außerhalb der Universität zu öffnen.

3.1.3 Nachwuchskräfte in Förderprogrammen für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs

Bei den Stipendiat/innen in Förderprogrammen für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs stellt sich die Situation im Vergleich zu 2013 wie folgt dar:

	2013 m	2013 w	% w	2017 m	2017 w	% w
ERC Grants ¹¹	6	0	0 %	4	2	33,3 %
Heisenberg-Stipendien				3	0	0 %
Emmy-Noether-Programm	5	0	0 %	4	1	20 %
A. von Humboldt-Stiftung ¹²	20	3	13 %	18	7	28 %

Abbildung 6: Stipendiat/innen in überregionalen Förderprogrammen für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs

Hier zeigt sich, dass in diesen hochkarätigen Förderprogrammen eine Steigerung der Frauenanteile erfolgt ist, deren Ausbau erscheint jedoch möglich.

¹¹ Stichtag 01.12.2017: ERC Starting grant: 1m, 0w; ERC Consolidator grant: 3m, 2w

¹² Hier werden die Daten aus dem Jahresbericht 2016 zum Vergleich verwendet; aktuelleres Zahlenmaterial liegt nicht vor.

3.2 Nachwuchsförderung 2013-2017

3.2.1 Finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.2.1.1 Bayerisches Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre: Vergabesystem an der UR

Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst¹³ stellt den Hochschulfrauenbeauftragten im Rahmen des „Bayerischen Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ jährlich Fördergelder für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung.

An der UR werden daraus einmal pro Jahr in einem gestuften kompetitiven Verfahren durchschnittlich zehn Stipendien zur Förderung des Promotionsabschlusses, der Postdoc-, Habilitations- und Post-Habilitationsphase vergeben. Da hiermit keine Dauerförderung auf einem finanziell und sozialversicherungsrechtlich unattraktiveren Status verbunden sein soll, ist die maximale Förderdauer grundsätzlich auf zwölf Monate begrenzt. Vor allem werden dabei Anschub- und Abschlussphasen wissenschaftlicher Projekte gefördert oder „Auszeiten“ aus einer Stelle, damit die eigenständige wissenschaftliche Arbeit konzentrierter geleistet werden kann. Vorrangig werden Anträge von Bewerberinnen auf einer hohen Qualifikationsstufe oder in Fachbereichen und Qualifikationsstufen, in denen der Frauenanteil besonders niedrig ist, behandelt.

In den Jahren 2008-2017 wurden 98 Wissenschaftlerinnen gefördert, davon 54,1 % in der Promotionsabschlussphase, 22,5 % in der Postdoc-Phase (vor Anmeldung zur Habilitation), 21,4 % in der Habilitation und 2,0 % nach der Habilitation.

47,5 % der Geförderten konnten bisher die Urkunde für die nächste formale Qualifikationsphase vorlegen (Promotions- oder Habilitationsurkunde), bei 17,9 % läuft die Förderung aktuell; bei 14,7 % der Postdoc-Förderungen liegen Abschlussberichte vor,¹⁴ bei 14,7 % der Doktorandinnen und 5,3 % der Habilitandinnen liegen noch keine Urkunden vor.¹⁵ Damit zeigt sich eine relativ hohe Abschluss- und Erfolgsquote für die geförderten wissenschaftlichen Arbeiten.

Die Effektivität der Förderung wird auch durch den Blick auf den Verbleib der Stipendiatinnen bestätigt: 6,3 % von ihnen haben eine Professur (inkl. Associate Professor im Ausland und Juniorprofessur), 44,2 % befinden sich noch in der Qualifikationsphase oder in Bewerbungsverfahren, 25,3 % haben alternative Karriereoptionen gewählt (z.B. Dauerstellen in der Wissenschaft unterhalb der Professur, im Wissenschaftsmanagement, in außeruniversitären Führungspositionen) und von 24,21 % ist der Verbleib unklar.

Demzufolge kann die bisherige Vergabep Praxis mit den Auswahlprinzipien wissenschaftlicher Exzellenz und guter Karriereprognose beibehalten werden. Seit 2016 werden die Stipendiatinnen verstärkt in die Veranstaltungen des Mentoring-Programms (s. unten) eingebunden, damit individuelle Karriereoptionen bestmöglich begleitet werden können.

3.2.1.2 Finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung

Die Universitätsleitung stellt im Rahmen des „Finanziellen Anreizsystems zur Förderung der Gleichstellung“ nach einer Erhöhung um 18.000 € im Jahre 2013 jährlich mittlerweile 70.000 € zur Verfügung. Diese Mittel werden nach einem in der Frauenkonferenz festgelegten Schlüssel, der die Leistungen und Fortschritte in der Gleichstellung honoriert, auf die elf Fakultäten verteilt und dienen der finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Besonderes Gewicht hat die Anschubfinanzierung der Projekte von Doktorandinnen, um die Phase zwischen Studienabschluss und dem Antritt einer Stelle als Wissenschaftliche Assistentin/eines Promotionsstipendiums bzw. zwischen Promotion und Postdoc-Stelle/Stipendium zu überbrücken. Zusätzliche Hilfskraftmittel sollen

¹³ Bis 3/2018 gemeinsames Ministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst

¹⁴ Dies ist im Rahmen der Postdoc-Förderungen nicht automatisch negativ zu werten, denn viele dieser Kandidatinnen wurden in einer frühen Postdoc-Phase gefördert und sind damit noch auf dem Weg zur nächsten Qualifikationsstufe.

¹⁵ Auch das kann teils an noch laufenden Qualifikationsarbeiten liegen, teils aber daran, dass die Geförderten ihrer Pflicht, die Urkunde noch vorzulegen, nicht nachgekommen sind, oder wegen Namensänderungen z.B. wegen Heirat nicht mehr zu finden sind.

gerade Nachwuchswissenschaftlerinnen (inkl. Professorinnen mit befristeten Verträgen oder Vertretungsprofessorinnen) in der Zeit der Schwangerschaft oder mit Familienpflichten entsprechende Entlastung von akademischen Routinetätigkeiten ermöglichen. Außerdem werden Zuschüsse zu Literatur-, Reise- oder Druckkosten gewährt oder stehen für Gastvorträge zur Verfügung. Da die Vergabe dieser Gelder im direkten Zuständigkeitsbereich der/des jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten liegt, können damit fakultätsspezifische und individuelle Förderungen lanciert werden.

3.2.1.3 Mutterschutzüberbrückungspauschale

Förderung durch das PP II: Im Rahmen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP II wurde an der UR eine sog. „**Mutterschutzüberbrückungspauschale**“ für die Förderdauer des PP II eingerichtet. Sie diene (1) der Kompensation des aufgrund von Beschäftigungsverboten in der Schwangerschaft oder dem Mutterschutz bedingten Ausfall der Lehre oder (2) der Finanzierung wissenschaftlicher Hilfskräfte zur Unterstützung der experimentellen Labortätigkeit von Schwangeren, die von Beschäftigungsverboten betroffen sind. Bis zum aktuellen Stichtag konnten daraus 17 Anträge aus fünf Fakultäten der UR bewilligt werden, davon zwölf Mal Hilfskraftmittel wegen fehlender Vertretungsmöglichkeit und fünf Mal bei Laborarbeit Schwangerer. Diese unbürokratisch gehandhabte Form der Unterstützung wurde sowohl von den Schwangeren bzw. jungen Müttern als auch den Vorgesetzten als gute Entlastung wahrgenommen; die Mittel konnten individuell verwendet werden (z.B. auch Aufstockung von Stunden einer technischen Angestellten). Stipendiatinnen, die ebenfalls adressiert waren, nutzten diese Möglichkeit nicht; vermutlich verfügen mittlerweile alle Stipendienggeber über entsprechende eigene Verlängerungsmöglichkeiten.

3.2.2 Förder- und Vernetzungsprogramme

3.2.2.1 Programm Mentoring.UR für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Auf Initiative der Universitätsfrauenbeauftragten erfolgt seit 2009 die Förderung von hochqualifizierten Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen in der Endphase der Promotion durch ein sich über 18 Monate erstreckendes, fakultätsübergreifendes Mentoring-Programm.¹⁶ Die Tandembeziehung zwischen Mentor/in und Mentee soll die frühzeitige Integration der Nachwuchswissenschaftlerinnen in das wissenschaftliche Netzwerk sichern und die individuelle Karriereplanung unterstützen. Gleichzeitig erfolgt durch eine bewusst klein gehaltene Gruppe von Mentees pro Kohorte (15 Personen) ein fakultätsübergreifendes Peer-Mentoring. Dies wird ergänzt durch ein intensives Coaching-Programm, Seminare zur fachübergreifenden Qualifikation (z.B. Konfliktmanagement, Führungskompetenz, Berufungstraining) und aktive Netzwerktreffen. Mittlerweile konnten über 100 Nachwuchswissenschaftlerinnen teilnehmen. Aktuell läuft die fünfte Staffel des Programms.

Im Gleichstellungskonzept 2013-2018 wurde die Etablierung des Mentoring-Programms anvisiert. Dieses Ziel wurde erreicht, da die Koordinatorin des Programms als Referentin der Universitätsfrauenbeauftragten seit 2017 in unbefristeter Stelle beschäftigt ist und eng mit den universitätsinternen Einrichtungen der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung kooperiert.

Über diese Zielsetzungen hinaus konnten durch die Öffnung der Rahmenveranstaltungen seit 2016 auch andere weibliche Nachwuchskräfte vom Mentoring-Programm profitieren.

Förderung durch das PP II: Kofinanziert durch die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP II an der UR konnte das Programm **Mentoring.UR** in den Staffeln 3, 4 und 5 wesentlich zielgerichteter und im Vergleich mit der vorherigen Förderung durch den Europäischen Sozialfond wesentlich unbürokratischer organisiert werden. Außerdem konnten dank des finanziellen Spielraums mehr Wissenschaftlerinnen die Rahmenveranstaltungen nutzen und Beiträge für die Teilnahme am Programm abgeschafft werden.

¹⁶ Mehr dazu: www.ur.de/chancengleichheit/mentoring

3.2.2.2 Maßnahmen zur Internationalisierung wissenschaftlicher Karrieren

Förderung durch das PP II: Im Rahmen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP II wurden an der UR sogenannte „**Mobilitätsstipendien**“ eingeführt. Das fakultätsübergreifende Stipendienprogramm ermöglicht Nachwuchswissenschaftlerinnen ab der Endphase der Promotion für etwa drei Monate einen Forschungsaufenthalt im Ausland. Damit sollen die internationale Mobilität und Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden. Die Wissenschaftlerinnen erhielten eine Pauschale bis maximal 5.000 € für Fahrt- und Flugkosten, Lebenshaltungskosten, Vertretung in der Lehre und Kinderbetreuung. In den Jahren 2014 bis 2017 wurden damit 29 Nachwuchswissenschaftlerinnen aus acht Fakultäten gefördert, davon 15 Doktorandinnen und 14 Postdoktorandinnen (inkl. Habilitandinnen).

Diese unbürokratische Finanzierung hat einige junge Nachwuchswissenschaftlerinnen erstmalig zu einem internationalen Forschungsaufenthalt angeregt. Andere konnten die Zeit nutzen, um eine bestehende Kooperation zu vertiefen oder eine neue aufzubauen. Die Dauer des Aufenthalts ist ein Zeitraum, der einerseits nachhaltig, aber andererseits mit den häufig bei Wissenschaftlerinnen vorkommenden care-Verpflichtungen vereinbar ist.

Zudem wurden - begleitet durch intensive Beratungen und flexible Förderzeiten - mehreren Nachwuchswissenschaftlerinnen die Kombination der Stipendien im Bayerischen Programm zur Realisierung der Chancengleichheit mit einem längerfristigen Auslandsaufenthalt ermöglicht.

3.2.2.3 Coaching-Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Förderung durch das PP II: Im Rahmen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen des PP II an der UR wurden auch erstmals verschiedene **Coaching**-Formate getestet. Besonders effektiv war dabei die Zusammenarbeit mit ortsansässigen (Senior-)Coaches, die in individuellen Gesprächen auf besondere Situationen der Nachwuchswissenschaftlerinnen eingehen konnten, z.B. individuell in einem Berufungsverfahren. Diese Karriere-Coaching-Gespräche nutzen auch neu berufene Professorinnen.

3.3 Ziele 2018-2022: Stärkung der individuellen, laufbahnorientierten Unterstützung bei der Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen

Entlang der im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 definierten zentralen Themenfelder in der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses¹⁷ soll die individuelle Unterstützung der Wissenschaftlerinnen der UR unterhalb der unbefristeten Professur ausgebaut werden.

Die Themenfelder sind wie folgt definiert:

- Planbarkeit der akademischen Karriere
- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- Internationalisierung
- Qualitätssicherung während der wissenschaftlichen Qualifizierung
- Chancengerechtigkeit
- Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere.

Für die inhomogene Gruppe der „Nachwuchswissenschaftlerinnen“ (von der Doktorandin bis zur Privatdozentin) sollen die Beratungs- und Förderinstrumente mit Rücksichten auf den jeweiligen Fachbereich, die unterschiedlichen Phasen der jeweiligen Qualifikationsstufe (Beginn, Ende, Post) und die jeweilige Stellen- und Finanzierungssituation (befristet, unbefristet, Stipendium, drittmittelfinanziert) ausdifferenziert werden.

Konkrete Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2018 bis 2022 sind:

Academic Research Sabbatical | Das für Frauen und Männer mögliche Academic Research Sabbatical Program soll nach dem Auslaufen der aktuellen Projektperiode für die Laufzeit 2018-2022 fortgeführt werden.

¹⁷ Vgl. www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf (Abruf 23.03.2018)

Programm Mentoring.UR für Nachwuchswissenschaftlerinnen | Das Programm Mentoring.UR soll beibehalten werden. Außerdem soll der Bedarf nach einer Staffel mit kürzerer Laufzeit speziell für Doktorandinnen geprüft und bei entsprechender Nachfrage und vorhandener Finanzierungsmöglichkeit umgesetzt werden.

Maßnahmen zur Internationalisierung wissenschaftlicher Karrieren | Aufgrund der guten Erfahrungen mit dem Mobilitätsstipendium und der bleibend guten Nachfrage soll diese Maßnahme bis zum 31.12.2022 beibehalten werden.

Sach- und Reisekostenzuschüsse für Stipendiatinnen | Im Rahmen des **Bayerischen Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre** können derzeit nur Gelder zur Finanzierung des Lebensunterhaltes vergeben werden. Da zusätzliche Sachkosten und Reisemittel die Attraktivität und das Renommee der Förderung steigern könnten, sollen im Rahmen einer Förderung durch das PP III für diese Stipendiatinnen **Sach- und Reisekostenzuschüsse** ermöglicht werden.

Finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung | Im Falle der Förderung durch das PP III sollen die Mittel im „Finanziellen Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung“ erheblich aufgestockt werden, um damit vor allem für Anschub- und Abschlussförderungen von Promotionen, Postdoc-Phasen und Qualifikationsarbeiten von vorher auf Drittmitteln Beschäftigter größere Spielräume zu haben.

„Mutterschutzüberbrückungspauschale“ | Die seit der Förderung durch das PP II eingeführte Mutterschutzüberbrückungspauschale (siehe oben) soll in der gegenwärtigen Form bis zum 31.12.2022 beibehalten werden. Vor allem bei Postdoktorandinnen in der Qualifikationsphase, die an der UR meist als Beamtinnen auf Zeit angestellt sind, entstehen aufgrund fehlender Vertretungsmöglichkeiten Nachteile für die Beschäftigungsstelle. Deshalb soll die finanzielle Unterstützung bei Förderung durch das PP III auf eine volle Vertretung ausgeweitet werden.

Berufungstraining | Um die Performanz unserer Nachwuchswissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren zu optimieren, werden universitätsweit geschlechtsspezifische Berufungstrainings erprobt und etabliert.

Coaching-Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen | Das individuelle Karrierecoaching soll intensiviert und vor allem durch wiederholte Überprüfung des akademischen Portfolios sowie eine regelmäßige Reflexion verschiedener Karrierewege ausgeweitet werden.

4. „Exzellenz will früh erkannt werden“

4.1 Datenreport 2013-2017: Situation der Studentinnen allgemein

Der Anteil an **Studentinnen** an der gesamten UR hat sich in den vergangenen Jahren bei rund 60 % eingependelt (2017: 59,6 %). Dieser überdurchschnittliche Wert ist zum einen auf das breite Fächerspektrum und die relativ hohe Anzahl an Lehramtsstudiengängen zurückzuführen. Gleichzeitig haben vor allem zulassungsbeschränkte Studiengänge wie Medizin oder Psychologie meist einen sehr hohen Frauenanteil (Fakultät für Medizin 2017: 67,2 %, für Pädagogik, Psychologie und Sport 2017: 76,7 %). Unterdurchschnittliche Frauenanteile sind in den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften (2017: 45,7 %), Mathematik (2017: 45,0 %) sowie Physik (2017: 20,8 %) zu finden.¹⁸ Obwohl die Fakultät für Physik nach wie vor den geringsten Frauenanteil bei den Studierenden aufweist, sollte man die seit 2013 (15,1 %) erkennbare Steigerung beachten.

4.2 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in den MINT-Fächern 2013-2017

In den vergangenen Jahren wurden am Standort Regensburg und dem Raum Oberpfalz/Niederbayern verschiedene Aktionen zur Lenkung des Interesses von Kinder und jungen Menschen auf MINT-Fächer gestartet; teils sind diese Aktionen auf besondere Altersgruppen (z.B. Kindergartenkinder) oder auf besondere Zielgruppen wie Mädchen ausgerichtet.

¹⁸ Zu den fakultätsspezifischen Anteilen vgl. Datenreport 2017 zur Gleichstellung an der UR.

Auch an der UR gibt es zahlreiche individuelle Einsätze im MINT-Bereich, wie beispielsweise **Schnupperkurse und Praktika** in den naturwissenschaftlichen Fakultäten, die Teilnahme verschiedener Fachbereiche am bundesweiten „**Girls' Day**“ oder das **Projekt „MINT-Girls Regensburg“**.

Um dieses Engagement an der UR stärker sichtbar zu machen, hat die Universitätsleitung eine/n „**MINT-Beauftragte/n**“ ernannt, der/die die **gemeinsame Internetplattform** www.ur.de/mint pflegt. Außerdem beteiligt sich die UR am Aufbau eines „**MINT-Hauses**“ durch die Stadt Regensburg, in dem verschiedene Formate zusammengeführt und gemeinsam koordiniert werden sollen. Besonders hervorzuheben ist auch das an der UR initiierte deutschlandweite **E-Mentoring-Programm „CyberMentor“** (www.cybermentor.de), in dem sich ortsunabhängig bis zu 800 Schülerinnen der 5. bis 12. Klassen ein Jahr lang von einer Mentorin bei ihrer Studien- und Berufswahl begleiten lassen. Seit 2005 läuft das Programm sehr erfolgreich: 71 % aller ehemaligen Teilnehmerinnen wählen nach Verlassen des Programms ein MINT-Fach als Studienfach oder Ausbildungsrichtung. Am Lehrstuhl für Pädagogik / Schulpädagogik der UR erfolgt dazu projektbegleitende Forschung. Die Fakultät für Physik, die mit einem gegenüber dem Wert 15,1 % in 2013 zwar verbesserten Studentinnenanteil von 20,8 % in 2017 immer noch Schlusslicht der UR ist, hat in den vergangenen Jahren einiges investiert, um den Anteil der Studienanfängerinnen langfristig zu heben. Ein **Lehrstuhl für Didaktik der Physik** sowie ein gemeinsam mit den anderen naturwissenschaftlichen Fachbereichen (Mathematik, Biologie und Chemie) aufgebautes **Studienfach „Naturwissenschaft und Technik“ (NWT)** sollen dazu beitragen, die naturwissenschaftlichen Kompetenzen von angehenden Lehrer/innen in Grundschulen zu erweitern.

4.3 Ziele 2018-2022

MINT-Förderung | MINT-Initiativen setzen normalerweise vor dem Studienbeginn an. Um den MINT-Sektor als Option für Studiengangswechsel aus den geistes- und wirtschaftswissenschaftlichen oder juristischen Fakultäten sichtbar werden zu lassen und die Motivation von jungen Studentinnen für eine Ausbildung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich zu wecken, sollen in interdisziplinärer Zusammenarbeit Brückenformate erarbeitet werden.

RegensburgEXZELLENZ - Vernetzungsinitiative für herausragende Studentinnen | Auf Initiative der Hochschulfrauenbeauftragten der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg (OTH Regensburg) wurde im März 2018 das Projekt „RegensburgEXZELLENZ“ als gemeinsame Maßnahme zur Förderung herausragender Studentinnen am der OTH Regensburg und der UR ins Leben gerufen. Damit soll ein fakultäts- und hochschulübergreifendes Netzwerk exzellenter junger Frauen entstehen, die das Potential für Spitzenführungskräfte mitbringen.

5. „Familienfreundlichkeit heißt nicht nur, Kinderbetreuung zu haben“

5.1 Einrichtungen zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft oder Studium 2013-2017

5.1.1 Kinderbetreuung am Campus

- In räumlicher Nähe zum Campus der UR und des UKR stellen unterschiedliche Betriebsträger derzeit in **sieben Kinderkrippen** und **vier Kindergärten Kindertagesstätten mit insgesamt ca. 450 Plätzen** zur Verfügung. Davon befinden sich rund 150 Plätze für Kinder unter drei Jahren und rund 150 Plätze für Kinder von drei bis sechs Jahren in Kindertagesstätten auf dem Campus; sie werden vorwiegend für Kinder von Studierenden oder Beschäftigten der UR vergeben. Die Öffnungszeiten sind dem Bedarf der Mitglieder der UR angepasst; die meisten Einrichtungen haben wenige Schließtage. Seit 2016 wird die Betreuungssituation mit Blick auf die Öffnungszeiten und Vergabe der Plätze an Mitglieder der UR jährlich evaluiert.
- Die UR bemüht sich, den Campus selbst als Arbeits- und Lebensraum familienfreundlich zu gestalten. Dazu gibt es ein **Eltern-Kind-Büro** sowie ein **Spielzimmer**. Mehrere **Wickel- und Stillräume** sind über den gesamten Campus verteilt.
- Im Sommer 2017 hat die UR einen eigenen **Spielplatz** eröffnet.

- An Studierende der UR richtet sich das besondere Angebot der **flexiblen Betreuung für Kinder**, die noch zu klein für eine reguläre Kinderbetreuung sind oder außerhalb der üblichen Zeiten versorgt werden müssen. So können Studierende mit kleinen Kindern Lehrveranstaltungen besuchen und ihr Studium weiterführen.
 - In den **Schulferien** oder an schulfreien Tagen organisiert der Familien-Service der UR seit 2008 **Betreuung für Kinder von sechs bis zwölf Jahren**, meist auf dem Campus der UR. Im Kalenderjahr 2018 beispielsweise werden von 62 Ferientagen 50 durch Kinderbetreuung abgedeckt.
 - Bei **Tagungen** und universitären Veranstaltungen der UR, aber auch während **Sitzungsterminen**, kann an der UR über den Familien-Service flexible Kinderbetreuung organisiert werden.
- **Förderung durch das PP II:** Für **Personal der UR und des UKR** wurden 2014 eine **Notfallbetreuung** sowie eine zusätzliche **bedarfsgerechte Vermittlung von Betreuungspersonal** bei zusätzlichem Betreuungsbedarf eingerichtet. In dienstlich verursachten Engpässen können Eltern für ihre Kinder bis 18.00 Uhr am Vortag den Bedarf an Kinderbetreuung anmelden. Neu an die UR kommende Mitarbeiter/innen können bei einem zusätzlichen speziellen Betreuungsbedarf (z.B. Hol- und Bringservice von der Kindertagesstätte, Tagesmutter oder Leihoma) einen professionellen Vermittlungsdienst nutzen. Die Kofinanzierung dieser Angebote erfolgt über die **zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen des PP II** an der UR.

Durch den konsequenten und bedarfsorientierten Ausbau der Kinderbetreuung an der UR in den vergangenen zehn Jahren ist der Status einer „Rund-um“-Unterstützung erreicht worden. Dennoch werden individuelle Probleme weiterhin ernst genommen und Lösungen dafür gesucht.

5.1.2 Informations- und Beratungsangebote

Der Familien-Service initiiert bedarfsorientierte Angebote auf dem Campus und organisiert diese teilweise (z.B. Ferienbetreuung, Vermittlung von Paten-Großeltern für Studierende mit Kind, Babysitter-Schulung und -Vermittlung). Regelmäßige Informationsveranstaltungen zu den Themen „Studieren mit Kind“ (jedes Semester, seit 2008) und „Arbeiten und Forschen mit Kind“ (jährlich, seit 2016) bieten neu hinzukommenden Eltern einen ersten Überblick. Für viele Fragen und Probleme ist der Familien-Service innerhalb der UR die erste Anlaufstelle, er hilft bei der Koordinierung mit anderen Stellen und fördert den Austausch zwischen den Eltern. Als Manko ist festzustellen, dass der Service rund um die Vereinbarkeit den UR-Mitgliedern nicht ausreichend bekannt ist.

5.1.3 Familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen sowie Arbeitsbedingungen

Die UR führte 2012 als bayernweit erste Hochschule verbindliche familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen ein,¹⁹ die für Studierende mit Betreuungsverpflichtung weitreichende Studiene erleichterungen schaffen.

Beschäftigte des nichtwissenschaftlichen Bereiches haben dank der Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit und zur alternierenden Wohnraum- und Telearbeit bereits gute Möglichkeiten, die Dienstpflichten mit Familienverpflichtungen zu vereinbaren.

5.1.4 Dual Career

Um neu berufenen oder beschäftigten Wissenschaftler/innen und ihren Familien die Integration am Standort Regensburg zu erleichtern, ist die Universität dem „Dual Career Netzwerk Nordbayern“ (DCNN) beigetreten. Die strukturelle Anbindung dieses Service erfolgt direkt über den Kanzler der Universität; damit kann eine hohe Effektivität dieser Dienstleistung gewährleistet werden.

5.2 Ziele 2018-2022

Obwohl vor allem im Bereich des Familien-Service kaum mehr zu leisten ist, vermissen einzelne Eltern unter den Mitgliedern der UR beispielsweise eine familienfreundliche Atmosphäre, familienfreundliche Sitzungstermine oder Arbeitszeiten. Vorgesetzte und wissenschaftliche Betreuungspersonen sowie Schwangere und junge Eltern wiederum stellen fest, dass Informationen für einen strukturierten

¹⁹ Vgl. www.ur.de/rechtsgrundlagen/medien/richtlinien-familienfreundliche-studium.pdf (Abruf am 27.03.2018)

Aus- und Wiedereinstieg schwer zu greifen sind und teils (finanzielle) Unterstützungsmöglichkeiten fehlen. Und nicht zuletzt finden Mitglieder der UR, deren Angehörige pflegebedürftig werden oder sind, derzeit innerhalb der UR noch keine Anlaufstelle mit Informationen zu diesem spezifischen Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Daher plant die UR für die Jahre 2018 bis 2022 folgende Maßnahmen:

Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten | Das Angebot der Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten soll bis zum 31.12.2022 aus Mitteln der UR kofinanziert werden.

Beratungsgespräche zum koordinierten Aus- und Wiedereinstieg für werdende Eltern | Dienstvorgesetzte im wissenschaftlichen Bereich und Professor/innen, die Qualifikationsarbeiten betreuen, werden von der Universitätsleitung explizit aufgefordert, Beratungsgespräche mit werdenden Eltern für einen koordinierten Aus- und Wiedereinstieg anzubieten. Vertrauenspersonen wie beispielsweise Frauenbeauftragte oder Vertretungen des wissenschaftlichen Mittelbaus oder Verwaltungskräfte mit arbeitsrechtlichem Wissen können hinzugezogen werden.

Einrichtung eines „Familien-Portals“ | Um die Informationen rund um die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium besser greifbar zu machen, soll eine Internetplattform neu konzipiert und eingerichtet werden.

Etablierung von „Pflege-Navigatoren“ | In das „Familien-Portal“ der UR sollen Informationen für Personal mit pflegebedürftigen Angehörigen integriert werden.

6. „Chancengleichheit braucht Multiplikatoren“

6.1 Kommunikations- und Sensibilisierungsinstrumente 2013-2017

6.1.1 Genderdatenreport der UR

Die Universitätsfrauenbeauftragte bzw. in ihrem Auftrag die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie organisiert die Datenerhebung und Zusammenstellung zu den Frauenanteilen an der UR allgemein und fakultätsabhängig. Sie erstellt einen jährlichen Bericht, der die Zahlen zur aktuellen Entwicklung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich zusammenfasst. Neben den Daten zu den Frauenanteilen in den verschiedenen Qualifikationsstufen, enthält er seit 2016 auch die Frauenanteile in zentralen und dezentralen Gremien und seit 2017 Angaben zum Berufungsgeschehen. Dieser Bericht wird der Universitätsleitung, den Dekanen und den Fakultätsfrauenbeauftragten vorgestellt und steht online zur Verfügung.²⁰ Neben der Transparenz zu den Gleichstellungsprozessen wird damit kontinuierlich die Grundlage für die weitere Arbeit zur Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen an der UR gelegt.

6.1.2 Gleichstellungspreis

Im zweijährigen Turnus schreibt die Universitätsleitung den Gleichstellungspreis der UR für die Fakultäten aus. Damit werden Fakultäten ausgezeichnet und am jährlichen *Dies academicus* der Öffentlichkeit präsentiert, die die Gleichstellung von Frauen und Männern oder familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen mit besonderen Initiativen unterstützen. Das Preisgeld beträgt 5.000 €.

6.1.3 Gender in Forschung und Lehre

Bereits seit den 1990er Jahren wird an der UR fakultätsübergreifend zu Themen der Gender Studies geforscht und gelehrt. Im Sommersemester 2000 mündeten diese Lehrveranstaltungen in ein „frei kombinierbares Nebenfach“, das im Zuge der Bologna-Reform modularisiert wurde und derzeit unter Federführung der Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften organisiert wird.

6.1.4 Kommunikation und Informationsfluss zu Maßnahmen der Frauen- und Nachwuchsförderung, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Familie & Beruf

In den vergangenen Jahren wurden die Bereiche Frauen- und Nachwuchsförderung, Personalent-

²⁰ Vgl. www.ur.de/chancengleichheit/frauenfoerderung/presse/index.html#content_toggle_1 (Abruf am 22.03.2018)

wicklung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgebaut und weiterentwickelt. Die 2017 aufgesetzte Homepage der Personalentwicklung bündelt alle Angebote zu diesem Themenfeld. Die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie verschickt im Drei-Wochen-Turnus einen Newsletter vor allem mit Veranstaltungs- und Förderhinweisen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Eltern, der eine messbare Öffnungsquote durchschnittlich von über 60 % hat. Kommunikation und Informationsfluss sind jedoch immer noch verbesserungsfähig.

6.1.5 Vernetzungs- und Austauschtreffen der Professorinnen, Wissenschaftlerinnen-Salon

Die Universitätsfrauenbeauftragte lädt alle Professorinnen und Fakultätsfrauenbeauftragten zu einem jährlichen Get-together, um die universitätsinterne Netzwerkbildung zu fördern und das gegenseitige Kennenlernen und den Austausch zu initiieren. Seit Sommer 2016 gibt es zudem den „Wissenschaftlerinnen-Salon“, ein Format, durch das thematische Impulse durch Frauen in Führungspositionen oder in anderen Netzwerkfunktionen erfolgen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen in einem informellen Rahmen miteinander ins Gespräch kommen können.

6.2 Ziele 2018-2022

Die UR stellt sich ihrer gemeinsamen Verantwortung, die Chancengleichheit für Frauen und Männer in Forschung und Lehre sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Dazu ist die Sensibilität aller Mitglieder der UR von Nöten. Für die Jahre 2018 bis 2022 werden hier verschiedene größere und kleinere Handlungsfelder definiert:

Fakultätsspezifische Gleichstellungskonzepte | Die sieben Fakultäten, die den Rahmen und die Ziele der fachspezifischen Gleichstellungsarbeit im Bereich der Forschung und Lehre noch nicht abgesteckt haben, werden zeitnah explizit zur Erarbeitung und Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes aufgefordert.

Weiterbildungen/Schulungen für Führungskräfte und Frauenbeauftragte | Für Führungskräfte und Fakultätsfrauenbeauftragten sollen Fortbildungsmodule oder Online-Schulungsunterlagen angeboten werden, z.B. Argumentation und Rolle in Berufungsverfahren, Beratung bei sexueller Belästigung, Mediations- und Beratungskompetenz, rechtliches Grundwissen für das Amt.

Gender Studies | Da die Gender Studies an der UR ein gut nachgefragtes fakultätsübergreifendes Zusatzangebot sind, soll der Fokus durch die Finanzierung von Ringvorlesungen gestärkt werden.

Gender in der Lehre | Damit das Bewusstsein der Lehrenden für die vielfältigen Aspekte des Themas „Gender in der Lehre“ systematisch erweitert werden kann, sollen im Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsdidaktik der UR entsprechende Workshops angeboten werden.

Ausbau der Koordination und Kommunikation von Angeboten | An der UR sind in verschiedenen Bereichen Initiativen für Nachwuchswissenschaftler/innen etabliert (z.B. für Personalentwicklung, Nachwuchsförderung, Internationalisierung, Vereinbarkeit von Familie und akademischer Laufbahn und Arbeit). In den kommenden Jahren geht es darum, diese Angebote koordinierter zu kommunizieren sowie zielgruppenspezifischer auszurichten. Die unterschiedlichen Akteure im Bereich der zentralen und dezentralen Personalentwicklung, der Nachwuchsförderung sowie der Frauenförderung sollten hierfür konsequenter zusammenarbeiten und damit kurze Wege zu Förderangeboten, passgenaue Angebote für die jeweilige Qualifikationsphase und Personengruppe sowie einen effektiven Informationsfluss garantieren.

Qualitätsmanagement | Im Sinne eines Qualitätsmanagements verpflichtet sich die Universität Regensburg, die Effektivität und Effizienz aller Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung einer kontinuierlichen Prüfung zu unterziehen. Gegebenenfalls werden neue Ziele gesetzt und Maßnahmen entwickelt.

Angestrebte Förderung durch das Professorinnenprogramm III

Seit 01.01.2018 wurden an der UR zehn Professuren ausgeschrieben, davon sechs W3- und vier W2-Professuren. Da davon sieben Professuren im Bereich der Naturwissenschaftlichen Fakultäten (Physik und Chemie) mit schwachem Frauenanteil bei den Professuren zu besetzen sind, bemüht sich die UR

im Rahmen der Bestenauslese ganz besonders, Rufe an Frauen erteilen zu können. Im Falle einer positiven Begutachtung strebt die Universität Regensburg damit die Förderung von drei bzw. vier Regelberufungen für die vollständige Förderdauer von fünf Jahren an.

In-Kraft-Treten und Laufzeit

Dieses Konzept tritt mit Beschluss durch den Senat und die Universitätsleitung in Kraft. Die Laufzeit dauert vorerst bis zum 31.12.2022. Eine Zwischenevaluation des Konzeptes wird bis Ende 2020 unter Federführung der Universitätsfrauenbeauftragten durchgeführt und der Universitätsleitung vorgelegt. Es bleibt dem Präsidenten / der Präsidentin vorbehalten, darüber in den Kollegialorganen des Zentralbereichs der Universität zu berichten. Im Jahr 2022 wird das Konzept erneut evaluiert und aktualisiert.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses Präsidiums der UR am 09.04.2018 und des Beschlusses des Senats der UR am 18.04.2018.

Regensburg, den 03.05.2018
Universität Regensburg
– Der Präsident –

gez.
Prof. Dr. Udo Hebel

Abkürzungsverzeichnis

DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
M	männlich
PKGG	Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften der UR
PP II	Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder II (2013-2017)
PP III	Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder II (2018-2022)
PPS	Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft der UR
SLK	Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der UR
UKR	Universitätsklinikum Regensburg
UR	Universität Regensburg
W	weiblich

Anlagen

- Anlage 1: Matrix zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts an der UR
- Anlage 2: Datenreport zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der UR, Stand 27.04.2018
- Anlage 3: Evaluierte Übersicht zum Professorinnenprogramm II an der UR (Stand 4/2018)

Matrix zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts an der UR

	Evaluation 2013-2017	st	Ø	sw	Ziele / Maßnahmen für 2018-2022
Leitbild	Chancengleichheit als Prinzip und Leitlinie der Universität Regensburg	x			
Strukturen	Zuständigkeiten, Beteiligung und Aufgaben der Frauenbeauftragten sowie deren Entlastung	x			
	Die/der Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreter/innen	x			
	Die Fakultätsfrauenbeauftragten und ihre Stellvertreter/innen	x			
	Entlastung der Frauenbeauftragten	x			
	Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie	x			
	Die/der Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreter/innen	x			
	Berufungsverfahren		x		<p>Modifikation der Berufungsverfahren (S. 7)</p> <ul style="list-style-type: none"> Solange der Anteil der weiblichen Berufungsausschussmitglieder nicht über 50% liegt: Außer Fakultätsfrauenbeauftragter/em 2 weibliche Professorinnen (im aktuellen Gleichstellungskonzept eine, auswärtige Gutachter: eine Frau) Info zum Themenbereich Gendersensibilität nach Maßgabe der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die/den Vorsitzende/n Prüfung, ob der Bewerberinnenanteil dem Anteil identifizierter, geeigneter Kandidatinnen entspricht, ggf. nachträgliche Aufforderung von Frauen, sich zu bewerben
Fakultätsspezifische Gleichstellungskonzepte		x		flächendeckend	
Einbindung der Frauenförderung in das Personalentwicklungskonzept an der UR und Kooperation mit dem Zentrum zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses		x		<ul style="list-style-type: none"> Koordination und Kommunikation zwischen den an der Personalentwicklung beteiligten Stellen ausbauen Weiterbildungen/Schulungen für Führungskräfte und Frauenbeauftragte, z.B. Argumentation und Rolle in Berufungsverfahren, Beratung bei sexueller Belästigung, Mediations- und Beratungskompetenz, rechtliches Grundwissen für das Amt 	
Professorinnen	Frauenanteil an den Professuren der UR			x	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhen von 50 (von 314) auf 64 Vertretung von Professorinnen in Mutterschutz/Elternzeit
	Berufungsgeschehen an der UR		x		
	Juniorprofessoren			x	Keine Beschlüsse, solange Bayern sich hier hochschulrechtlich nicht um erleichterte Rahmenbedingungen sorgt
	Tenure-Track-Stellen			x	Frauenanteil soll dem Anteil der Habilitationen entsprechen
Nachwuchswissenschaftlerinnen	Promotionszahlen	x			
	Habilitationszahlen		x		Fächerunterschiede berücksichtigen
	Zahlen befristete Stellen unterhalb der Professur	x			
	Zahlen unbefristete Stellen unterhalb der Professur / Stellen für Akademische Räte/Rätinnen auf Lebenszeit		x		Änderungen durch Ausschreibungsverfahren absehbar
	Zahlen Nachwuchskräfte in Förderprogrammen für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs			x	
	Förder- und Vernetzungsprogramme				
	Academic Research Sabbatical	x			fortsetzen
	Programm Mentoring.UR für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Teil PP II)	x			fortsetzen
	Mobilitätsstipendien (PP II)	x			fortsetzen
	Coaching-Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Teil PP II)		x		fortsetzen
	Finanzielle Einzelförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	x			
Bayerisches Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre: Vergabesystem an der UR (Land)		x		aufstocken durch Sachkosten/Reisemittel	
Finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung (UR)	x			aufstocken, flexibilisieren	
Mutterschutzüberbrückungspauschale (PP II)	x			beibehalten und stellenadäquat ausweiten / Vertretungsmöglichkeiten für Beamtinnen auf Zeit	
Studentinnen	Anteil Studentinnen	x			
	Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in den MINT-Fächern		x		MINT-Förderung auf Studienphase ausweiten
	Mint Girls	x			prüfen, fortsetzen
	Cyber.Mentor	x			fortsetzen
	Exzellenzprogramme für Studierende			x	Zusammen mit der OTH – kleinere Trainingsformate für nominierte Studentinnen
Familiengerechte Universität	Kinderbetreuung am Campus	x			Notfallbetreuung fortsetzen
	Kita- und Kindergartenplätze	x			Monitoring
	Extraräume zur Kinderbetreuung	x			
	Notfallbetreuung (PP II)				
	Informations- und Beratungsangebote		x		<ul style="list-style-type: none"> Beratung zum koordinierten Aus- und Wiedereinstieg systematisieren Einrichtung eines Familien-Portals Thema Elder Care einführen, Pflege-Navigatoren etablieren
	Familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen sowie Arbeitsbedingungen	x			fortsetzen
Dual Career	x			fortsetzen	
Awareness	Genderdatenreport der UR	x			QM-Standards zur Prüfung der Effizienz der Gleichstellungsmaßnahmen
	Gleichstellungspreis	x			beibehalten
	Gender in Forschung und Lehre		x		ZHW-Kurse zu „Gender in der Lehre“
	Kommunikation und Informationsfluss zu Maßnahmen der Frauen- und Nachwuchsförderung, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Familie & Beruf		x		besser koordinieren
	Vernetzungs- und Austauschtreffen der Professorinnen, Wissenschaftlerinnen-Salon.		x		Format prüfen, fortsetzen

Abkürzungen:

st = Stärken, sw = Schwächen, Ø = Durchschnitt