

Geschlechter in Balance

Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung

2010

UNIA
Universität
Augsburg
University

Impressum:

Universität Augsburg 2010

Beschlossen von der Erweiterten Universitätsleitung am 03.02.2010

Redaktion: Sandra Eck, Sabine Fuhrmann-Wagner, Marion Magg-Schwarzbäcker, Prof. Dr. Hildegard Macha

Bei Eva Bast, Ref. II/3, Thorsten Krull, Abt. I, den Dekanen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dekanate bedanken wir uns für ihre Unterstützung bei der Datenerhebung.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Teil I: Gender Daten Analyse: Status Quo der Gleichstellung an der Universität Augsburg	3
1. Gleichstellung an der Universität Augsburg im Überblick	3
2. Gleichstellungspolitik an der Universität Augsburg: Gender Mainstreaming	4
2.1 Definition von Gleichstellung nach dem Konzept „Gender Mainstreaming“	4
2.2 Entwicklung des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg	4
2.3 Perspektiven der Gleichstellung: Gender in Balance	7
2.4 Organe der Gleichstellungspolitik	10
2.4.1 Universitätsfrauenbeauftragte und Fakultätsfrauenbeauftragte	10
2.4.2 Gleichstellungsbeauftragte	11
2.4.3 Frauenbüro und Referentin für Gleichstellungsfragen	11
2.4.4 Frauenbeirat	12
2.4.5 Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen und Gender-Beauftragte	12
2.4.6 Steuerungsgruppe.....	12
2.4.7 Studentinnenvertretung	13
3. Gender Daten Analyse der Universität Augsburg: Situationsbericht	13
3.1 Besetzung von Gremien an der Universität Augsburg	14
3.2 Daten aus dem wissenschaftlichen Bereich	15
3.2.1 Frauenanteil unter den Studierenden: Stagnation auf hohem Niveau	15
3.2.2 Promotionen	17
3.2.3 Studierende mit Kind	17
3.3 Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich	18
3.3.1 Akademischer Mittelbau	18
3.3.2 Professuren.....	19

3.3.3 Elternzeit: Bei Männern stark im Kommen.....	20
3.3.4 Altersteilzeit: Reine Männersache.....	20
3.4 Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich	21
3.4.1 Gesamtpersonal.....	21
3.4.2 Personen in Vollzeit und Teilzeit.....	22
3.4.3 Bewerbungen und Einstellungen	23
3.4.4 Befristete Stellen	23
3.4.5 Altersteilzeit.....	24
3.4.6 Statusgruppen.....	24
3.4.7 Führungspositionen an der Universität Augsburg.....	27
3.4.8 Auszubildende.....	28
3.4.9 Altersstruktur der Beschäftigten	28
3.4.10 Beurlaubungen/ Elternzeit	35
3.4.11 Telearbeit.....	29
3.4.12 Beförderungen/ Höhergruppierungen.....	29
3.4.13 Leistungsprämien/Leistungszulagen/Leistungsentgelt.....	30
3.4.14 Leistungsentgelt nach dem TV-L	31
3.4.15 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.....	32
3.4.16 Besetzung von Gremien durch das wissenschaftsstützende Personal	33
3.4.17 Kostenmäßige Auswirkung der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts	33
Teil II: Perspektiven der Gleichstellung an der Universität Augsburg	34
4. Maßnahmen zur Gleichstellung.....	34
4.1 Förderung von Studierenden	34
4.1.1 Informations- und Beratungsangebote für Frauen	34
4.1.2 Studierende mit familiären Verpflichtungen	34
4.1.3 Gender Studies in Forschung und Lehre	34
4.2 Wissenschaftliches Personal	35
4.2.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren.....	35
4.2.2 Stellenbesetzungen und Berufungen	36
4.2.3 Arbeitszeit und -organisation	37
4.2.4 Forschungsförderung.....	37

4.3 Wissenschaftsstützendes Personal.....	38
4.3.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren.....	38
4.3.2 Stellenbesetzungen, Beförderungen, Höhergruppierungen	39
4.3.3 Arbeitszeiten	39
4.3.4 Arbeitsorganisation.....	40
4.3.5 Telearbeit.....	40
4.4 Gruppenübergreifende Maßnahmen, Personalentwicklung.....	41
4.4.1 Frauenbeauftragte	41
4.4.2 Gleichstellungsbeauftragte	41
4.4.3 Frauenbüro und Referentin für Gleichstellungsfragen	42
4.4.4 Besetzung von Gremien	42
4.4.5 Anreizsysteme.....	42
4.4.6 Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Beurlaubung.....	43
4.4.7 Studien- und Arbeitsbedingungen.....	43
4.4.8 Fort- und Weiterbildung	44
4.4.9 Informations- und Kontaktangebote bezüglich Teilzeitarbeit und Beurlaubung.....	45
4.4.10 Kinderbetreuung.....	45
4.4.11 Sprachliche Gleichbehandlung.....	46
4.4.12 Datenerhebung und Berichtswesen.....	46
5. Ausblick.....	47
6. Inkrafttreten und Geltungsdauer	47
7. Anhänge	48

Vorwort

"Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin".

Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland

Die Universität Augsburg hatte bereits im Jahre 1990 die Förderung aller weiblichen Hochschulmitglieder zum Anliegen der gesamten Universität erklärt. Sie trug seither aktiv zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung im Sinne des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes, zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags im Sinne des Art. 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) und des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) bei. In der Präambel ihrer Grundordnung verpflichtet sich die Universität Augsburg, Diskriminierungen entgegen zu treten und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau unter Beachtung der Grundsätze des Gender Mainstreaming zu fördern. Dieses ist bereits im Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung von 2001 als Grundprinzip verankert worden. Das Programm von 2003 mit 10 Maßnahmen der Gleichstellung wurde fortgesetzt und weiter ausgebaut.

Heute tritt die Gleichstellungsarbeit an der Universität in eine neue Phase der Akzeptanz ein: Alle Universitäten sind verpflichtet, Gleichstellungsstandards entsprechend den Richtlinien der DFG und der anderen Wissenschaftsorganisationen zu verabschieden. Auch die Universität Augsburg hat sich dem angeschlossen und zeigt ferner mit den aktuellen Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und den sieben Fakultäten ihre Bereitschaft, mittelfristig in quantifizierbaren Größen ausgedrückte Ziele der Gleichstellung anzustreben. Hierbei zeichnet sich die Universität Augsburg durch eine enge Koppelung von Forschung und Gleichstellungspolitik aus.

Die gleichstellungspolitischen Ziele der Universität werden mittelfristig wie folgt definiert:

I. Center of Excellent Education (CEE) – wissenschaftsbasierte Kinderbetreuung für die Kinder der Beschäftigten und Studierenden von 0–10 Jahren auf dem Campus der Universität.

Augsburg möchte die „familienfreundlichste Hochschule in Bayern“ werden. Bislang werden eine Krabbelgruppe (0-1 Jahr) und eine Kinderkrippe (1-3 Jahre) für Kinder der Beschäftigten sowie eine Krippe für Kinder der Studierenden angeboten. Nun sollen eine KITA mit einem besonderen pädagogischen Programm (3-6 Jahre) für Kinder von Beschäftigten und Studierenden sowie eine Grundschule mit einem spezifischen wissenschaftlichen Anspruch (6-10 Jahre) hinzukommen. Daneben bleiben die Internet-Foren für Eltern universitätsintern und bayernweit bestehen.

2. **Karriereförderung durch Personalentwicklung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Karriereförderung durch Personalentwicklung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden durch einen Ausbau der bisherigen Maßnahmen verbessert. Neben dem Mentoring-Programm „UniMento“, dem Workshopprogramm „KLeVer“ und dem Familienservice für alle Eltern wird ein „Dual-Career-Angebot“ aufgebaut, das Partnern von neu Beschäftigten den privaten und beruflichen Übergang erleichtert.

Im wissenschaftsstützenden Bereich dienen die Anwendung der gleitenden Arbeitszeit, unterschiedliche Modelle von Teilzeitarbeit sowie die Umsetzung der seit dem Jahr 2004 geltenden „Dienstvereinbarung über alternierende Wohnraum- und Telearbeit an der Universität Augsburg“ der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. In der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium 2009 wurde verankert, dass die Universität Augsburg durch Fortbildungsangebote an Führungskräfte zu den Themen Gleichstellung und familienbewusste Personalführung und durch den Aufbau eines Online-Netzwerkes für Beschäftigte in Sekretariaten zu einer Optimierung der Personalentwicklung, der Arbeitsbedingungen sowie der Familienfreundlichkeit im wissenschaftsstützenden Bereich beiträgt.

3. **Gleichstellungspolitik als Prozess der Organisationsentwicklung in der Universität**

Gleichstellungspolitik wird als Prozess der Organisationsentwicklung in der Universität aufgefasst. Aufgrund der Forschungsbasierung des gesamten Gleichstellungsprozesses an der Universität Augsburg werden alle Elemente des Gleichstellungsprogramms weiterhin evaluiert und mit der neu erstellten „Gender Balanced Scorecard“ (Macha/Struthmann i. V.) wird die Relation von Input, Output und Outcome bei den Maßnahmen untersucht und belegt, um so die Wirkungen und Effekte der Maßnahmen zu erfassen und durch Controlling Korrekturen anbringen zu können.

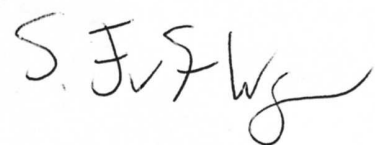
Die vorliegenden Daten und Maßnahmen schreiben das Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung vom Juni 2001 sowie die statistischen Daten zum Frauenförder- und Gleichstellungskonzept der Universität Augsburg, Berichtszeitraum: 2000 bis 2005 (erstellt Dezember 2007) bis zum Stichtag 30.06.2008 fort. Dabei wird berücksichtigt, dass der Gesetzgeber unterschiedliche Regeln für das wissenschaftliche (BayHSchG) und das wissenschaftsstützende Personal (BayGIG) vorgegeben hat. Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet die Dienststellenleitung; das BayHSchG die akademischen Gremien zur Frauenförderung und zu Gleichstellungsbemühungen im wissenschaftlichen Bereich.



Prof. Dr. Wilfried Bottke
Präsident



Prof. Dr. Hildegard Macha
Universitätsfrauenbeauftragte



Sabine Fuhrmann-Wagner
Gleichstellungsbeauftragte

Teil I: Gender Daten Analyse: Status Quo der Gleichstellung an der Universität Augsburg

I. Gleichstellung an der Universität Augsburg im Überblick

Augsburg – Universität der Frauen?

Betrachtet man lediglich die Gruppe der Studierenden, stellt sich die Universität Augsburg regelrecht als „Frauenuniversität“ dar: Aktuell liegt der Anteil Studierender weiblichen Geschlechts an der Universität Augsburg rund 10% über dem bundesweiten Frauenanteil (Quelle: CEWS 2007).

Ende 2007 war die Universität Augsburg mit 1232 vollen Stellen der drittgrößte Arbeitgeber der Region. Dazu kommen noch 292 befristete Drittmittelstellen. Die Anzahl der tatsächlichen Beschäftigten ist ungleich höher, aufgrund der zahlreichen Teilzeitverträge. Was die Geschlechterverteilung dieser Stellen betrifft, so zeigt sich ein hoher Frauenanteil bei den Studierenden und beim wissenschaftsstützenden Personal. Im wissenschaftlichen Bereich sind Frauen aber nach wie vor deutlich unterrepräsentiert (**s. Abb. I**).

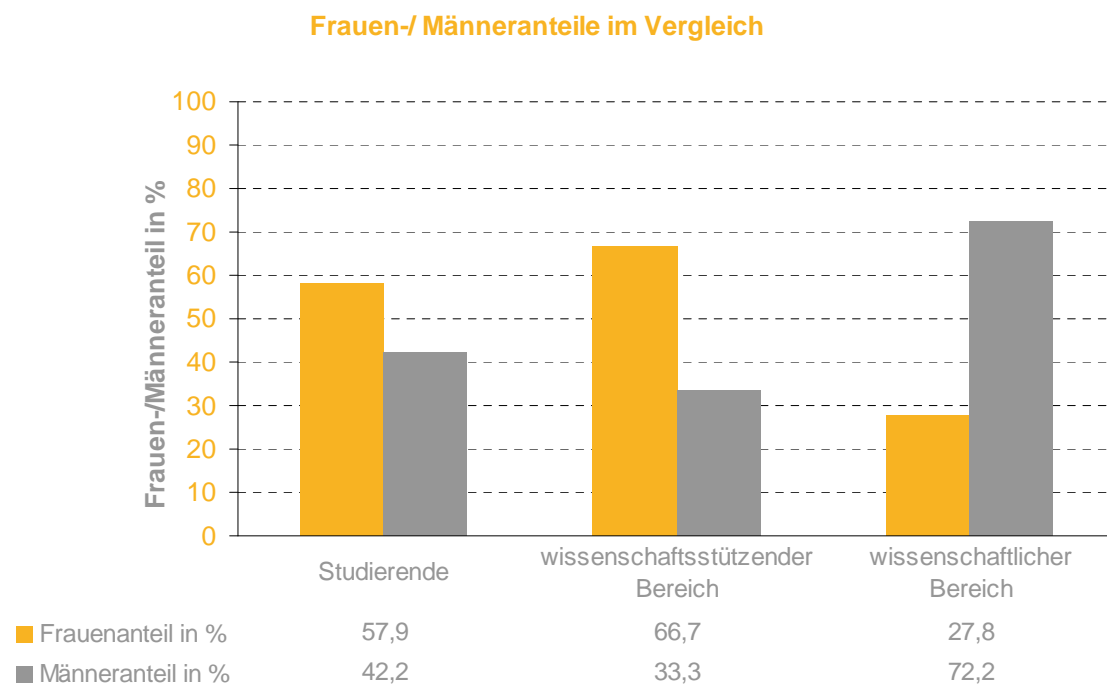


Abbildung I: Frauen-/Männeranteile im Vergleich; Stand: 2008, Quelle: Universität Augsburg

2. Gleichstellungspolitik an der Universität Augsburg: Gender Mainstreaming

2.1 Definition von Gleichstellung nach dem Konzept „Gender Mainstreaming“

Aus den vier möglichen gleichstellungspolitischen Strategien Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversity Management und Antidiskriminierungsstrategie wird für die Universität Augsburg das Konzept Gender Mainstreaming gewählt, weil es für die Universitäten vom europäischen und deutschen Gesetzgeber vorgeschrieben wird. Das Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend (BMFSFJ) definiert Gender Mainstreaming folgendermaßen (s. <http://www.gender-mainstreaming.net>):

Gender Mainstreaming

bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Gender

kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern.

Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstreaming

(englisch für "in den Hauptstrom bringen") bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag

- an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und
- an alle Beschäftigten,

die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern

- in der Struktur
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen
- in den Ergebnissen und Produkten
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- in der Steuerung (Controlling)

von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

2.2 Entwicklung des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg

Die Gleichstellungsarbeit mit dem Konzept des Gender Mainstreaming wurde bereits 2001 im Frauenförder- und Gleichstellungskonzept der Universität Augsburg verankert. Es hieß dort (S. 49): „Um Effizienz in der Personal- und Organisationssteuerung und der Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags zu gewährleisten, orientiert sich die Universität Augsburg am Prinzip des Gender Mainstreaming als umfassendes Instrument zur Verwirklichung der Geschlechterdemokratie. Die Perspektive des Geschlechterverhältnisses wird demzufolge in alle Entscheidungsprozesse innerhalb der Universität integriert. Einführung und Durchführung des Gender Mainstreaming werden von einem Weiterbildungs- und Trainingsangebot für alle Beschäftigten, insbesondere für Personen in Leitungsfunktionen, begleitet.“

2003 beschloss der Senat für die Gleichstellungspolitik die Durchführung des „Gender Mainstreaming Projektes der Universität Augsburg“ (Laufzeit 2003 – 2006), das unterschiedliche Maßnahmen der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming initiierte, umsetzte und evaluierte (Macha u.a. 2010 a).

Die zehn Maßnahmen des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg

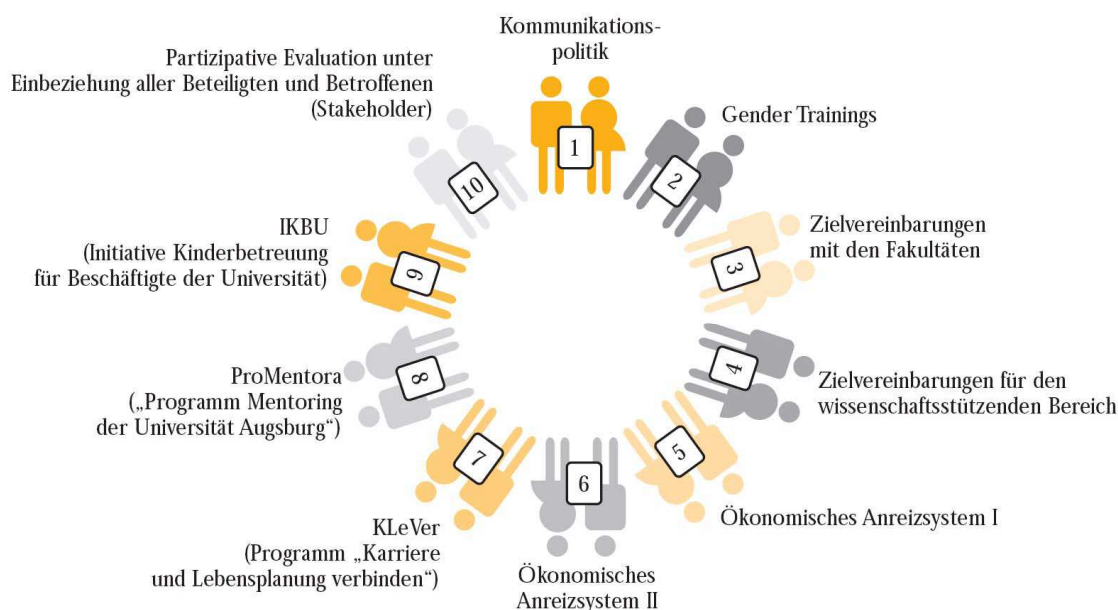


Abbildung 2: Maßnahmen des Gender Mainstreaming - Projekts 2003 - 2006; Quelle: Universität Augsburg, Stand 2008

Die Abbildung veranschaulicht die im Projektzeitraum durchgeführten zehn Maßnahmen. Die Evaluationsergebnisse und die weiteren Entwicklungen, wie z. B. die Auszeichnung für das Konzept der Kinderbetreuung, die Einwerbung von Drittmitteln und die Einrichtung des Gender Zentrum Augsburg zeigen, dass das Gender-Mainstreaming-Projekt Impulse für eine deutliche Steigerung der Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit an der Universität Augsburg gab, die weitergeführt werden.

Die Verstetigung des Projektes in einen kontinuierlichen Prozess im Rahmen der finanziellen Gegebenheiten ist die folgerichtige Weiterentwicklung. In diesem Verlauf wird das Mentoring-Programm aus Drittmitteln des Europäischen Sozialfonds modifiziert und seit 2008 als „UniMento“, gekoppelt mit einer empirischen Studie zur Employability, durchgeführt. Die Kinderbetreuungsinitiative „IKBU“ initiiert in Zusammenarbeit mit dem aus ihr hervorgegangenen Trägerverein „Unibärchen e.V.“ verschiedene bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote für Kinder der Beschäftigten der Universität und für Kinder der Studierenden, wie z.B. die Krabbelgruppe, die Kinderkrippe und die Ferienbetreuung für Grundschulkindern. Darüber hinaus betreibt sie auch lokale und bayernweite Internetseiten als Informations- und Kommunikationsplattformen für Eltern und ein Elternbüro. Seit Mai 2008 besteht mit dem „Familienservice“ eine Informations-, Beratungs- und Vermittlungsstelle für Eltern an der Universität Augsburg mit zwei Mitarbeiterinnen.

Mit dem Projekt Gender Mainstreaming und weiterer empirischer Forschung im Bereich Gleichstellungspolitik wird ein besonderer Ansatz der Verbindung von Maßnahmen verfolgt, dessen Ergebnisse laufend in die Konzepte und Maßnahmen einfließen (Macha u.a. 2010a, 2010b). Die Universität Augsburg bekennt sich weiterhin zum Prinzip des Gender Mainstreaming und hat dies sowohl in ihrer Grundordnung wie auch in den Zielvereinbarungen zwischen der Universität und dem Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst verankert. Sie versteht dabei Gender Mainstreaming als:

- ➔ Organisationsentwicklung an Hochschulen hinsichtlich des Ziels der Geschlechtergerechtigkeit. Das bedeutet, dass Gleichstellung ein Instrument der Steuerung der Hochschule darstellt, das top down von der Universitätsleitung verantwortet wird und von insgesamt fünf Gremien gestützt und begleitet wird.
- ➔ Potentialentwicklung der beteiligten Stakeholder – Frauen und Männer aller Statusgruppen der Universität – durch Weiterbildung. Potentialentwicklung ist ein wichtiges Instrument der Gleichstellung, um Ungleichheit der Chancen abzubauen.

Zur Initiierung und Begleitung der Prozesse der Zieldefinitionen und -vereinbarungen auf gesamtuniversitärer und auf Fakultätsebene arbeiten mehrere Gruppen und Gremien in einer Struktur von fünf „Kollektiven Akteuren“ im Prozess der Organisationsentwicklung durch Gleichstellung. Sie werden verantwortlich von einem Mitglied der Universitätsleitung und der Frauenbeauftragten der Universität geleitet und ordnen Gleichstellung nach dem „top-down“-Prinzip an.

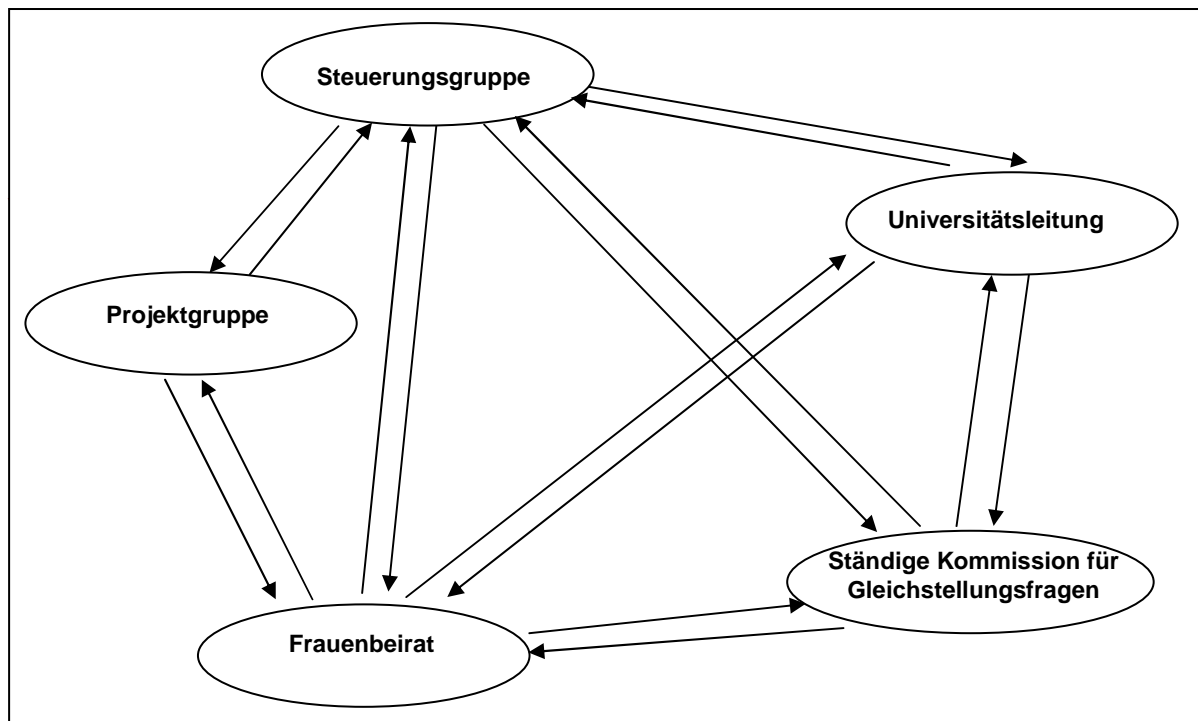


Abbildung 3: „Kollektive Akteure“; vgl. Handschuh-Heiß, in: Macha u. a. 2010a

Seit 2007 integriert das Gender Zentrum Augsburg (ab 09/2008 als Zentrale Einrichtung der Universität) den inneruniversitären Gender Mainstreaming Prozess und externe Forschungs-,

Weiterbildungs- und Dienstleistungsaktivitäten und initiiert eine aktive Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk, dem Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) und externen Organisationen.

Zentrale Ziele der Universität Augsburg im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Prozesses sind:

- Sie will die geschlechtergerechteste und familienfreundlichste Hochschule in Bayern werden, die Frauen und Männern, Müttern und Vätern optimale Karrierechancen im Wissenschaftsbetrieb bietet.
- Sie will langfristig geschlechterrepräsentative Anteile von Frauen und Männern in allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen und in den Studienfächern erreichen.

2.3 Perspektiven der Gleichstellung: Gender in Balance

Ausgehend von den bestehenden Strukturen arbeitet die Universität Augsburg weiter daran, sich ihrer Vision der Geschlechtergerechtigkeit „Gender in Balance“ anzunähern. Die zentralen mittelfristigen Perspektiven sind dabei die Umsetzung des Kaskadenmodells in Bezug auf die Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen in allen Bereichen der Universität und die Einrichtung eines Center of Excellent Education (CEE) auf dem Campus der Universität mit einem Betreuungsangebot für Kinder im Alter von 0-10 Jahren.

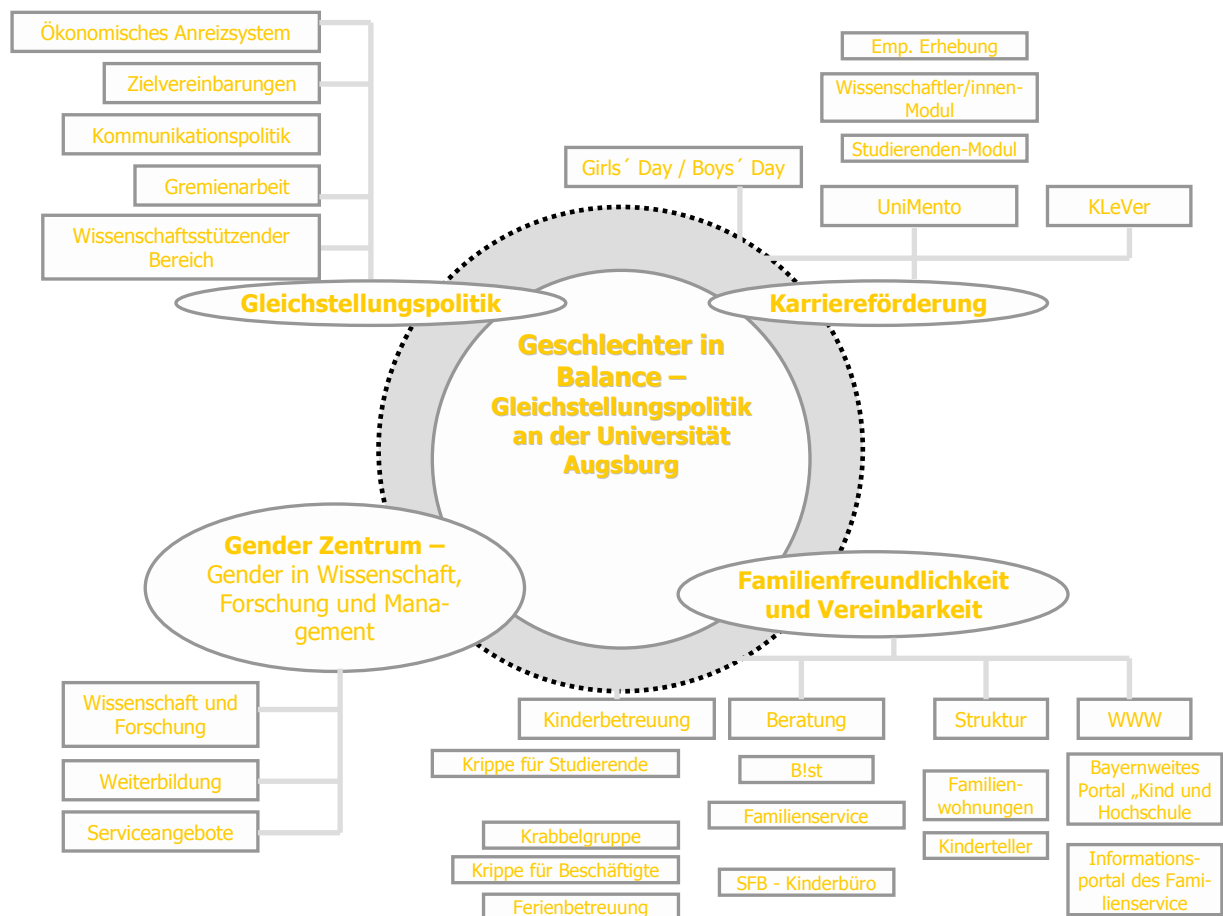


Abbildung 4: Die vier Felder der Gleichstellungspolitik an der Universität Augsburg

Die bestehenden Maßnahmen der Gleichstellung an der Universität Augsburg sind im Einzelnen:

1. Gleichstellungspolitik im engeren Sinne

Das ökonomische Anreizsystem I und II zur Identifikation und Förderung begabter Frauen in Hinblick auf eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn; die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung zwischen Fakultäten, Universität und Ministerium; die Kommunikationspolitik zum Prozess der Gleichstellung als Organisationsentwicklung; Interessensvertretung in den Gremien der Universität und der Fakultäten; die Kooperation mit dem wissenschaftsstützenden Bereich.

2. Maßnahmen der Karriereförderung

Das Mentoring-Programm „UniMento“ der Universität Augsburg mit einem Modul zur berufsbezogenen Förderung von Studierenden und einem Modul zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit angeschlossener empirischer Studie; das Workshop-Programm zur Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen „KLeVer“; Girls´ Day und Boys´ Day zur Erweiterung des beruflichen Spektrums von Schülerinnen und Schülern.

3. Maßnahmen der Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit

Hier gibt es die vier Bereiche Kinderbetreuung für Studierendenkinder und Kinder der Beschäftigten in der Krabbelgruppe, Kinderkrippe und der Kinder-Ferienbetreuung; die Beratung von Schwangeren und Eltern, den „Familienservice“ und das SFB-Kinderbüro; Familienwohnungen und kostenfreien Kinderteller in der Mensa und die Internet-Angebote zur Information von Eltern, nämlich „Kind und Hochschule“ als bayernweites Profil und das „Informationsportal“ des Familienservice.

4. Gender Zentrum Augsburg

Das Gender Zentrum Augsburg ist eine zentrale Einrichtung der Universität, die empirische Forschung zur Gleichstellung in internationaler Kooperation durchführt, unter anderem ein weltweites „Gender Audit“ zu Frauen im Bildungssystem erhebt. Es werden wissenschaftliche Expertisen erstellt und Organisationen hinsichtlich der Gleichstellung beraten. Als zweites Tätigkeitsfeld werden in der Weiterbildung Gender Trainings mit Hochschulleitungen von Universitäten und anderen Organisationen wie etwa Schulen, Unternehmen, der IHK u.ä. durchgeführt. Auch Serviceangebote werden gemacht, unter anderem Konzepte für die Gründung von Einrichtungen der Kinderbetreuung.

In den kommenden Jahren werden die Umsetzung des Kaskadenmodells und die Optimierung von Berufungsverfahren Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit sein. In den aktuellen Zielvereinbarungen der Universität mit dem Wissenschaftsministerium konnte das Kaskadenmodell („relationales Modell“) bereits verankert werden. Maßgabe hierfür ist die Formulierung quantitativer Ziele, wie auch in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG gefordert. Die Gespräche, die die Frauenbeauftragte mit den Fakultäten zum Punkt Gleichstellung der internen Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten führte, standen ebenfalls im Zeichen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Die Universität Augsburg hat sich im Jahr 2009 zu deren Umsetzung

verpflichtet. Als großen Erfolg sehen wir an, dass die Fakultäten sich bereitfinden, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als Grundlage der Zielvereinbarungen zu akzeptieren. In ihrer Mehrheit haben die Fakultäten ihrer Zielorientierung entsprechend das Kaskadenmodell zugrunde gelegt und mehrheitlich quantitative Ziele formuliert. Es besteht Bereitschaft, aufgrund der Gender Daten Analyse mittelfristige fakultätsspezifische Zielvorstellungen zu vereinbaren. Damit wird ein qualitativer Sprung im Rahmen der Zielvereinbarungen zum Punkt Gleichstellung erreicht, so dass die weitere Arbeit an der Implementierung quantitativer Zielvorgaben im Bereich der Gleichstellungspolitik und der Umsetzung in konkrete Maßnahmen in den Fakultäten und auf gesamtuniversitärer Ebene in den nächsten Jahren auf einer neuen Stufe weitergehen kann. Die kontinuierliche Begleitung und Kontrolle der Umsetzung der Zielvereinbarungen in den Fakultäten wird eine wichtige Aufgabe der nächsten Jahre sein.

Der Wissenschaftsrat hat im Jahr 2007 Maßnahmen und Instrumente zur Beseitigung struktureller Barrieren in der Wissenschaft empfohlen und im Hinblick auf Berufungsverfahren insbesondere Transparenz, verbindliche Kriterien und formalisierte Verfahren gefordert. Mit den 2008 von der DFG beschlossenen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ werden diese Aspekte als Grundlage der Qualitätssicherung und Gleichstellung in der Wissenschaft bekräftigt. Vor diesem Hintergrund hat die Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen eine Empfehlung „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren an der Universität Augsburg“ erarbeitet, da man davon ausgehen muss, dass die Erhöhung von Transparenz, die Einhaltung vorab vereinbarter Kriterien und verstärkte Formalisierung die Chancen von Frauen in Berufungsverfahren erhöhen und damit auf die Steigerung der Frauenanteile an den Professuren wirken (vgl. dazu auch z.B. Färber, Spangenberg 2008). Der Entwurf wurde im Jahr 2009 in den Fakultäten diskutiert. Die Rückmeldungen aus den Fakultäten zeigen eine breite Unterstützung des Anliegens mit Modifikationen, die fakultätsspezifische Besonderheiten berücksichtigen. Die Verabschiedung und Implementation der Empfehlung in allen Fakultäten und die Evaluation ihrer Umsetzung sind Aufgaben, die im Jahr 2010 in Angriff genommen werden müssen.

Viel versprechend und ermutigend sind auch die Reaktionen der zuständigen Stellen auf das innovative bildungsbiografische Konzept für das Center of Excellent Education (CEE), das ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zur familienfreundlichsten Hochschule werden soll und der Universität ein bundesweites Alleinstellungsmerkmal bringen würde. Das CEE soll in einem Modellversuch Kinderbetreuung und Schule für Kinder von 0 – 10 Jahren in einem einheitlichen Konzept, das den Bayerischen Erziehungs- und Bildungsplan mit anderen Bildungsplänen vernetzt, anbieten. Die für alle Beteiligten oft schwierigen Transitionen werden so vermieden. Das CEE steht auch für den Wissenschafts-Praxis-Transfer: Es ist nicht nur als Dienstleistungseinrichtung angelegt, sondern auch als Forschungs- und Ausbildungsstätte. Selbstverständlich werden Aspekte der Gender- und Diversity-Kompetenz in Konzeption und Praxis des CEE integriert.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Vielfalt an Beteiligten und Themen der gleichstellungspolitischen Arbeit wird auch die Weiterentwicklung in Richtung Diversity eine Herausforderung der nächsten Jahre sein.

2.4 Organe der Gleichstellungspolitik

2.4.1 Universitätsfrauenbeauftragte und Fakultätsfrauenbeauftragte

Seit 1989 gibt es gemäß dem bayerischen Hochschulgesetz an der Universität Augsburg eine Frauenbeauftragte der Universität sowie je eine Frauenbeauftragte pro Fakultät. Im Rahmen der letzten Gesetzesnovelle 2006 wurde die Position der Frauenbeauftragten durch Verleihung des Stimmrechts in der erweiterten Hochschulleitung und in den Berufungsausschüssen deutlich gestärkt, entsprechend einem zentralen Anliegen der Hochschulreform, die Förderung von Frauen in der Wissenschaft zu realisieren.

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten sind im Bayerischen Hochschulgesetz (Fassung vom 23.5.2006) folgendermaßen definiert:

"Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." (Art. 4, Abs. 1, Satz 1, BayHSchG)

"Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschulen in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs.1." (Art 4., Abs 2, Satz 1, BayHSchG)

Die Universitätsfrauenbeauftragte gehört der Erweiterten Hochschulleitung und den Ständigen Kommissionen als stimmberechtigtes Mitglied an. Im Universitätsrat ist sie beratend tätig. Die für die Fakultät gewählte Frauenbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied im Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen.

An der Universität Augsburg hat das Amt der Frauenbeauftragten in den vergangenen Jahren einen Professionalisierungsprozess erlebt. Die Frauenbeauftragte entwickelt, unterstützt von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und Hilfskräften, forschungsbasiert die wissenschaftlichen Konzepte der Gleichstellungspolitik und -arbeit der Universität und sorgt für ihre Umsetzung in der Organisationsentwicklung der Universität; sie trägt mit der Universitätsleitung die Verantwortung für die Konzeptionierung, Umsetzung und wissenschaftliche Evaluation der Maßnahmen der Gleichstellung. Mit der Steuerungsgruppe und der Universitätsleitung werden Maßnahmen des Controllings der Gleichstellung durchgeführt, insbesondere durch Gender Daten Analyse und wissenschaftliche Evaluation. Sie trägt durch wissenschaftliche Expertise zur Evidenzbasierung der Gleichstellungspolitik bei und berät die Universitätsleitung und die Fakultäten. Sie unterstützt die Fakultäten bei der Antragstellung von Forschungsprojekten, Sonderforschungsbereichen und Forschungsverbänden in Bezug auf Gleichstellungskonzepte. Sie schließt mit den Fakultäten Zielvereinbarungen zur Gleichstellung ab und kontrolliert deren Umsetzung. Sie verbessert die Gleichstellung in Berufungsverfahren in den Fakultäten durch Vereinbarungen zur „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ und kontrolliert deren Anwendung.

In Landes- und Bundesgremien und auf nationalen und internationalen wissenschaftlichen Tagungen werden die wissenschaftlichen Konzepte der Gleichstellung evidenzbasiert weiter entwickelt und diskutiert. In wissenschaftlichen Veröffentlichungen werden die Ergebnisse aufgearbeitet und der scientific community bekannt gemacht. In nationalen und internationalen Netzwerken werden weltweit Forschungsprojekte und Diskussion von Forschungsdaten betrieben.

2.4.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt die gleichstellungsrelevanten Interessen des wissenschaftsstützenden Personals. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind gesetzlich geregelt (Art. 15 bis 19, BayGIG) und umfassen folgendes Spektrum:

- Förderung und Mitarbeit beim Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) und des Gleichstellungskonzepts für den Bereich des wissenschaftsstützenden Personals
- Unterstützung der Universität bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und Entwicklung eigener Initiativen
- Mitwirkung an allen Angelegenheiten mit Bedeutung für die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Frauen und Männern sowie für die Sicherung der Chancengleichheit
- Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen

Die Universität unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung der sich aus der Gleichstellungsförderung ergebenden Dienstaufgaben (BayGIG Art. 4 bis 14). Darüber hinaus ist die Unterstützung durch die Universitätsleitung unumgänglich. Die Verantwortlichen aller Organisationseinheiten beziehen die Gleichstellungsbeauftragte bei allen ihren Bereich betreffenden Themen rechtzeitig mit ein.

2.4.3 Frauenbüro und Referentin für Gleichstellungsfragen

Das Frauenbüro, geleitet von der Referentin für Gleichstellungsfragen, unterstützt die Frauenbeauftragten der Universität und der Fakultäten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und führt die laufenden Geschäfte der „Gleichstellungsgremien“ (Frauenbeirat, Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen). Es ist Anlauf- und Beratungsstelle für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, z.B. bei Stipendienangelegenheiten, in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf, Kinderbetreuung und bei Vorfällen von sexueller Belästigung und Mobbing. Die Referentin für Gleichstellungsfragen entwickelt Vorlagen und wissenschaftliche Konzepte für Maßnahmen der Frauenförderung, koordiniert und unterstützt die Maßnahmen des Gender Mainstreaming und leitet Projekte (z.B. KLeVer, Girls´ Day/Boys´ Day). Sie kontrolliert und evaluiert die Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen für den wissenschaftlichen Bereich.

Sie wertet relevantes wissenschaftliches Material (Forschungsergebnisse, Gesetze, Statistiken u.a) im Hinblick auf die Aufgaben der Gleichstellung aus. Sie leistet Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Außerdem ist sie für die Aufrechterhaltung von Kontakten und die Zusam-

menarbeit mit inneruniversitären Gremien und Einrichtungen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte u.a.) zuständig. Weiterhin arbeitet sie in Landes- und Bundesgremien zur Frauenförderung und Gleichstellung mit und pflegt Kontakte zu regionalen und überregionalen Frauengruppen und Frauenförderinstitutionen.

In der seit 2008 bestehenden organisatorischen Struktur des GenderZentrums Augsburg (GZA) ist die Referentin für Gleichstellungsfragen zuständig für den Bereich des inneruniversitären Gender Mainstreaming.

2.4.4 Frauenbeirat

Der Frauenbeirat setzt sich zahlengleich aus den Frauenbeauftragten der Fakultäten, Vertretern und VertreterInnen der Studierenden und der MitarbeiterInnen des wissenschaftsstützenden Personals zusammen. Den Vorsitz führt die Frauenbeauftragte der Universität. Der Frauenbeirat berät und koordiniert die Arbeit der Frauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten, erstellt die Vorschlagsliste für die Wahl der Frauenbeauftragten der Universität und gibt ein Votum bei der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten ab.

2.4.5 Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen und Gender-Beauftragte

Diese Kommission, von der Erweiterten Hochschulleitung bestellt, setzt sich zusammen aus jeweils einer Vertretung der Professorenschaft jeder Fakultät, aus zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern der Studierenden, zwei Vertretungen des akademischen Mittelbaus, einer Vertretung aus dem wissenschaftsstützenden Bereich, der Universitätsfrauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten. Mit beratender Stimme sind ein Mitglied des Personalrats und die Referentin für Gleichstellungsfragen in dieser Kommission tätig. Die professoralen Mitglieder, die sogenannten „Gender-Beauftragten“, haben die Aufgabe, den Prozess des Gender Mainstreaming in den Fakultäten gemeinsam mit den Fakultätsfrauenbeauftragten und den DekanInnen voranzubringen – bis hin zu den inneruniversitären Zielvereinbarungen.

Die Kommission formuliert Vorschläge zur Entwicklungsplanung, soweit diese Gleichstellungsprobleme bzw. Frauenförderung betreffen, und bereitet fächerübergreifende Beschlüsse zu diesem Thema vor. Sie hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die weibliche Beschäftigte und Studentinnen, bzw. Gleichstellungsfragen betreffen, Vorschläge zu machen und Stellung zu beziehen. Zu diesem Zweck wird sie von den universitären Gremien und der universitären Verwaltung durch Bereitstellung der notwendigen Auskünfte unterstützt.

Die Kommission für Gleichstellungsfragen berät insbesondere über das Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung der Universität, die Umsetzungspläne der Fakultäten und der Zentralen Einrichtungen und ist für die Überprüfung ihrer Wirksamkeit zuständig.

2.4.6 Steuerungsgruppe

Unter Leitung eines/r Vizepräsidenten/in ist die Steuerungsgruppe zuständig für Steuerung und Controlling der Gleichstellung als Organisationsentwicklung. Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen sind hier als Mitglieder einbezogen. Die Verzahnung mit der Erweiterten Universitätsleitung, dem Präsidium und dem Universitätsrat ist damit gewährleistet. Eine Dissemination aller Informationen zur Gender-Mainstreaming-Strategie in alle Bereiche

der Hochschule soll damit sichergestellt werden und die Mitarbeit in allen Bereichen und auf allen Ebenen soll gefördert und unterstützt werden.

2.4.7 Studentinnenvertretung

Über seine studentisch gewählten Referentinnen Teil des Allgemeinen Studierendenausschusses setzt sich das FrauenLesbenReferat (FLR) schon seit 1981 für die Belange der Frauen an der Universität ein. Das FLR ist mit inner- und außeruniversitären frauenpolitischen Gremien (z.B. Frauenbüro der Universität, Frauenzentrum Augsburg, Wildwasser) vernetzt und sieht sich als eine Anlaufstelle für Beratung und Weitervermittlung von Frauen und Lesben. Darüber hinaus möchte das FLR die Auseinandersetzung mit feministischer, lesbischer und queerer Forschung und Wissenschaftskritik vorantreiben und stellt zu diesem Zweck unter anderem eine Sammlung hierfür relevanter Literatur bereit. Wichtig ist den studentischen Vertreterinnen auch die Förderung von und Forderung nach mehr Sicherheit für Studentinnen an der Universität und mehr Sensibilisierungsmaßnahmen im Bereich sexualisierte Gewalt (auch in Form von Sprache, sexueller Belästigung etc.).

Zudem verwaltet das FrauenLesbenReferat den Frauenraum (Raum 2135, Phil-Gebäude), der als Rückzugs- und Ruheraum, als Wickel- und Spielraum für Frauen mit Kindern, als niederschwellige Erstkontaktmöglichkeit für Beratung suchende Frauen, als Veranstaltungsraum sowie als Bibliothek vielfältige Bedürfnisse ebenso vielfältiger Studentinnen abdeckt.

3. Gender Daten Analyse der Universität Augsburg: Situationsbericht

Die Erhebung geschlechtsdifferenzierter Daten bietet die unabdingbare Voraussetzung für die Analyse der Ist-Situation und die Entwicklung gleichstellungspolitischer Ziele und Maßnahmen. Sie bildet die Basis für eine umfassende Gender Daten Analyse, die über „sex counting“ hinausgeht und außer nach quantifizierbaren Ungleichheiten in dem betreffenden Bereich auch nach deren Ursachen und Einflussfaktoren fragt.

In diesem Situationsbericht wird – soweit erfassbar – der statistische Ist-Stand zum Stichtag 30.06.2008 sowie die Entwicklung seit Herausgabe der „Statistischen Daten zum Frauenförder- und Gleichstellungskonzept der Universität Augsburg Berichtszeitraum: 2000 bis 2005“ dargestellt. Daten, die nicht für diesen Stichtag vorliegen, beziehen sich auf die Jahre 2007 und 2008.

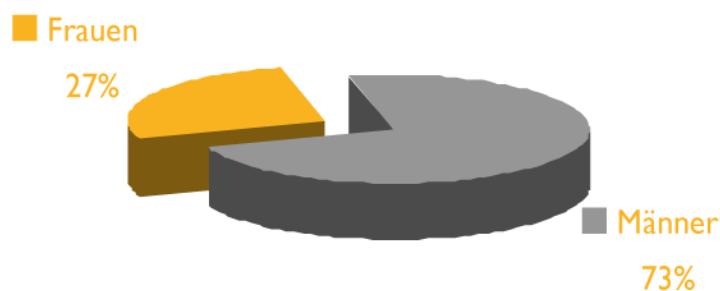
Als Mitglied der DFG betrachtet die Universität Augsburg die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, an dem sie sich misst.

3.1 Besetzung von Gremien an der Universität Augsburg

Die Unterrepräsentanz von Frauen stellt sich unter anderem auch in der Besetzung der Gremien dar. Das in der Gremienstruktur abgebildete Modell der professoral dominierten Gruppenhochschule verstärkt diesen Effekt durch die geringen Frauenanteile bei den Professuren. Zwar beträgt der durchschnittliche Frauenanteil in den universitären Gremien und Ausschüssen auf zentraler Ebene immerhin knapp 27%. Dieser relativ hohe Anteil entsteht aber vor allem durch die Überrepräsentanz von Frauen in der Kommission für Gleichstellungsfragen, die mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sein muss, und täuscht darüber hinweg, dass in den wichtigsten Entscheidungsgremien (Universitätsrat, Universitätsleitung, Erweiterte Universitätsleitung) Frauen gar nicht oder nur in geringster Zahl vertreten sind. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass die Universitätsfrauenbeauftragte qua Amt in den Gremien vertreten ist. Die genaue Verteilung ist der Tabelle in **Anhang I** zu entnehmen.

In Prozenten ausgedrückt ergibt sich folgendes Bild:

Besetzung von Universitätsgremien



Besetzung von Fakultätsräten

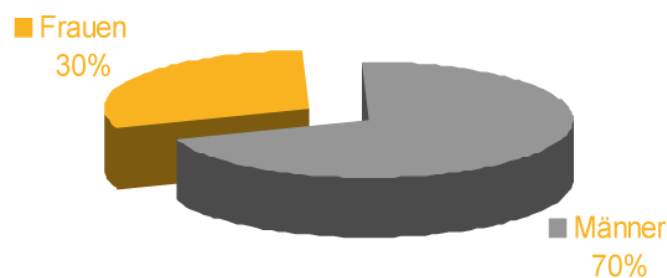


Abbildung 5: Besetzung von Universitätsgremien, Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.2 Daten aus dem wissenschaftlichen Bereich

Je höher die Position, desto weniger Frauen – so lässt sich die Situation im wissenschaftlichen Bereich der Universität Augsburg nach wie vor etwas zugespitzt beschreiben. Von sehr vielen weiblichen Studierenden promoviert nur ein Bruchteil und auf Seiten des Lehrpersonals fällt der Frauenanteil vom akademischen Mittelbau zu den Professuren (**s. Anhang 2**).

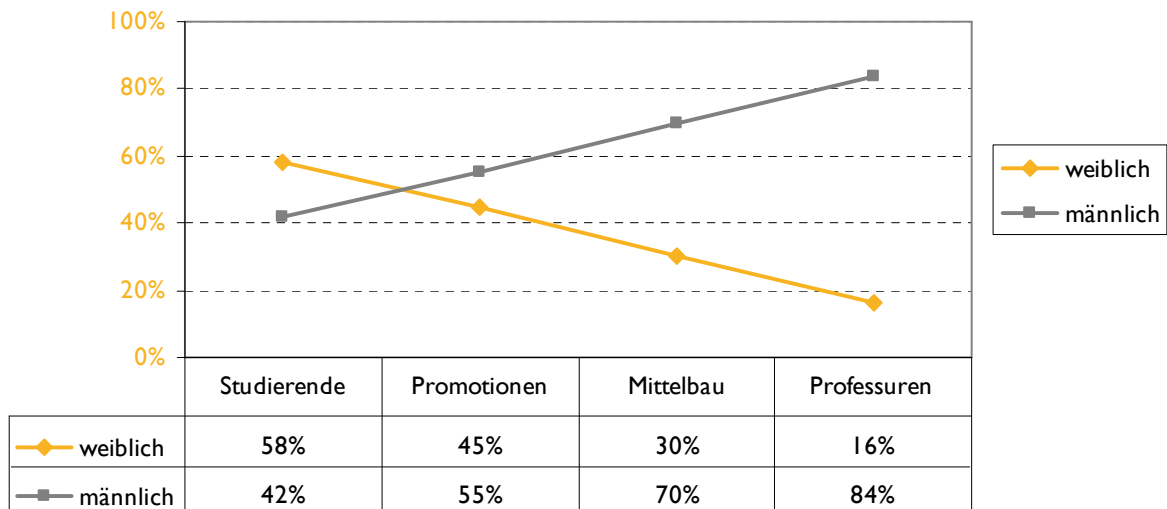


Abbildung 6: Frauen- / Männeranteile im Qualifikationsverlauf; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.2.1 Frauenanteil unter den Studierenden: Stagnation auf hohem Niveau

Der Frauenanteil unter den Studierenden der Universität Augsburg ist nach wie vor sehr hoch. Seit Gründung der Hochschule haben sich immer mehr Frauen eingeschrieben, bis sich der Anteil weiblicher Studierender ab 2004 bei rund 58% eingependelt hat und seither auf diesem Niveau verblieben ist. Der Anteil der weiblichen Erstsemester liegt konstant etwa drei Prozentpunkte über dem Gesamtfrauenanteil.

Laut einer bundesweiten Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Oktober 2008 verzichten Frauen und Kinder hochschulferner Elternhäuser aufgrund der neu eingeführten Studiengebühren besonders häufig auf den Antritt eines Studiums. Inwieweit dies auch an der Universität Augsburg der Fall ist, lässt sich bis dato noch nicht feststellen, da die so genannten Studienbeiträge hier erst zum Sommersemester 2007 erhoben werden und entsprechende Untersuchungen noch nicht vorliegen.

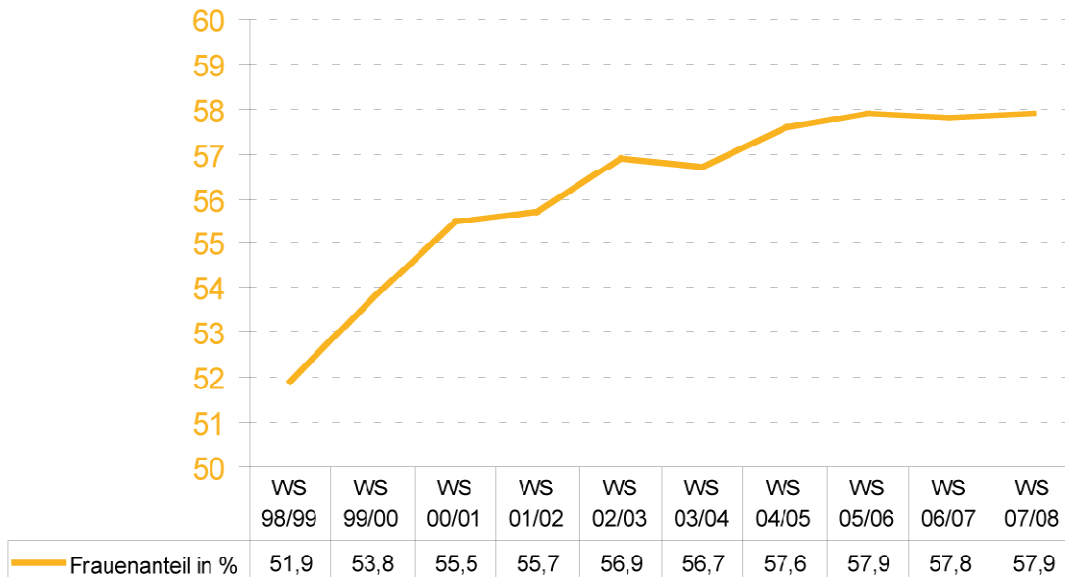


Abbildung 7: Frauenanteil, Studierende im Zeitverlauf; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Zwischen den einzelnen Fakultäten bestehen hinsichtlich des Frauenanteils sehr große Unterschiede (**s. Anhang 2**). Am „weiblichsten“ ist dabei seit Jahren die Philosophisch-Historische Fakultät mit einem Frauenanteil von 73,7% (2008), was vor allem den vielen Frauen in den Sprachwissenschaften geschuldet ist. Anteilmäßig am wenigsten Frauen studieren dagegen an der Fakultät für Angewandte Informatik (29,6%). Entsprechend den Frauenanteilen unter den Studierenden variiert die Geschlechterverteilung auch unter den Absolvierenden stark zwischen Fakultäten und Fächern.

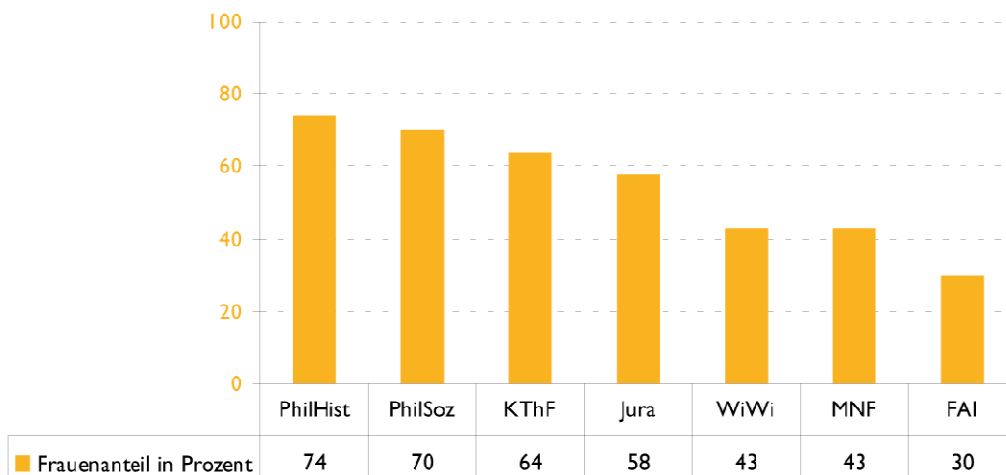


Abbildung 8: Frauenanteil, Studierende nach Fakultät; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.2.2 Promotionen

Die/der typische Studierende der Universität Augsburg ist also mittlerweile weiblich – der/die typische Promovierende allerdings keineswegs. Eine Doktorarbeit stellt offenbar nach wie vor ein Wagnis dar, das sich weniger Frauen als Männer zutrauen.

Während 58% der Gesamtzahl der Studierenden weiblich sind, liegt der Frauenanteil bei den (vollendeten) Promotionen im Studienjahr 2007/08 nur bei 30%. Zwischen 2004 und 2008 bewegte sich der Frauenanteil bei den Promotionen durchweg im Bereich zwischen 30 und 39%, lineare Verbesserungen oder Verschlechterungen sind dabei nicht feststellbar.

3.2.3 Studierende mit Kind

Studierende mit Kindern bis zu 10 Jahren haben die Möglichkeit, sich von der Studiengebührenzahlung befreien zu lassen. Vermittelt über die Anzahl dieser Anträge lässt sich nunmehr erstmals ein zahlenmäßiger Überblick über die Anzahl von Studierenden mit Kind gewinnen. Geschlechtsspezifische Daten liegen allerdings bislang nicht vor.

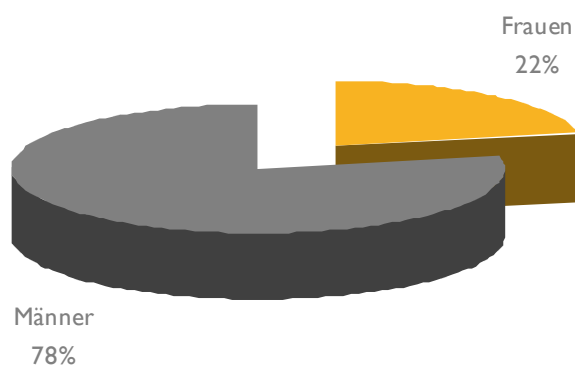
Demnach gab es im Sommersemester 2008 425 Studierende, die sich aus diesem Grund von der Studiengebührenpflicht befreien ließen. Die Möglichkeit, sich aufgrund von Elternzeit beurlauben zu lassen, nahmen 2008 insgesamt 158 Studierende wahr.

3.3 Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich

3.3.1 Akademischer Mittelbau

Nach wie vor gibt es im wissenschaftlichen Mittelbau (d.h. alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben) mehr Männer als Frauen, insbesondere bei den Vollzeitstellen. Insgesamt sind 30% der insgesamt 862 Beschäftigten im akademischen Mittelbau Frauen, allerdings sind nur 22% der Vollzeitstellen mit Frauen besetzt.

Frauen-/ Männeranteile im Akademischen Mittelbau - Vollzeit



Frauen-/ Männeranteile im Akademischen Mittelbau – Teilzeit



Abbildung 9: Frauenanteile im akademischen Mittelbau; Vollzeit und Teilzeit; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Vergleicht man die geschlechtsspezifische Zusammensetzung des akademischen Mittelbaus zwischen den einzelnen Fakultäten, so zeigen sich ähnliche Tendenzen wie bei den Studierenden, mit anderen Worten: Fakultäten mit hohem Frauenanteil unter den Studierenden weisen auch hohe Frauenanteile im wissenschaftlichen Mittelbau auf.

Allerdings liegen die Frauenanteile im akademischen Mittelbau durchweg unter denen der Studierenden. So ist beispielsweise selbst an der Philologisch-Historischen Fakultät mit einem Frauenanteil von annähernd drei Viertel der Studierenden nicht einmal die Hälfte der Stellen (43,5%) des wissenschaftlichen Personals mit Frauen besetzt.

Personal im akademischen Mittelbau nach Fakultäten

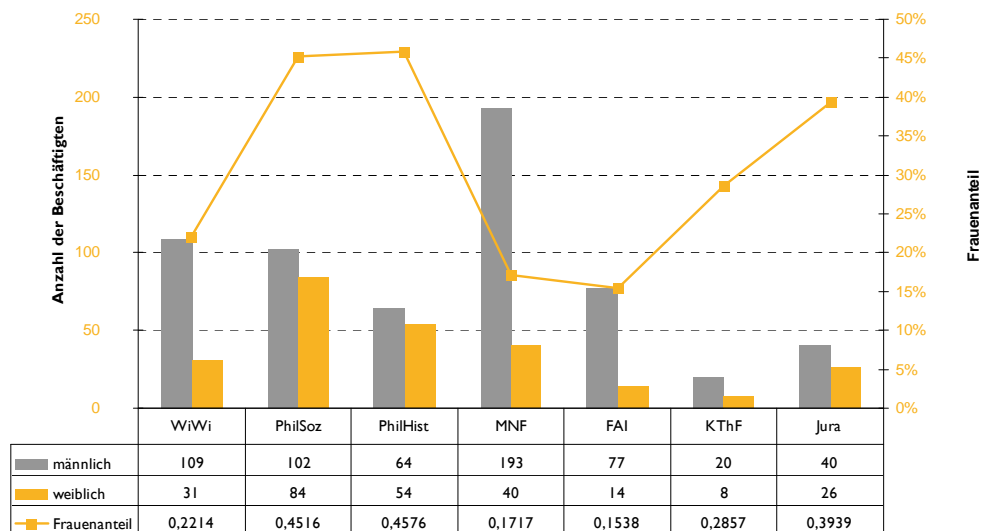


Abbildung 10: Personal im akademischen Mittelbau nach Fakultäten; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.3.2 Professuren

Steigerung der mit Frauen besetzten Professuren

Erfreulicherweise ist der Anteil der mit Frauen besetzten Professuren an der Universität Augsburg in den vergangenen acht Jahren stetig angestiegen. Dennoch sind nach wie vor mehr als 80% der Professuren mit Männern besetzt.

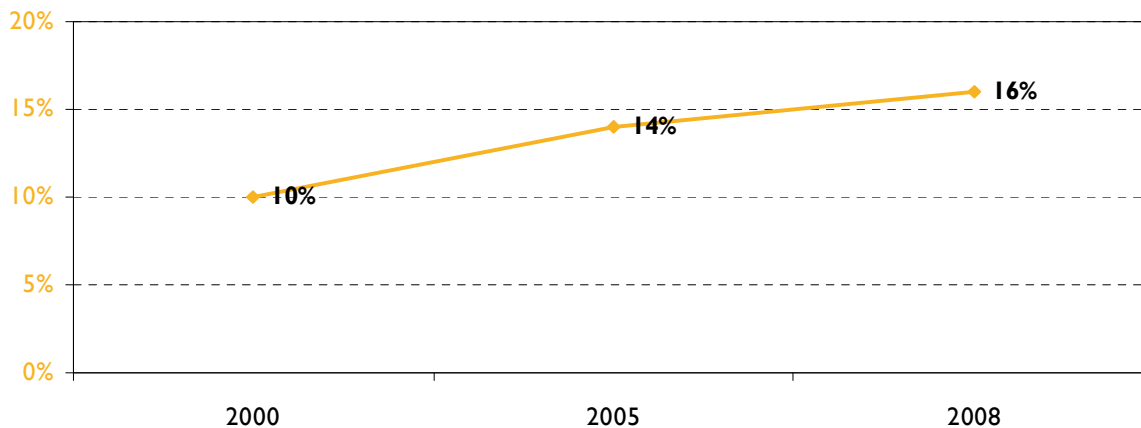


Abbildung 11: Frauenanteile an Professuren; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Ähnlich wie im akademischen Mittelbau weichen die Frauenanteile unter den Professuren von Fakultät zu Fakultät stark ab. Während an der Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät rund ein Viertel der Professuren weiblich besetzt sind, findet sich beispielsweise an

der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät lediglich eine Frau (Frauenanteil: 5%) auf einer Professur.

Frauenanteile und Anzahl weiblich besetzter Professuren nach Fakultät

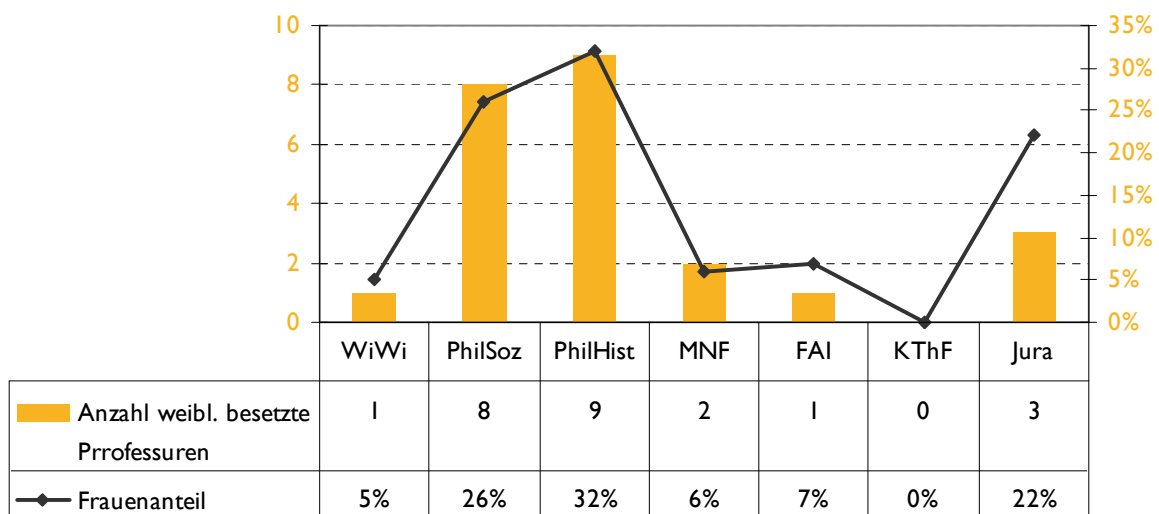


Abbildung 12: Frauenanteile und Anzahl weiblich besetzter Professuren nach Fakultät; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Differenziert man die Professuren nach Besoldungsstufen, so sticht auch hier das Phänomen „je höher die Position, desto weniger Frauen“, auch: „leaky pipeline“ genannt, ins Auge. Während W2- bzw. C3-Professuren zu 22% mit Frauen besetzt sind, macht der Frauenanteil unter den W3 bzw. C4-Professuren lediglich 18% aus.

3.3.3 Elternzeit: Bei Männern stark im Kommen

Die neue Gesetzeslage bezüglich der Elternzeit scheint in der Universität Augsburg möglicherweise Früchte getragen zu haben. Zumindest ist seit 2006 ein deutlicher Anstieg an Männern zu verzeichnen, die sich auf diese Art und Weise an der Kindererziehung beteiligen. (Um die Veränderungen korrekt beurteilen zu können, muss allerdings berücksichtigt werden, dass es sich um sehr niedrige absolute Zahlen handelt). Während 2006 drei Frauen, jedoch kein Mann die Elternzeit in Anspruch genommen haben, war das Verhältnis Frauen – Männer 2007 bereits fünf zu drei. 2008 schließlich haben die Männer die Frauen in Sachen Elternzeit sogar überholt: auf neun Männer, die die Elternzeit in Anspruch genommen haben kamen fünf Frauen. Allerdings ist hierbei (zusätzlich zu den niedrigen Fallzahlen) auch zu bedenken, dass im wissenschaftlichen Mittelbau auch mehr Männer als Frauen vorhanden sind.

3.3.4 Altersteilzeit: Reine Männersache

Die Altersteilzeit im wissenschaftlichen Bereich ist an der Universität Augsburg offenbar Männersache – 2008 wie auch in den Jahren zuvor machten ausschließlich Männer davon Gebrauch. Allerdings handelt es sich bei der Altersteilzeit generell um ein alles andere als weit verbreitetes Phänomen: 2008 arbeiten lediglich sieben Männer auf Altersteilzeitbasis, 2007 waren es sechs.

3.4 Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich

3.4.1 Gesamtpersonal

An der Universität Augsburg waren zum Stichtag 30.6.2008 im wissenschaftsstützenden Bereich insgesamt 604 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der insgesamt 403 Frauen an der Gesamtzahl beträgt damit 66,72%. Für die 201 männlichen Mitarbeiter errechnet sich ein Anteil von 33,22%. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich damit im Vergleich zur Erhebung 2005 um 59 Personen und damit um 17,15% erhöht.

Gesamtbeschäftigte des wissenschaftsstützenden Bereichs nach Geschlecht

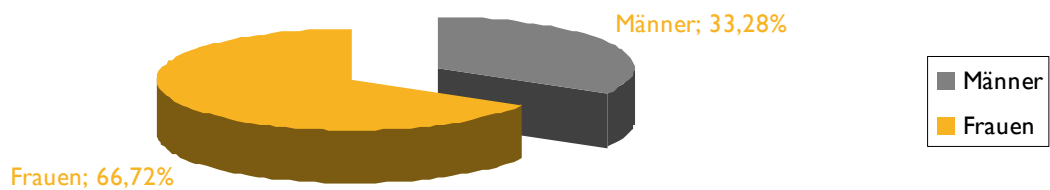


Abbildung 13: Gesamtbeschäftigte des wissenschaftsstützenden Bereichs nach Geschlecht; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Entwicklung des Personalbestands im wissenschaftsstützenden Bereich

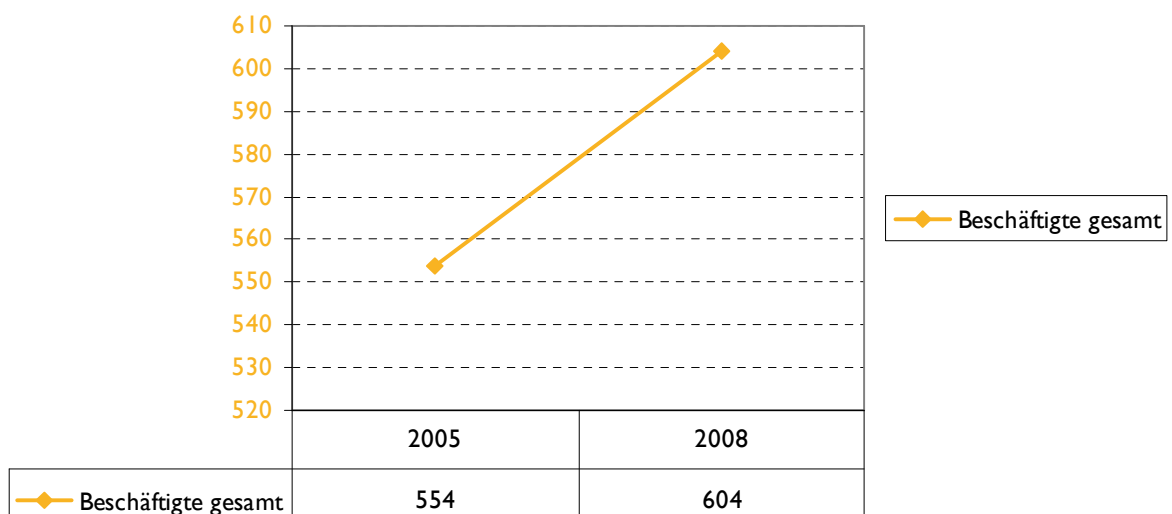


Abbildung 14: Entwicklung des Personalbestandes im wissenschaftsstützenden Bereich; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.4.2 Personen in Vollzeit und Teilzeit

Die zum Stichtag bestehenden 351 Planstellen waren mit 177 Frauen und 174 Männern besetzt. Bei den 253 Teilzeitarbeitsplätzen dominierten deutlich die Frauen mit 226 (89,32%) gegenüber den Männern mit 27 (10,67%).

Vergleich der Voll- und Teilzeitstellen nach Geschlecht

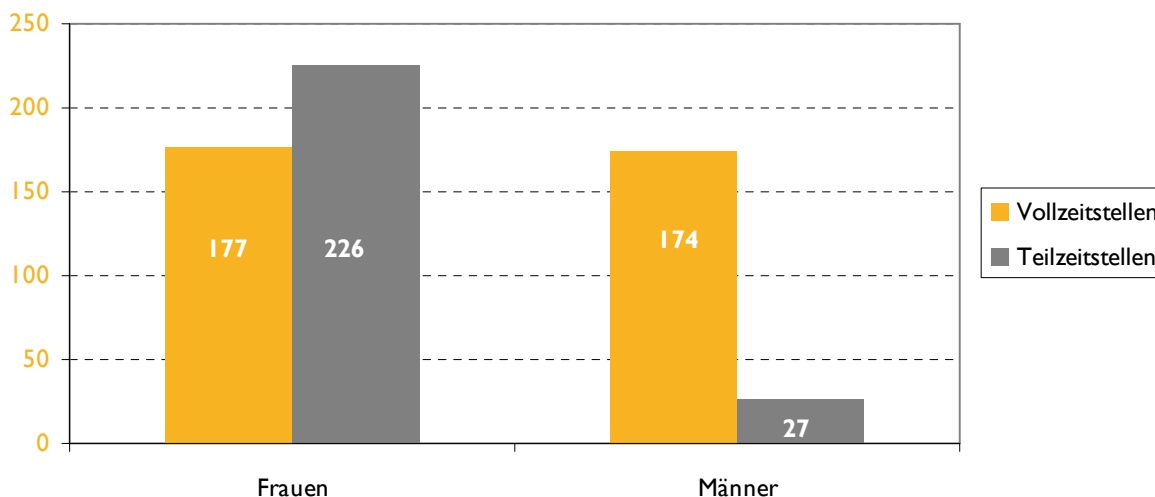


Abbildung 15: Vergleich der Voll- und Teilzeitstellen nach Geschlecht; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Grundsätzlich werden Vollzeitstellen an der Universität Augsburg in Ausführung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als teilzeitfähige Stellen ausgeschrieben.

Bei den Zahlen der tatsächlich Teilzeitbeschäftigten ist allerdings zu beachten, dass diese keinerlei Aussagen über die Hintergründe der Teilzeit machen. So sind es vor allem Frauen, die wegen Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen in Teilzeit arbeiten, während der überwiegende Teil der Männer Altersteilzeit beansprucht.

Dazu kommt, dass die überwiegende Mehrheit der Arbeitsplätze in den Lehrstuhlsekretariaten – und dort beträgt der Frauenanteil immer noch 100% – auf Grundlage der Vereinbarung zur personellen Grund- und Zusatzausstattung der Lehrstühle aus dem Jahr 2000 nur als Teilzeitarbeitsplätze besetzt werden können. Die niedrige Eingruppierung dieser Stellen führt bisweilen dazu, dass teilzeitbeschäftigte Sekretärinnen einer Zweitbeschäftigung nachgehen müssen, sowohl innerhalb wie auch außerhalb der Universität. Somit entspricht der erste Eindruck einer klassischen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern nicht in vollem Umfang den tatsächlichen Verhältnissen.

3.4.3 Bewerbungen und Einstellungen

Auswertbare Daten von Bewerbungen im Berichtszeitraum liegen nicht vor.

Bei den Einstellungen ist – wie unten stehender Tabelle zu entnehmen ist – bis zum Stichtag 30.06.2008 folgende Entwicklung zu beobachten: Im Arbeitnehmerbereich kam es zu einer deutlichen Steigerung der Einstellungen – nicht zuletzt durch die im SS 2006 eingeführten Studienbeiträge. Diese Entwicklung setzte sich im Beamtenbereich nicht fort: Hier kam es zu keiner Neueinstellung

	2006				2007				2008 (bis 30.6.08)			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höherer Bereich		1			3	3	2		2	2		
gehobener Bereich			1	1	5	3	1		2		1	
mittlerer Bereich	3	1	13		8	1	12	2	1	3	7	1
einfacher Bereich						1			1	2		
Total:	3	2	14	1	16	8	15	2	6	7	8	1

Abbildung 16: Tabelle: Einstellungen 2006- 2008; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.4.4 Befristete Stellen

Der Trend zu einer zeitlich befristeten Stellenbesetzung hält an der Universität Augsburg – wie an anderen Universitäten und Hochschulen ebenso – unvermindert an. Waren es bisher im Regelfall Vertretungsbesetzungen oder projektgebundene Drittmittelstellen, die nur mit einer zeitlichen Begrenzung besetzt werden konnten, so hat sich der Anteil der Befristungen seit Einführung der Studiengebühren im SS 2006 massiv erhöht.

Zum Stichtag betrug der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich 12,42%. Aufgeteilt nach Geschlechtern ergibt sich, dass 12,90% der weiblichen Gesamtbeschäftigten in befristeten Vertragsverhältnissen beschäftigt sind, bei den Männern beträgt dieser Anteil 11,44% (**s. Anhang 3**).

Anzahl der befristet Beschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich

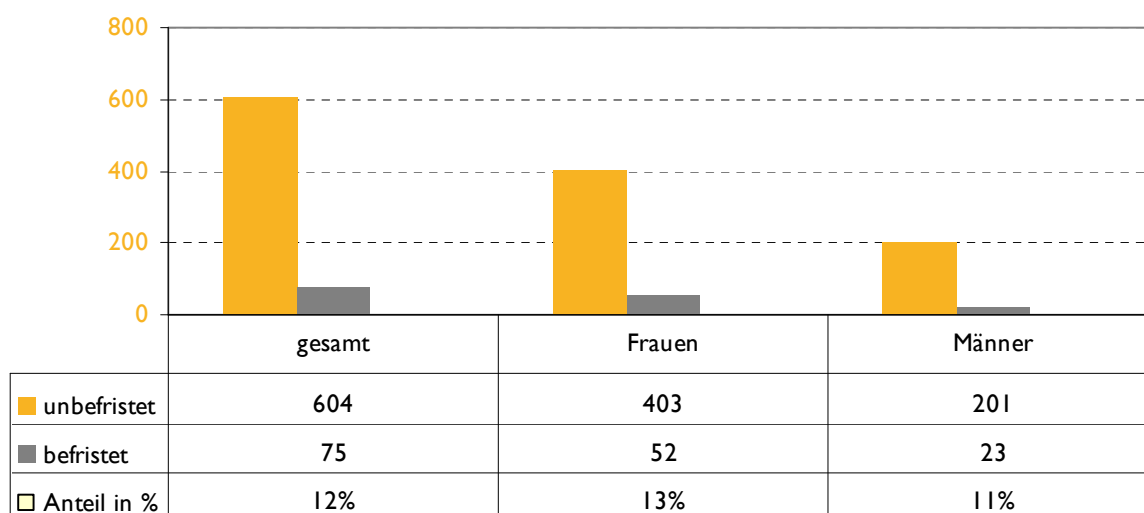


Abbildung 17: Anzahl der befristet Beschäftigten 2008; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.4.5 Altersteilzeit

Im Berichtszeitraum wurden Anträge auf Altersteilzeit sowohl im Beamten- als auch im Arbeitnehmerbereich bewilligt. Bei den Frauen handelte es sich um 12 Anträge für das Blockmodell und 2 Anträge für das Teilzeitmodell. Bei den Männern wurde 6 Anträgen für das Blockmodell und 1 Antrag für das Teilzeitmodell zugestimmt. Damit nahmen 3% der wissenschaftsstützend Beschäftigten die Möglichkeiten der Altersteilzeit in Anspruch, aufgeteilt in 2% der Frauen und 1% der Männer (s. **Anhang 4**).

3.4.6 Statusgruppen

Beamtinnen und Beamte:

An der Universität Augsburg waren am Stichtag 30.6.2008 im wissenschaftsstützenden Bereich insgesamt 110 Beamtinnen und Beamte beschäftigt, davon 61 Frauen und 49 Männer. Vollzeitbeschäftigt waren 32 Frauen und 40 Männer, in Teilzeit waren 29 Frauen und 9 Männer beschäftigt (s. **Anhang 5**).

Beamtinnen und Beamte gesamt



Frauen in Voll- und Teilzeit



Männer in Voll- und Teilzeit

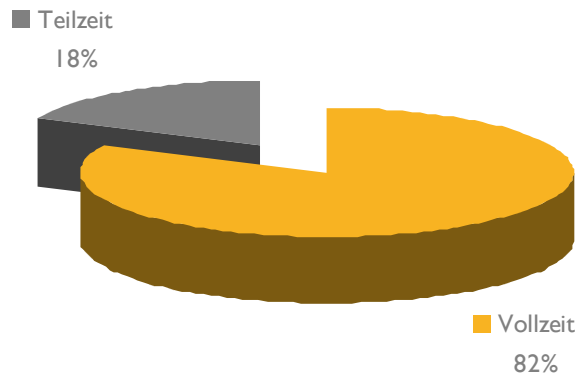


Abbildung 19: Beamte: Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Der Frauenanteil betrug im Höheren Dienst (A 13 – B2) 20,83%, im gehobenen Dienst (A 9 – A 13 E) 66,66%, im mittleren Dienst (A 5 – A 9 E) 62,96% und im einfachen Dienst (A 2 – A5 E) 50%. Ein Beamter konnte im Jahr 2006 vom gehobenen in den höheren Dienst aufsteigen.

Beamte nach Laufbahngruppen und Geschlecht

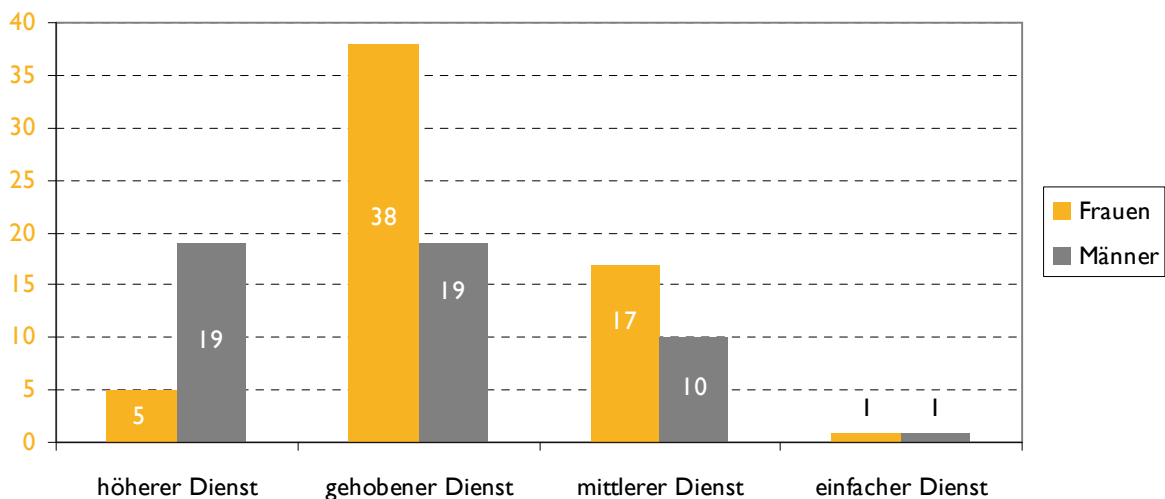
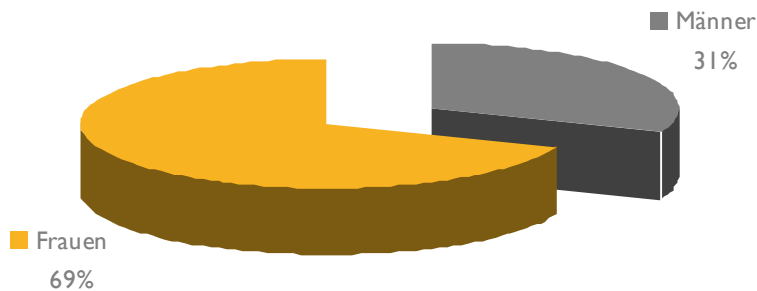


Abbildung 20: Verteilung der Geschlechter auf die Laufbahngruppen; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die Frauen deutlich in der Überzahl. Am Stichtag 30.06.2008 waren hier insgesamt 494 Personen wissenschaftsstützend beschäftigt, aufgeteilt in 342 Frauen und 152 Männer. Vollzeitbeschäftigt waren 145 Frauen und 134 Männer, in Teilzeit waren 197 Frauen und 18 Männer beschäftigt (s. **Anhang 6**).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesamt



Arbeitnehmerinnen in Voll- und Teilzeit



Arbeitnehmer in Voll- und Teilzeit

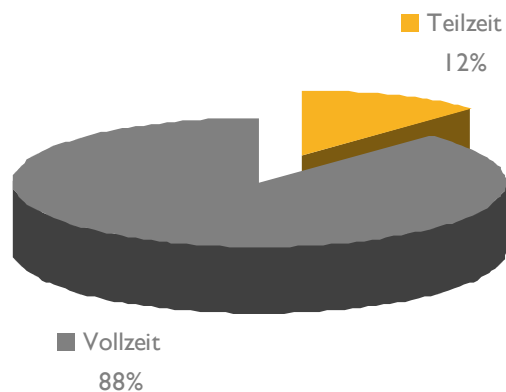


Abbildung 21: ArbeitnehmerInnen: Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Differenziert nach Entgeltgruppen betrug der Frauenanteil im Höheren Bereich (E13 – E15) und im gehobenen Bereich (E 9 – E 12) jeweils 39,47%. Im mittleren Bereich (E 5 – E 8) betrug dieser Anteil 80,69% und im einfachen Bereich (E 2 – E 4) 50,00%. Bei den Auszubildenden waren zum Stichtag 66,66% weiblichen Geschlechts.

Entgeltgruppen nach Geschlecht

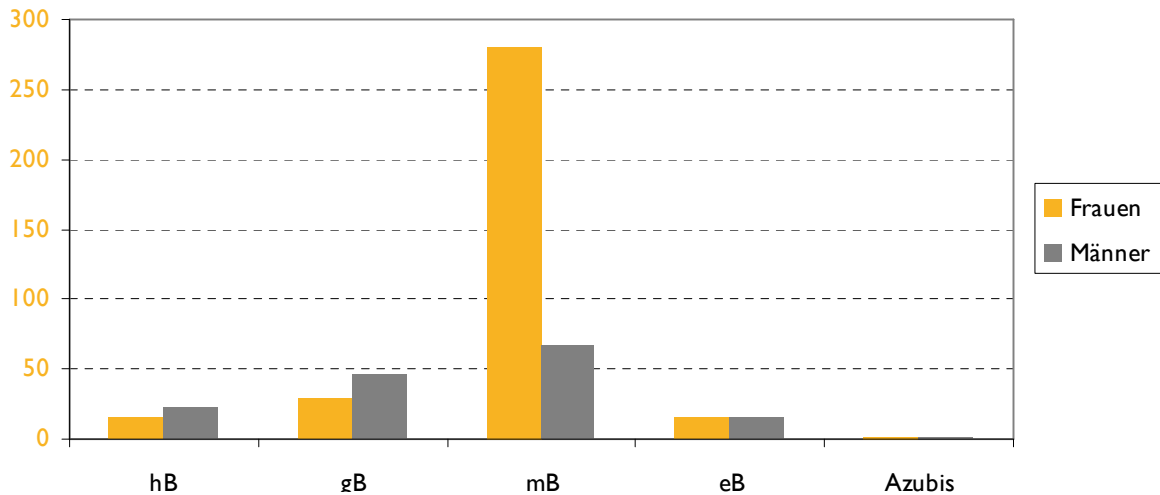


Abbildung 22: Verteilung der Geschlechter nach Entgeltgruppen; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.4.7 Führungspositionen an der Universität Augsburg

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die Entwicklung der unterschiedlichen Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen in den Jahren 2006 bis 2008. Auf Seiten der Frauen zeigt sich ein steigender Anteil in der Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe A13/E13 und bis A15/E15. Die Spitzenämter der Universität ab der Besoldungsgruppe A 16 sind bislang ausschließlich von Männern besetzt (s. **Anhang 7**).

Frauen in Führungspositionen 2006 – 2008

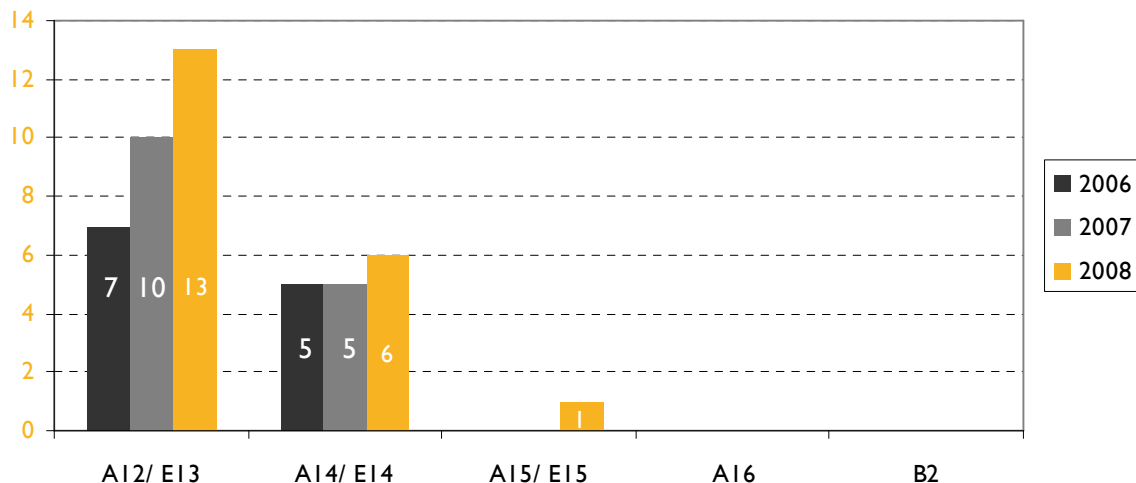


Abbildung 23: Frauen in Führungspositionen 2006 - 2008; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Wie die unten stehende Grafik zeigt, sind die Männer unter den Führungskräften in deutlich höherer Anzahl und bis in die Spitzenämter vertreten (**s. Anhang 8**).

Männer in Führungspositionen 2006 – 2008

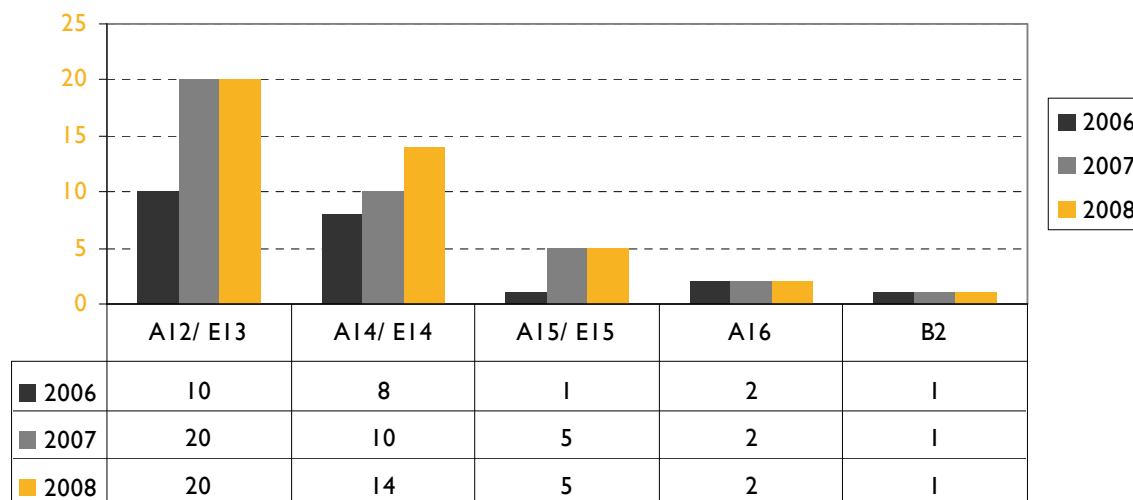


Abbildung 24: Männer in Führungspositionen 2006 - 2008; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.4.8 Auszubildende

Am Stichtag waren an der Universität Augsburg 3 Auszubildende beschäftigt, davon 2 Frauen und 1 Mann. Sie wurden im Rechenzentrum sowie im IT-Bereich der Zentralen Universitätsverwaltung zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker ausgebildet.

3.4.9 Altersstruktur der Beschäftigten

Bei der Betrachtung der Altersstruktur der Beschäftigten fällt auf, dass, bedingt durch den hohen Personalbedarf bei der Gründung der Universität, in der Altersklasse von 46–55 Jahren die größte Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzutreffen ist, nämlich 221 Männer und Frauen. Die Gruppe der 36–45-jährigen Beschäftigten stellt mit 186 Personen die zweitstärkste Einheit dar. Mit 124 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die ältere Generation ab 56 Jahren vertreten.

Die Altersklasse von 26–35 Jahren stellt mit 62 Beschäftigten eine eher kleine Einheit dar. Nicht zuletzt dank der Ausbildungsbereitschaft der Universität Augsburg ist die Gruppe der 18–25-jährigen immerhin mit 11 Personen besetzt.

Bei den Frauen überwiegt ebenfalls ganz deutlich die Altersklasse der 46–55-jährigen. Auffällig ist, dass auch im Bereich der älteren Generation ab 56 Jahren der Frauenanteil überwiegt, was wohl mit der gesetzlich bestimmten Vereinheitlichung der Altersgrenzen im Rentenrecht erklärbar ist. Bei den Männern sind die Altersklassen der 36–55-jährigen nahezu ausgeglichen, gefolgt von der Gruppe der über 56-jährigen.

Altersstruktur wissenschaftsstützender Bereich

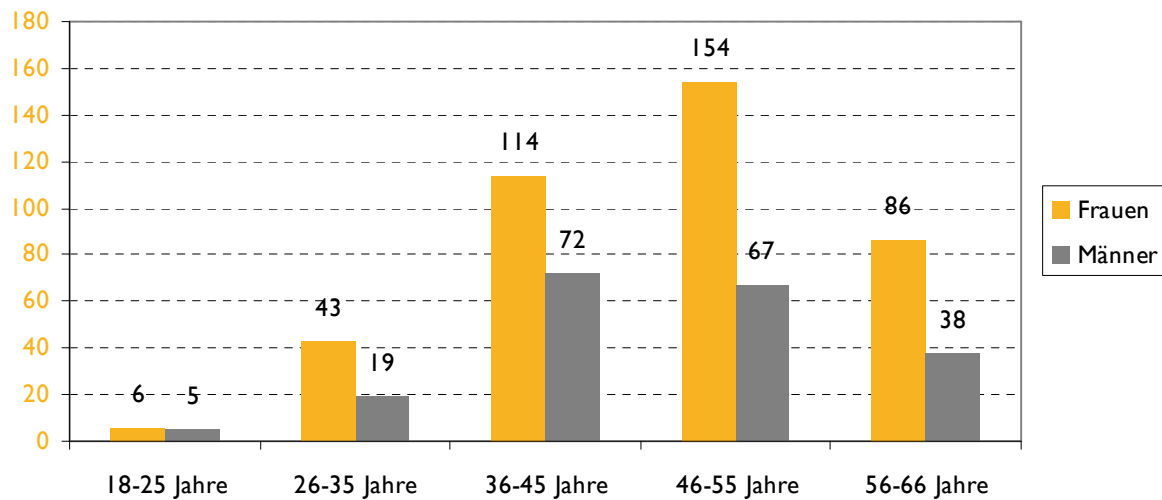


Abbildung 25: Altersstruktur Universität Augsburg; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.4.10 Beurlaubungen / Elternzeit

Zum Stichtag 23.06.2008 waren 25 Frauen und 6 Männer beurlaubt. Elternzeit nahmen davon 8 Personen in Anspruch – 4 Frauen und 4 Männer. Seit 2007 ist dabei ein Anstieg der Männer zu beobachten.

3.4.11 Telearbeit

Nach einer zweijährigen erfolgreichen Modellversuchsphase wurde 2006 die „Dienstvereinbarung über alternierende Wohnraum- und Telearbeit an der Universität Augsburg“ abgeschlossen. Ausdrückliches Ziel dieser Vereinbarung ist es, durch die Einrichtung von Wohnraum- und Telearbeitsplätzen den Beschäftigten des wissenschaftsstützenden Personals eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Im Berichtszeitraum nahmen 3 Arbeitnehmerinnen und 1 Beamtin die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch.

3.4.12 Beförderungen/ Höhergruppierungen

Beförderung von Beamtinnen und Beamten:

Im Berichtszeitraum (2007/2008) wurden 3 Beamtinnen und 2 Beamte befördert. Beförderungen erfolgen auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Die insgesamt geringe Anzahl der Beförderungen muss unter Planstellengesichtspunkten betrachtet werden. Beförderungstaus und lange Wartezeiten betreffen Beamte beider Geschlechter (**s. Anhang 9**).

Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern:

Im Berichtszeitraum (2007-2008) wurden 16 Frauen und 10 Männer höhergruppiert. Höhergruppierungen erfolgen durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Ob eine höherwertige Tätigkeit vorliegt, entscheidet sich bis zum Vorliegen der neuen Entgeltordnung nach den Eingruppierungsrichtlinien aus dem BAT (s. **Anhang 10**).

Höhergruppierungen 2007 - 2008

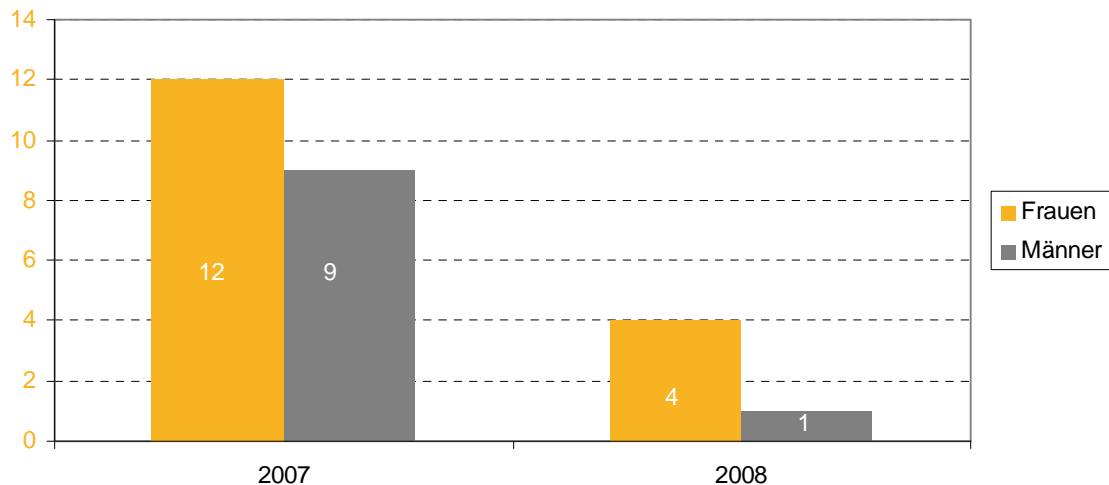


Abbildung 26: Höhergruppierungen in den Jahren 2007-2008; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.4.13 Leistungsprämien/Leistungszulagen/Leistungsentgelt

Beamtinnen/Beamte:

Im Berichtszeitraum (2007/2008) erhielten 31 Beamtinnen und Beamte eine Leistungsprämie bzw. Leistungszulage. Erfreulich ist die deutliche Steigerung der Gesamtzahl zwischen den Jahren 2007 und 2008 (s. **Anhang 11**).

Leistungsprämien/ Leistungszulagen

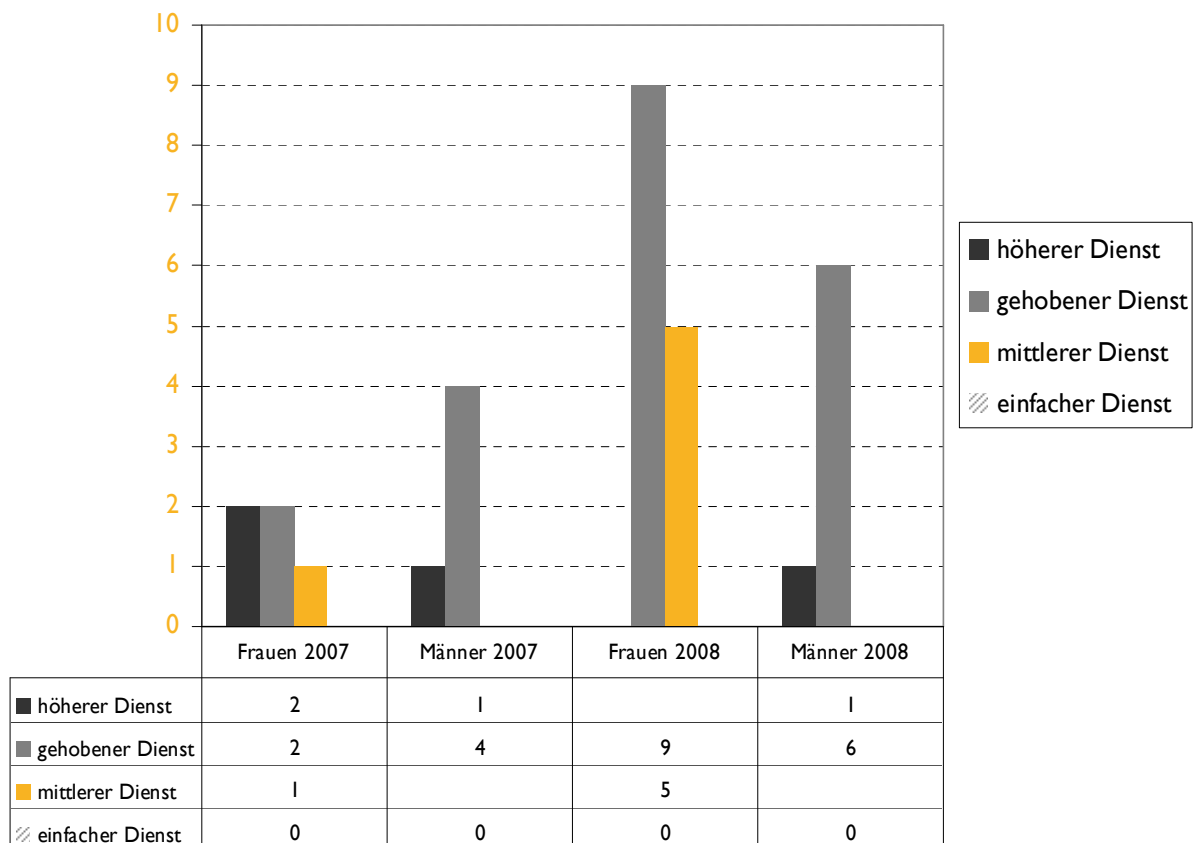


Abbildung 27: Leistungsprämien/ Leistungszulagen im Beamtenbereich; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.4.14 Leistungsentgelt nach dem TV-L

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer:

Im Jahr 2007 wurde gem. § 18 Abs. 7 und 8 in der Fassung des § 40 Nr. 6 TV-L erstmals Leistungsentgelt ausbezahlt. Insgesamt wurden in dieser ersten Runde 143 Personen bedacht, davon 125 mit Leistungsprämien und 18 mit Leistungszulagen. Der Anteil der weiblichen Empfänger lag mit 88, unterteilt in 76 Prämien und 12 Zulagen deutlich höher als der Anteil der männlichen. Dieser lag bei 55, unterteilt in 49 Prämien und 6 Zulagen.

Beim Blick auf die Verteilung des Leistungsentgeltes auf die einzelnen Entgeltgruppen lässt sich feststellen, dass die berücksichtigten Frauen zwischen E 3 und E 9 eingestuft waren. Die absolute Spitze lag dabei im Bereich der Entgeltgruppen E 5 und E 6. Bei den Männern ergab sich eine größere Bandbreite zwischen E 1 und E 14. Dabei lag der Anteil der einfachen und mittleren Entgeltgruppen (E1 bis E9) bei 40 Personen, in den höheren Entgeltgruppen (E10 bis E14) wurden 15 Männer mit Leistungsentgelt bedacht.

Für das Jahr 2008 lag der Stichtag außerhalb des Berichtszeitraumes (**s. Anhang 12**).

Leistungsentgelt – Verteilung 2007

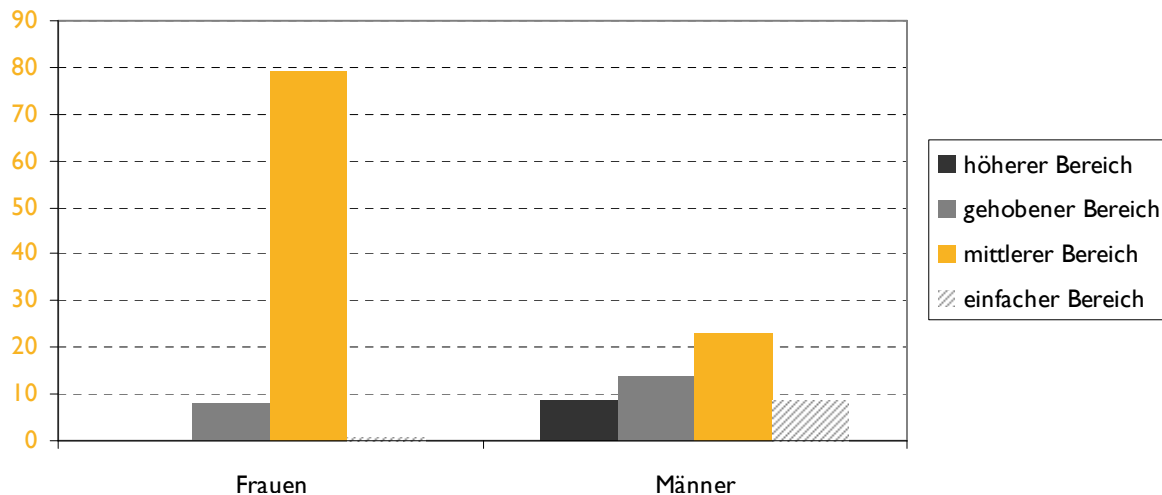


Abbildung 28: Leistungsentgelt - Verteilung 2007; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.4.15 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

- Die Fortbildung des wissenschaftsstützenden Personals außerhalb der Universität wird insbesondere durch die Angebote der Bayer. Beamtenfachhochschule bzw. der Bayer. Verwaltungsschule abgedeckt. Im Berichtszeitraum nahmen insgesamt 16 Beschäftigte (11 Frauen und 5 Männer) an solchen Fortbildungsveranstaltungen teil.
- Für die Beschäftigten in der Universitätsbibliothek werden regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen der Bayerischen Bibliotheksschule angeboten sowie durch den Berufsverband VDB. Im Berichtszeitraum nahmen bis zum Stichtag 19 Interessierte daran teil, wobei sich keine geschlechtermäßige Schwerpunktsetzung aufzeigen lässt.
- In der hausinternen Mitarbeiterfortbildung hat sich die enge Zusammenarbeit mit dem **Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW)** bewährt und wird fortgeführt. Die Teilnahmezahlen lassen sich nur gruppenübergreifend darstellen und gelten daher sowohl für den wissenschaftsstützenden als auch für den wissenschaftlichen Bereich. Da die Teilnahmezahlen bislang nicht geschlechtsspezifisch erhoben wurden, lassen sich auch keine Rückschlüsse über die Verteilung der Interessen auf die einzelnen Themengebiete des Fortbildungsangebotes zwischen Männern und Frauen ziehen (**s. Anhang I3 und TOP 4.4.8**).
- Bei der Wahrnehmung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nahmen die EDV-Kurse auch im aktuellen Berichtszeitraum den ersten Platz ein und wurden gut besucht. Ihr Anteil lag in den Jahren 2006 bis 2008 stets zwischen 50 und 60%. Daneben stieg aber auch das Interesse an Kursen zu „Soft Skills“. Kurse zum Kommunikationstraining – auch speziell für Frauen –, zu Konflikt-, Zeit- und Selbstmanagement sowie zu Moderations- und Präsentationsmethoden wurden daher verstärkt angeboten. Auch Gesundheitsthemen konnten seit 2006 – dank der Initiative des Gesundheitsmanagements an der Universität Augsburg – in das Programm aufgenommen werden und fanden rege Nachfrage. Dennoch lag der Gesamtanteil der „Soft Skills- Kurse“ im Berichtszeitraum nie über 27%.

3.4.16 Besetzung von Gremien durch das wissenschaftsstützende Personal

Gemäß der Grundordnung der Universität Augsburg vom 20.06.2007 ist die Gruppe des wissenschaftsstützenden Personals in folgenden Gremien vertreten:

- Erweiterte Universitätsleitung (1 Vertretung),
- Universitätsrat (1 Vertretung),
- Ständige Kommissionen (jeweils 1 Vertretung)
- Fakultätsräte (jeweils 1 Vertretung).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Amts wegen Mitglied in der Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen.

Der Personalrat ist mit 7 weiblichen und 6 männlichen Mitgliedern besetzt. In den Fakultätsräten stellen neben 5 Frauen auch 2 Männer die Vertretung des wissenschaftsstützenden Personals.

Gremium	Frauen	Männer
Erweiterte Universitätsleitung	1	0
Universitätsrat	1	0
Ständige Kommissionen	2	0
Fakultätsräte	5	2
Personalrat	7	6
Total:	16	8

Abbildung 29: Gremienbesetzung nach Geschlecht; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

3.4.17 Kostenmäßige Auswirkung der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts

Gemäß Art. 2, Abs. 3, BayGIG ist bei der Umsetzung des Gesetzes der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel zu beachten. Die Kosten für die Realisierung der Ziele des Gleichstellungskonzepts lassen sich nicht im Einzelnen beziffern. Neben den Personalkosten für den Vollzug des Gesetzes fallen Kosten für gleichstellungsrelevante Fortbildungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten an.

Teil II: Perspektiven der Gleichstellung an der Universität Augsburg

4. Maßnahmen zur Gleichstellung

4.1 Förderung von Studierenden

4.1.1 Informations- und Beratungsangebote für Frauen

Für Studienfächer, in denen der Frauenanteil unter 40% liegt, bieten die Fachbereiche in Zusammenarbeit (z.B. mit der zentralen Studienberatung, dem Arbeitsamt, Berufsverbänden, etc.) spezielle Beratungen und Informationsveranstaltungen für Studieninteressentinnen an.

Insbesondere für Studentinnen sind Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs etc. bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen. Solange nicht ausreichend Hochschullehrerinnen zur Verfügung stehen, soll Studentinnen, dort wo dies möglich ist, Gelegenheit gegeben werden, bei anderen weiblichen Prüfungsberechtigten (s. Art. 62 Abs. 1, BayHSchG) mündliche Prüfungen abzulegen. Auf Wunsch der Kandidatin soll der Beisitz durch eine Frau wahrgenommen werden.

4.1.2 Studierende mit familiären Verpflichtungen

Die Universität Augsburg strebt an, die Belastung von Schwangerschaft, Elternschaft sowie der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger für Studium und Studienabschluss im Rahmen ihrer Möglichkeiten abzumildern und den Studierenden u.a. durch die Einführung von Teilzeitstudiengängen und die Ausweitung von E-Learning-Angeboten die Fortführung des Studiums zu ermöglichen.

Diesem Anliegen wird in den Studien- und Prüfungsordnungen, sowie bei Härtefallregelungen für Beurlaubungstatbestände Rechnung getragen.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen vereinbar ist. Bei Parallelveranstaltungen werden Studierende mit Familienpflichten bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.

4.1.3 Gender Studies in Forschung und Lehre

Das soziale Geschlecht (Gender) kann heute in allen Wissenschaftsbereichen eine analytische Kategorie darstellen. Bisher werden Gender Studies – auch an der Universität Augsburg – vor allem von den Sozialwissenschaften getragen.

Die folgenden Empfehlungen richten sich also in erster Linie an die Disziplinen Soziologie, Psychologie, Pädagogik, teilweise an historische Wissenschaften und an Wirtschaftswissenschaften. In den genannten und zuständigen Fächern und entsprechenden Fakultäten sollen Themen und Ergebnisse von Gender Studies, soweit dies noch nicht geschehen ist, zu zusätz-

lichen Lehrinhalten und entsprechend auch zu Bestandteilen von Studien- und Prüfungsordnungen gemacht werden. Diese Lehrinhalte sollen ergänzend durch die Vergabe von Lehraufträgen, Gastvorträgen und Gastprofessuren gefördert werden.

In den genannten Fächern und den zentralen Entscheidungsgremien sollen Forschungsprojekte im Bereich der Gender Studies besonders gefördert werden. Bei der Einrichtung und Neubesetzung von Stellen in den genannten Fächern sollen Forschungserfahrungen in Gender Studies bzw. entsprechende Schwerpunkte in Forschung und Lehre je nach der Denomination der Stelle ergänzend oder besonders akzentuierend gewichtet bzw. vorgesehen werden. Das Präsidium fordert Fakultäten, in denen bisher Gender Studies nicht betrieben wurden, auf, in Ergänzung zum bisherigen Lehr- und Forschungsangebot entsprechende Fragestellungen zu entwickeln und zu ergänzenden Lehr- und Prüfungsinhalten zu machen. Die Universität unterstützt dies durch die Förderung von Arbeiten, Projekten oder Veranstaltungen. Können keine Angebote entwickelt werden, soll das Online-Modul „Gender & Diversity“ der Virtuellen Hochschule Bayern (vhb) integriert werden.

Zusätzlich unterstützt die Universität Augsburg die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Fakultäten auf dem Gebiet der Gender Studies, vor allem in der Rezeption sozialhistorischer Befunde.

4.2 Wissenschaftliches Personal

4.2.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

Bei der Einstellung von Personal sind die vom Kanzler der Universität herausgegebenen hausinternen Rundschreiben 7a/99 und 7b/99 als Grundlagen zu beachten (**s. Anhang I4**).

Es ist sicherzustellen, dass zu besetzende Stellen des akademischen Mittelbaus mindestens universitätsintern an allgemein zugänglichen Stellen, z. B. der (Fachbereichs-) Verwaltung bekannt gemacht und im Internet (fach-) **öffentlich ausgeschrieben** werden.

Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich mit der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Stellenbezeichnung. Bei Vollzeitstellen muss nach den gesetzlichen Vorgaben auf die **Teilzeitfähigkeit** hingewiesen werden. In der Stellenausschreibung und im Bewerbungsgespräch soll zum Ausdruck kommen, dass die Universität Augsburg im Sinne des **Gender Mainstreaming** handelt und die Etablierung einer **familiengerechten Hochschule** anstrebt.

Die Qualifikationsanforderungen sind in der Stellenausschreibung exakt festzulegen und dürfen während des Verfahrens nicht verändert werden.

In Vergütungs- oder Besoldungsgruppen der Organisationseinheiten, in denen **Frauen unterrepräsentiert** sind, sind folgende Regelungen zu beachten:

- **Stellenausschreibungen** werden grundsätzlich mit dem Zusatz versehen: „Die Universität Augsburg hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil zu erhöhen und fordert Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Frauenbeauftragte der jeweiligen Fakultät.“
- Soweit zu einem Fach oder Fachgebiet auch **geschlechtsspezifische Fragestellungen** gehören, sind bei Stellenausschreibungen oder Bewerbungen Kenntnisse und Erfah-

rungen in der einschlägigen Frauen- oder Genderforschung als besonders erwünschte Qualifikation zu berücksichtigen.

- Die **zuständige Frauenbeauftragte** wird von der Personalabteilung über alle internen und externen Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Bereich informiert. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist werden ihr die Namen und Anschriften der Bewerberinnen und Bewerber zur Kenntnis gegeben. Die Frauenbeauftragte erhält auf Antrag Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen.
- Die Organisationseinheit, in der die Stelle zu besetzen ist, **sucht aktiv** – ggf. mit Hilfe der Frauenbeauftragten – nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese unter Verweis auf das Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung zur Bewerbung auf. Die Handreichungen „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ finden sinngemäß auch bei Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau Anwendung.
- Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle sollen alle entsprechend der Stellenbeschreibung qualifizierten Bewerberinnen zur **persönlichen Vorstellung** eingeladen werden, sollte dies aufgrund der großen Anzahl an Bewerberinnen nicht möglich sein, mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber. Die Frauenbeauftragte kann auf eigenen bzw. auf Wunsch der bewerbenden Person am Vorstellungsgespräch teilnehmen. Zusätzlich soll grundsätzlich im Einladungsschreiben zu einem Vorstellungsgespräch auf die Möglichkeit hingewiesen werden, die Frauenbeauftragte hinzuzuziehen. Die jeweilige Ansprechperson ist zu benennen.
- **Soziale und Management-Kompetenzen**, die z. B. durch Familienarbeit oder soziales Engagement erworben werden, sind als Qualifikation von eigenem Gewicht zu werten. Familienbedingte Verzögerungen in der Qualifikationsphase dürfen bei der Beurteilung wissenschaftlicher Qualifikation nicht negativ bewertet werden. Dies gilt auch dann, wenn gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern ohne solche Verpflichtungen die Quantität fachlicher Leistung (z. B. Anzahl der Publikationen) reduziert ist.
- Bei der Besetzung von Stellen, die durch Privatdienstverträge geregelt sind (Drittmittelprojekte), wird aufgefordert, ebenfalls nach den genannten Regelungen zu verfahren.

4.2.2 Stellenbesetzungen und Berufungen

Berufungskommissionen orientieren sich in ihrer Arbeit an der Handreichung „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ sowie an den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Sie sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ihnen können auch geeignete Wissenschaftlerinnen aus anderen Fachbereichen, ggf. auch Wissenschaftlerinnen, die nicht Mitglieder der Hochschule sind, angehören.

Ist an der Fakultät noch keine Professorin berufen worden oder keine Frau habilitiert, soll zusätzlich zur Frauenbeauftragten der Fakultät noch mindestens eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit beratender Stimme vertreten sein. Bei der Hinzuziehung auswärtiger Kommissionsmitglieder und auswärtiger Gutachten soll Frauen der Vorzug gegeben werden. Bei jedem Berufungsverfahren soll mindestens eine Frau als Gutachterin gewonnen werden. Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, innerhalb einer angemessenen Frist Gutachten einzuholen. Diese Gutachten sollen von den zuständigen Gremien gewürdigt werden.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Diese ergeben sich aus der Stellenbeschreibung, dem Ausschreibungstext und den zu Beginn des Auswahlverfahrens festzulegenden Auswahlkriterien.

Entsprechend den Empfehlungen der DFG trägt die Universität Augsburg durch die Einführung eines relationalen Modells bei der Besetzung von Professuren und Qualifikationsstellen (Kaskadenmodell) zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen bei. Dies erfordert die Einführung einer Zielvorgabe, die sich am Frauenanteil der jeweils darunter liegenden Qualifikationsstufe orientiert.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vorrang vor Bewerbern. Dies gilt, unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit, insbesondere bei Neueinstellungen und Berufungsvorschlägen so lange bis ein Frauenanteil bei den Professuren von 30 % erreicht ist. Beförderungsrichtlinien und Beurteilungsgrundsätze sind zu berücksichtigen. Bei der Besetzung von Stellen, die durch Privatdienstverträge geregelt sind (Drittmittelprojekte), wird aufgefordert, entsprechend zu verfahren.

Positionen für **studentische Hilfskräfte** sollen nach Möglichkeit entsprechend dem Frauenanteil an Studierenden der jeweiligen Fakultät von der jeweiligen Organisationseinheit vergeben werden, in Fächern mit besonders geringem Studentinnenanteil zu mindestens 20%. Dies gilt entsprechend bei der Vergabe von Lehraufträgen, Lehrstuhlvertretungen, Gastprofessuren und Gastdozenturen.

4.2.3 Arbeitszeit und -organisation

Ähnlich wie dem wissenschaftsstützenden Personal soll dem wissenschaftlichen Personal insbesondere zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit (biografieorientierte Arbeitszeit) und Arbeitsort ermöglicht werden, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

4.2.4 Forschungsförderung

Stipendien

Die Universität wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung entsprechend ihrem Anteil an der Zahl der Studierenden, bei der Vergabe von Promotions- bzw. Habilitationsstipendien entsprechend dem Frauenanteil an der vorhergehenden Qualifikationsstufe berücksichtigt werden.

Die Lehrenden werden aufgefordert, Frauen gezielt zur Beantragung von Stipendien zu motivieren und, soweit sie in Gutachterkommissionen oder als Vertrauensdozenten tätig sind, die genannten Grundsätze zur Geltung zu bringen.

Die zuständige Frauenbeauftragte ist bei Angelegenheiten, die den wissenschaftlichen Nachwuchs betreffen, einzubeziehen.

Forschungsförderungsmittel

Es ist sicherzustellen, dass Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren Kollegen nicht benachteiligt werden. Bei Anträgen auf Forschungsmitteln ist weiterhin anzustreben, die Anträge von Frauen bei gleicher Qualität vorzuziehen. Aus den für Gleichstellungsförderung reservierten Mitteln der TG 73 finanziert die Universität Projekte der Frauen- und Gleichstellungsforschung und -förderung im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich. Diese werden auf Vorschlag der Frauenbeauftragten von der Ständigen Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs vergeben.

Sonstiges

Diese Bestimmungen gelten sinngemäß auch bei der Vergabe von Mitteln wie Druckkostenzuschüssen, Preisen etc.

4.3 Wissenschaftsstützendes Personal

Gender Mainstreaming für das wissenschaftsstützende Personal bedeutet die Schaffung von Strukturen, in denen Geschlechtergerechtigkeit verwirklicht werden kann. Dabei geht es in diesem Bereich nicht in erster Linie um Frauenförderung oder die reine Erhöhung der Frauenquote, sondern es stehen für beide Geschlechter Maßnahmen zur Etablierung einer familiengerechten Hochschule sowie verbesserte Arbeitsbedingungen und eine geschlechtergerechte Personalentwicklung im Vordergrund.

4.3.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

Bei der Einstellung von Personal sind die vom Kanzler der Universität herausgegebenen hausinternen Rundschreiben 7a/99 und 7b/99 als Grundlagen zu beachten (**s. Anhang 14**). Demnach ist im wissenschaftsstützenden Bereich grundsätzlich jeder zu besetzende Arbeitsplatz auszuschreiben.

Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich mit der weiblichen und nachfolgend der männlichen Stellenbezeichnung. Bei Vollzeitstellen muss entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auf die **Teilzeitfähigkeit** hingewiesen werden. Dies gilt auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Die **Gleichstellungsbeauftragte** soll im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben aus dem BayGIG verstärkt an Vorstellungsgesprächen beteiligt werden. Dazu soll grundsätzlich im Einladungsschreiben zu einem Vorstellungsgespräch auf die Möglichkeit hingewiesen werden, die Gleichstellungsbeauftragte hinzuzuziehen (Art. 18, Abs. 3, Satz 3 BayGIG). Die jeweilige Ansprechperson ist zu benennen.

Die **Personalauswahl** erfolgt nach dem verfassungsrechtlichen Leistungsprinzip (Art. 33, Abs. 2, GG) sowie nach den Kriterien des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Demnach ist die Personalentscheidung nach Eignung, Leistung und Befähigung, unabhängig vom Geschlecht, zu treffen. In Entgelt- oder Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Stellenausschreibungen grundsätzlich mit dem Zusatz versehen: „Die Universität Augsburg hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil zu erhöhen und fordert Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf“.

Bei der **Ermittlung der Qualifikationen** der Bewerberinnen und Bewerber sind nach Art. 8 Abs. 2 BayGIG dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen sowie persönliche und fachliche Fähigkeiten, die aufgrund von Kinderbetreuung, Pfl egetätigkeit oder ehrenamtlicher Tätigkeit erworben worden sind, zu berücksichtigen.

Bei der **Auswahlentscheidung** ist dem Recht der Frau auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen im Falle der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und ähnlicher Aufgaben nicht negativ bewertet werden: Familienstand, Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Universität über alle internen und externen Stellenausschreibungen informiert. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist werden ihr von der Organisationseinheit, bei der die Einstellung erfolgen soll, die Namen und Anschriften der Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung gestellt.

4.3.2 Stellenbesetzungen, Beförderungen, Höhergruppierungen

Frauen werden bei der Einstellung in den von ihnen unterrepräsentierten Bereichen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben, bevorzugt berücksichtigt. Gleiches gilt für die Beförderung und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, insbesondere von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Zeiten, in denen die Beschäftigten **familienbedingt nicht berufstätig oder teilzeitbeschäftigt** waren, werden bei der Übertragung von Funktionsstellen nicht nachteilig gewichtet. Die Einzelfallgerechtigkeit – insbesondere aus sozialen Gründen – ist zu wahren.

Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nicht anders bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden (Art. 13, BayGIG).

4.3.3 Arbeitszeiten

Die Universität setzt sich dafür ein, dass die Arbeitszeit mit der Erfüllung von Familienpflichten koordiniert werden kann, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Vor allem der Abschluss der **„Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit“** im Jahr 2006 kommt durch die Aufgabe von starren Kernzeiten den Bedürfnissen von Familien wirksam entgegen. In begründeten Einzelfällen sind weiter gehende innovative Modelle der Arbeitszeitgestaltung im Sinne einer chancengerechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erproben (Art. 10, BayGIG).

4.3.4 Arbeitsorganisation

Bei Stellen des wissenschaftsstützenden Personals soll die Arbeitsorganisation überprüft werden. Damit sollen für die Mitarbeiterinnen unter Beachtung des Leistungsprinzips **Aufstiegs- und Qualifikationsmöglichkeiten** durch Zuweisung von höher bewerteten Aufgaben eröffnet werden. Dabei sind die betroffenen Frauen zu beteiligen.

Bei der Besetzung von Stellen sind Beschäftigte in **befristeten Arbeitsverhältnissen** unter Beachtung des Leistungsprinzips in erster Linie zu bevorzugen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. In zweiter Linie sind Beschäftigte mit unbefristeter Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitsreduzierung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt Satz 2 entsprechend.

In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (§ 14, Abs. 1, TzBfG). Sie sind im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen (Art. 12, Abs. 3, BayGIG).

Bei der Terminierung von Besprechungszeiten werden Familienzeiten stärker als bisher berücksichtigt. Das Recht der Teilzeitbeschäftigten auf angemessene Teilhabe an Informationen wird berücksichtigt.

4.3.5 Telearbeit

An der Universität Augsburg gilt seit Mai 2006 die „**Dienstvereinbarung über alternierende Wohnraum- und Telearbeit**“ Ziel dieser Vereinbarung ist es, durch die Einrichtung von Wohnraum- und Telearbeitsplätzen den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Deshalb wird die Wohnraum- und Telearbeit vorrangig bei Vorliegen einer besonderen familiären oder persönlichen Situation (z.B. Betreuung von Kleinkindern, Alleinerziehende, Pflege naher Angehöriger, Schwerbehinderung) gewährt. In der Vereinbarung wurde festgelegt, dass mindestens 40% bis 60% der zu leistenden Arbeitszeit an der Dienststelle zu verbringen sind. Bei einer Beschäftigung während der Elternzeit kann diese bis auf 20% reduziert werden.

4.4 Gruppenübergreifende Maßnahmen, Personalentwicklung

4.4.1 Frauenbeauftragte

Beanstandungsrecht

Ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragte hat die Universitätsfrauenbeauftragte ein Beanstandungsrecht, das ihr die Möglichkeit gibt, Verstöße gegen das Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich zu beanstanden. Für die Beanstandung ist eine Frist von 10 Arbeitstagen nach Unterrichtung der Universitätsfrauenbeauftragten einzuhalten. Über die Beanstandungen entscheidet das Präsidium. Die Beanstandung hat aufschiebende Wirkung. Hält das Präsidium die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält die Universitätsleitung die Beanstandung für unberechtigt, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

Entlastung

Bei der Vergabe von Forschungsfreisemestern ist die Tätigkeit als Frauenbeauftragte besonders zu gewichten. Die Entlastung der Frauenbeauftragten der Universität und der Fakultäten von anderen dienstlichen Aufgaben für die Dauer ihrer Tätigkeit (BayHSchG, Art. 4, Abs. 3, Satz 2) orientiert sich soweit wie möglich an deren Wünschen.

Die Frauenbeauftragten der Fakultäten sind weiterhin mit einem eigenen Sachetat und Mitteln für studentische Hilfskräfte zu unterstützen.

4.4.2 Gleichstellungsbeauftragte

Beanstandungsrecht

Das Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten wird geregelt durch das BayGIG Art. 19. Dieses gibt ihr das Recht, Verstöße gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beanstanden. Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

Über die Beanstandung entscheidet die Universitätsleitung. Gemäß Art. 19 Abs. 2 BayGIG soll die Dienststelle die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben, bis eine Entscheidung über die Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt. Hält die Universitätsleitung die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält die Universitätsleitung die Beanstandung für unberechtigt, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

Ausstattung

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des Art. 16 Abs. 6 BayGIG freigestellt, derzeit zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Bei Bedarf ist dieser Zeitrahmen zu erweitern; die dafür notwendigen Personalmittel sind bereitzustellen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Dazu gehört auch die Bestellung einer Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

4.4.3 Frauenbüro und Referentin für Gleichstellungsfragen

Ausstattung

Die Referentin für Gleichstellungsfragen ist derzeit mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Die Universität stellt Mittel für eine dem Umfang und der Vielfalt der Aufgaben angemessene Erweiterung der Arbeitszeit zur Verfügung. Darüber hinaus bemüht sich die Universität weiterhin im Haushaltsantrag an das Ministerium um Stellenzuweisungen für das Frauenbüro, inklusive zusätzlicher studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte.

4.4.4 Besetzung von Gremien

Bei der Besetzung aller universitären Gremien ist auf eine paritätische Beteiligung von Frauen und Männern zu achten. Dies ist nach Artikel 3 Absatz 2 GG ebenso erforderlich wie nach Art. 21 BayGIG.

4.4.5 Anreizsysteme

Mittelverteilung nach Gleichstellungskriterien

Bei der Entscheidung über die Ausstattung von Organisationseinheiten und die Mittelverteilung soll geprüft werden, inwieweit das Frauenförder- und Gleichstellungskonzept umgesetzt und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahnen und Berufsfachrichtungen erreicht ist. Die Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen soll hierfür Vorschläge vorlegen.

Gemäß den „Richtlinien der Universitätsleitung für die Verteilung von Haushaltsmitteln der Titelgruppe 73 (neu)“¹ erhalten die Fakultäten weiterhin eine Mittelzuweisung nach Gleichstellungskriterien, die sie für Frauenförderung einsetzen und über deren Verwendung sie jährlich Bericht erstatten.

¹ Aus den „Richtlinien der Universitätsleitung für die Verteilung von Haushaltsmitteln der Titelgruppe 73 (neu)“ in der Fassung vom 05.12.2007:

Gleichstellungsförderung

Für die Gleichstellungsförderung werden bis zu 5% der Mittel der Titelgruppe 73 (neu) für die Fakultäten bereitgestellt. Im Einzelnen gilt folgendes:

- a) Der jährliche Grundbetrag ...wird für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen um € 250 auf € 750 erhöht.
- b) Die Grundbeträge für Habilitationen und Promotionen ... von Frauen werden auf € 2.000 (Habilitation) bzw. € 1.000 (Promotion) verdoppelt.
- c) Für die Fakultätsfrauenbeauftragte wird ein Betrag von € 750 jährlich bereitgestellt.

Die Mittel, welche den Fakultäten für Zwecke der Gleichstellungsförderung ... zufließen, sind für Frauen- und Gleichstellungsförderung einzusetzen. Zu Beginn eines Jahres berichten die Fakultäten an die Ständige Kommission für Haushalts-, Raum- und Bauangelegenheiten über die Verwendung dieser Mittel im abgelaufenen Haushaltsjahr.

Preis „Geschlechter in Balance“

Seit 2007 wird alle zwei Jahre der Preis der Albert-Leimer-Stiftung in Höhe von 2000 € zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Augsburg „Geschlechter in Balance“ vergeben (**s. Anhang I4**).

4.4.6 Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Beurlaubung

Im Einklang mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist ein **ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen** zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird grundsätzlich entsprochen, sofern keine zwingenden dienstlichen und organisatorischen Gründe dagegen sprechen. Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Stellen zu ermöglichen.

Für die Überbrückung von Mutterschutzzeiten sind im Rahmen der haushaltsrechtlichen Bestimmungen der beschäftigenden Stelle Haushaltsmittel für eine Vertretung zur Verfügung zu stellen.

Nach Ablauf einer Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Pflichten stellt die Universität die Beschäftigung auf einer gleichwertigen Stelle sicher. Dies gilt auch, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Bei Vertretungen, die länger als 5 Jahre dauern, sind auch die Belange der Vertretenden zu berücksichtigen.

Einer **vorzeitigen Rückkehr** aus der Beurlaubung oder aus der Elternzeit kann nur entsprochen werden, sofern keine dienstlichen und haushaltsmäßigen Belange entgegen stehen.

Den aus **familiären Gründen Beurlaubten** sollen in geeigneten Fällen im Rahmen von Art. 12 Abs. 3 BayGIG vorrangig **Urlaubs- und Krankheitsvertretungen** sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten **auf Antrag** angeboten werden, um den Kontakt zur Dienststelle halten zu können. Dies ist nur möglich, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.

4.4.7 Studien- und Arbeitsbedingungen

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht nur von der Universität Augsburg sondern auch vom Gesetzgeber (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) streng geahndet. Beschwerden bei Verstößen gegen das AGG, z.B. im Falle von Mobbing und sexueller Belästigung ist unverzüglich nachzugehen. Anlaufstelle ist die Beschwerdestelle der Universität (**s. Anhang I4**). Für Auskünfte zum AGG stehen auch der Personalrat, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und das Frauenbüro zur Verfügung.

Ausführliche Informationen zu Mobbing und sexueller Belästigung stehen auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung (**s. Anhang I4**). Weiterhin gültig ist auch die Richtlinie zum Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung, Belästigung und Gewalt als Bestandteil eines Sicherheitskonzeptes der Universität Augsburg (**s. Anhang I4**).

4.4.8 Fort- und Weiterbildung

Die Universität Augsburg baut ihr internes Weiterbildungsprogramm im Rahmen der vom **Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW)** organisierten und angebotenen Personalfortbildung im Sinne des Gender Mainstreaming mit dem Ziel der Erhöhung der Gender-Kompetenz aus. Die Teilnahme steht den Beschäftigten aller Statusgruppen unter Wahrung der dienstlichen Belange und nach vorheriger Absprache mit der/dem Vorgesetzten offen, auch während einer Beurlaubung, z.B. wegen Elternzeit, und findet in der Regel während der Arbeitszeit – meist an den Vormittagsstunden – statt. Bei der Entwicklung von Fort- und Weiterbildungsangeboten sind die Frauenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Schulung von Vorgesetzten zum Thema „**familienbewusste Personalführung**“. Die Führungskräfte an der Universität sollen dabei für die Wertschätzung von Familienkompetenzen und für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert werden.

Die Universität unterstützt auch Fortbildungsmaßnahmen, die über das eigene Fachgebiet hinausgehen.

Es sind Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die eine berufliche Aufstiegsqualifizierung ermöglichen. In Fort- und Weiterbildungsangeboten der Universität Augsburg werden Frauen als Zielgruppe ausdrücklich angesprochen, das heißt u. a.:

- Vor allem im wissenschaftlichen Bereich sollen Frauen verstärkt als Lehrgangsführerinnen und Referentinnen eingesetzt werden.
- Die Teilnahme an dienst- und fachbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gilt als Arbeitszeit. Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an diesen Veranstaltungen gilt als Arbeitszeit und wird als Freizeit ausgeglichen.
- Im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden auch halbtägige Veranstaltungen angeboten.
- Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um einen schnellen Anschluss an das geforderte Qualifikationsniveau zu gewährleisten und die berufliche Wiedereingliederung zu erleichtern.
- Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sollen – bei Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung und sonstigen rechtlichen Vorgaben – auch erfolgreich abgeschlossene qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden.
- Es sollen fachübergreifende Veranstaltungen angeboten werden, die die spezifischen Bedürfnisse von Frauen berücksichtigen und über das bisherige Angebot hinausgehen (u.a. zu Themen wie Karriereplanung, Lebensplanung).
- Das im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Projekts für das wissenschaftliche Personal eingeführte überfachliche Weiterbildungsangebot KLeVer wird weitergeführt und ausgebaut.
- Im wissenschaftlichen Mittelbau ist der Besuch von Tagungen und Konferenzen bei Mitarbeiterinnen in gleichem Maß wie bei Mitarbeitern zu fördern.

4.4.9 Informations- und Kontaktangebote bezüglich Teilzeitarbeit und Beurlaubung

Die Universität informiert die Beschäftigten auf jeweiligen Wunsch umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten einer Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung etc. sowie über die diesbezüglichen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. In diesen Fällen empfiehlt die Universität den Beschäftigten, sich bei den hierfür zuständigen amtlichen Stellen über mögliche Nachteile und Auswirkungen zu informieren.

Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, den Kontakt zur Fakultät bzw. zur Abteilung zu halten, z. B. durch Krankheits- und Urlaubsvertretungen.

Beurlaubten Beschäftigten, die in Abstimmung mit der Dienststelle an Bildungsmaßnahmen teilnehmen, die unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereiten, werden die notwendigen Auslagen für die Teilnahme an diesen Veranstaltungen unter entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet (Art. 12, Abs. 2, BayGIG).

Bei Antragstellung auf Teilzeitarbeit oder Beurlaubung und spätestens ein halbes Jahr vor Ablauf der Frist, bietet die/der Vorgesetzte der/dem Betroffenen ein persönliches Gespräch an, um Berufswünsche und -pläne zu klären und gemeinsam mit der/dem Beschäftigten ein individuelles Konzept zur beruflichen Entwicklung zu erstellen. Das Gleiche gilt für die Vertretungskraft. Auf Wunsch der/des Beschäftigten kann die Gleichstellungsbeauftragte und/oder der Personalrat beteiligt werden.

Beschäftigten in Elternzeit bietet die Gleichstellungsbeauftragte ein regelmäßiges Kontakthalteprogramm an. Damit soll den Beurlaubten die Gelegenheit geboten werden, durch Informationen aus der Universität und zu Fortbildungsprogrammen, durch Rundschreiben, Personalrats-Infos, Dienstvereinbarungen und ähnlichem mit ihrer Arbeitsstelle in Verbindung zu bleiben und nach Beendigung der Elternzeit einen erleichterten Wiedereinstieg zu finden.

4.4.10 Kinderbetreuung

Im Rahmen des Gender Mainstreaming Prozesses wurde das seit vielen Jahren bestehende Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden ergänzt durch bedarfsorientierte Angebote für Kinder von Beschäftigten. Die Universität ist im Rahmen der haushaltsmäßigen Möglichkeiten bestrebt, das Angebot weiter zu optimieren und unterstützt entsprechende Vorhaben des Studentenwerks, von IKBU und der Trägervereine Frechdachs e.V. und Unibärchen e.V. Weiterhin bemüht sich die Universität um Verstetigung derzeit befristeter Maßnahmen (Flexible Kinderbetreuung im Rahmen des SFB 484, Familienservicestelle) und die Ausweitung des Aufgabenbereichs der Familienservicestelle auf die Zielgruppe Beschäftigte. Den Trägerverein Unibärchen e.V. unterstützt sie mit finanziellen Mitteln.

4.4.11 Sprachliche Gleichbehandlung

Die Gleichbehandlung von Frauen in der Universität spiegelt sich auch im Sprachgebrauch wider. Eine sprachliche Diskriminierung darf nicht stattfinden. Einrichtungen der Universität, Schriftstücke, Formulare, Ausweise, Prüfungsordnungen etc. werden so benannt oder formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt werden oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet werden (s. „Sprachliche Gleichbehandlung – Organisationsrichtlinien – Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 23.12.2003 (s. **Anhang I4**)).

4.4.12 Datenerhebung und Berichtswesen

Grundsätzlich sind alle an der Universität Augsburg erhobenen Daten geschlechtsspezifisch zu differenzieren. Dies bietet die Grundlage für Analysen und die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Prozesses an der Universität Augsburg. Zur Realisierung des gesetzlichen Auftrages der Überwachung des Vollzuges des BayGlG, sowie des vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungskonzepts durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, erstellen die Fakultäten, die Universitätsverwaltung sowie die Zentralen Einrichtungen jährlich aktuelle tabellarische Datenübersichten insbesondere:

1. Bei den **Beschäftigten** über die Anteile von Frauen und Männern

- bei Voll- und Teilzeittätigkeit in befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen
- bei Bewerbungen und Neueinstellungen
- bei Beurlaubungen und Elternzeit
- bei Beförderungen und Höhergruppierungen
- bei Fort- und Weiterbildung
- bei Leitungen von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen (wissenschaftlicher Bereich)
- bei Professuren, die hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehoben sind
- bei Leitungspositionen mittlerer Ebene (z.B. Dekanate) und Leitungspositionen höchster Ebene (z.B. Präsidium) (jeweils getrennt zu erfassen)

Diese Daten sind jeweils nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zu differenzieren, soweit dies datenschutzrechtlich möglich ist.

2. Bei den **Studierenden** über die Anteile von Frauen und Männern

- bei Studienanfängerinnen und -anfängern
- bei Absolventinnen und Absolventen (auch BA/MA)
- bei Tutorinnen und Tutoren
- bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften
- bei Studierenden mit Kindern (Beurlaubungen und Befreiung von Studienbeiträgen wegen Kinderbetreuung)

Diese Daten sind grundsätzlich nach Fakultäten und nach Studienfächern zu differenzieren.

3. Über die **Anteile von Frauen und Männern**

- bei Promovierenden und Promotionen
- Habilitierenden und Habilitationen

Neben der Überwachung der Fortschritte in der Gleichstellung an der Universität Augsburg, dienen diese Daten der Universität als Grundlage für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, zu der sie sich verpflichtet hat.

5. **Ausblick**

Besondere Anstrengungen der Universität werden nötig sein, um die Frauenanteile bei den Führungspositionen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich zu steigern. Das Frauenförder- und Gleichstellungskonzept bildet die Basis für die Zielvereinbarungen zwischen der Universität und dem Ministerium und den Rahmen für die internen Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen. Die Fakultäten und die Zentralen Einrichtungen geben sich eigene bedarfsorientierte Richtlinien zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags. Damit ist das Frauenförder- und Gleichstellungskonzept die Richtschnur auf dem Weg zur Vision „Gender in Balance“.

6. **Inkrafttreten und Geltungsdauer**

Dieses Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung tritt am Tag nach der Beschlussfassung durch die Erweiterte Universitätsleitung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Frauenförder- und Gleichstellungskonzept vom Juni 2001 außer Kraft. Das nächste GLK ist bis spätestens zum Stichtag 30.06.2013 zu erstellen.

7. Anhänge

Anhang I:
Besetzung der universitären Gremien

Universitäts-Gremien	Frauen	Männer
Universitätsleitung	0	5
Universitätsrat	2	10
Erweiterte Universitätsleitung	2	17
Komm. für Lehre u. Studierende	3	9
Komm. für Forschung u. Wiss. Nachwuchs	2	10
Komm. für Haushalt, Raum- u. Bauangelegenheiten	3	9
Komm. für Hochschulplanung	4	8
Komm. für Gleichstellungsfragen	12	5
Komm. für Lehrerbildung	4	9
Ausschuss für Bibliotheksangelegenheiten	2	15
Ausschuss für Informationsverarbeitung	1	14
Beauftragte der Universität	3	5
Personalrat	7	6
Total:	45	122

Abbildung 30: Besetzung der universitären Gremien; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Fakultätsräte	Frauen	Männer
Jura	4	11
WiWi	5	11
KTHF	2	10
MNF	3	13
FAI	3	12
PhilSoz	6	9
PhilHist	8	6
Total:	31	72

Abbildung 31: Fakultätsräte; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang 2:

Wissenschaftlicher Bereich: Überblick über einzelne Fakultäten

Bezüglich des Frauenanteils zeigen sich zwischen den einzelnen Fakultäten deutliche Unterschiede. Die Anteile der weiblichen Studierenden etwa reichen von 30% an der Fakultät für Angewandte Informatik bis zu 74% an der Philologisch-Historischen Fakultät (**s. Abb. 7**).

Ähnlich variantenreich stellt sich im interfakultären Vergleich auch die Datenlage dar: Einige Fakultäten erheben routinemäßig eine große Anzahl Daten, bei anderen fällt insbesondere die geschlechtsspezifische Statistikpflege bislang eher spärlich aus. Dementsprechend variiert auch der Umfang der nun folgenden Darstellung der Situation an den einzelnen Fakultäten.

Katholisch-Theologische Fakultät (KThF)

In der Katholisch-Theologischen Fakultät (KThF) steht einem hohen Anteil weiblicher Studierender (63,8%) ein Frauenanteil im Mittelbau von deutlich unter 50% (29%) sowie keine einzige Professorin gegenüber. Letzteres lässt sich auf eine Besonderheit in der KThF zurückführenden sog. „Priester-Laien-Proporz“. Die Tendenz „je höher die Qualifikationsstufe, desto weniger Frauen“ ist jedoch allgemeiner Art (siehe übrige Fakultäten).

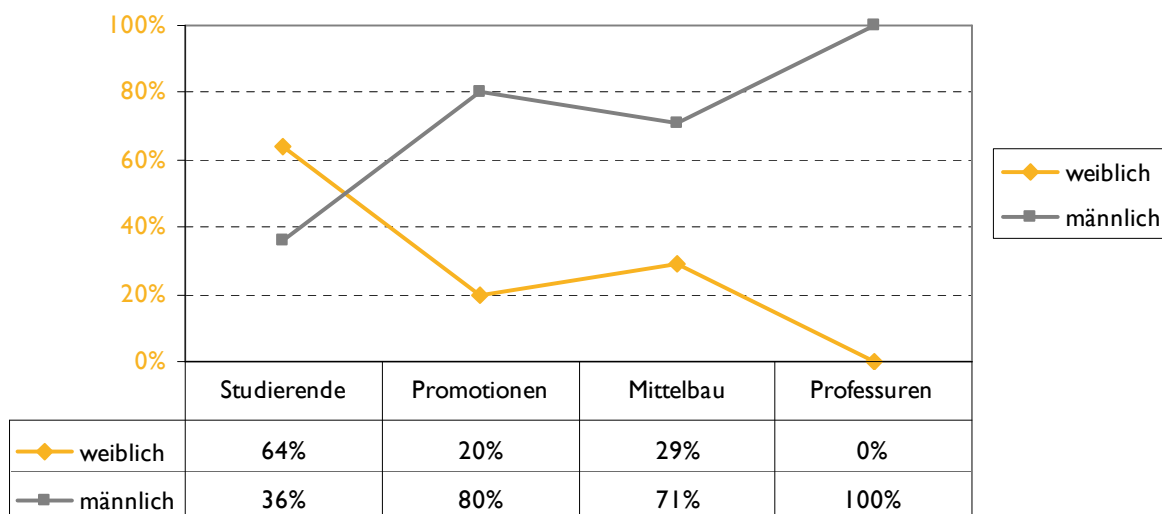


Abbildung 32: Frauen-/ Männeranteil nach Qualifikationsstufen; KThF; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (WiWi)

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (WiWi) ist eine Fakultät mit einem in allen Qualifikationsstufen eher geringen Frauenanteil, d.h. sowohl bei den Studierenden als auch bei Promotionen, im Mittelbau und bei den Professuren liegt der Frauenanteil unter 50%. Auch in der WiWi nimmt der Frauenanteil mit der Höhe der Qualifikationsstufe ab.

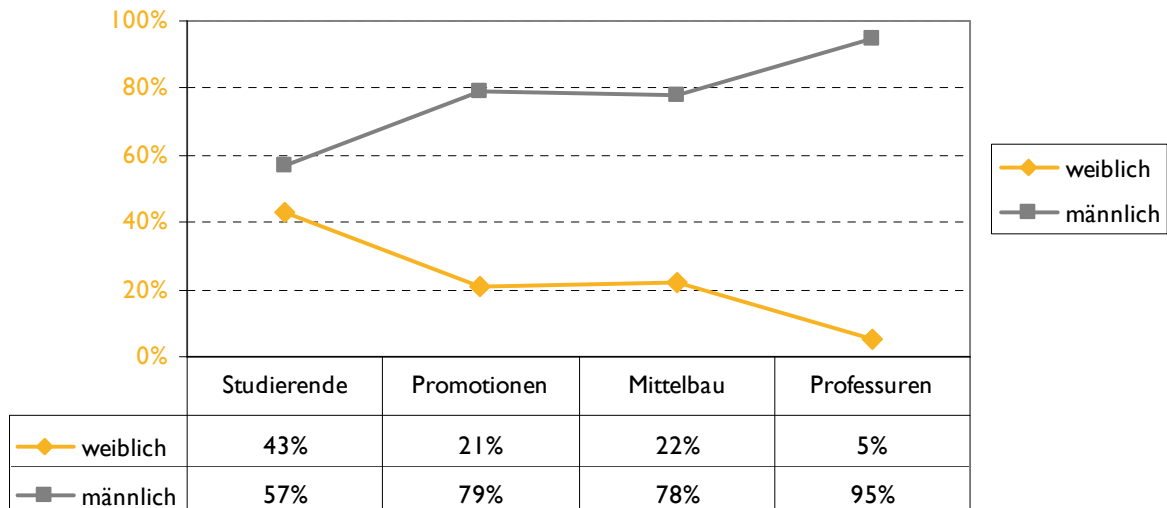


Abbildung 33: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen; WiWi; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Juristische Fakultät (Jura)

Auch in der Juristischen Fakultät (Jura) zeigt sich das Phänomen der „leaky pipeline“, wenngleich nicht in derart hohem Maße wie in anderen Fakultäten. Mit 21% weiblich besetzten Professuren liegt die Jura deutlich über dem gesamtuniversitären Durchschnitt von 16%, wobei natürlich auch diese Zahl angesichts von beinahe 60% Frauenanteil unter den Studierenden immer noch niedrig ist.

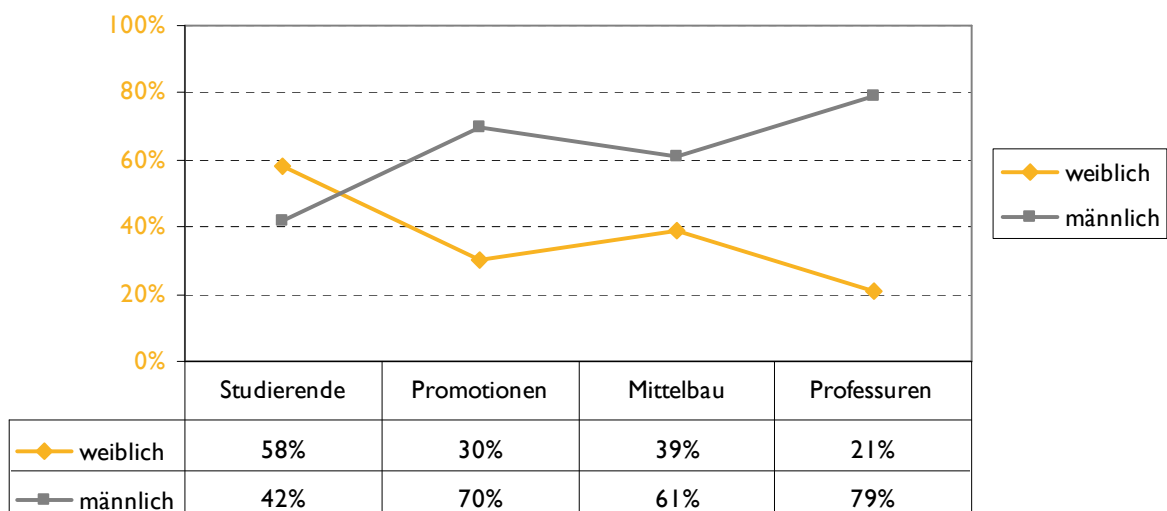


Abbildung 34: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen; Jura; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät (PhilSoz)

Unter sämtlichen Fakultäten der Universität Augsburg verfügt die Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät (PhilSoz) über den zweitgrößten Anteil weiblich besetzter Professuren. Allerdings liegt auch dieser immer noch deutlich unter dem Frauenanteil im Mittelbau (26 versus 45 %) und beträgt nicht einmal die Hälfte des Anteils weiblicher Studierender (70%).

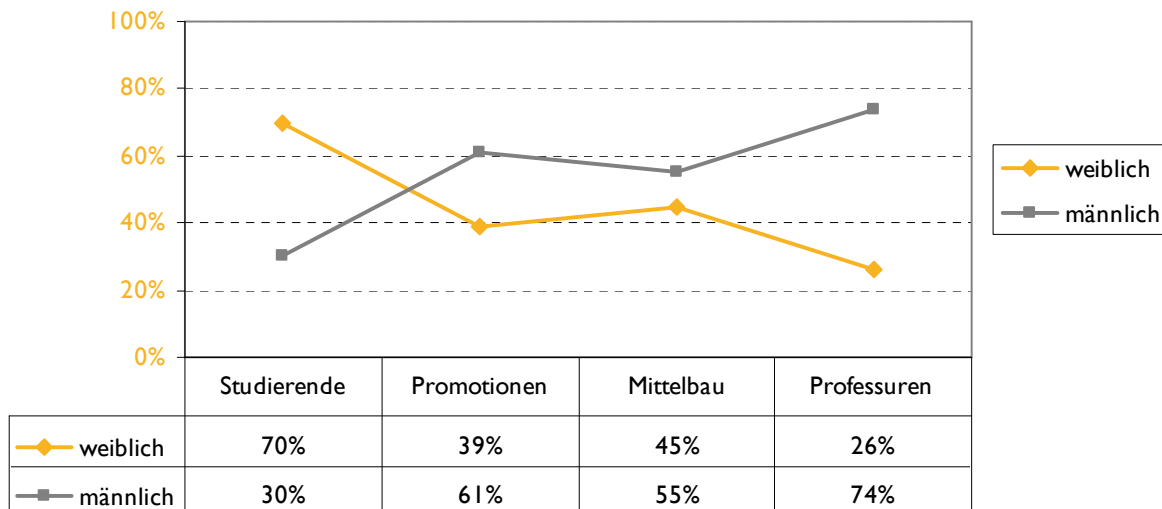


Abbildung 35: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen; PhilSoz; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Philologisch-Historische Fakultät (PhilHist)

Beinahe drei Viertel aller Studierenden der Philologisch-Historischen Fakultät (PhilHist) sind Frauen, was vor allem mit den hohen Frauenanteilen in den Sprachwissenschaften in Verbindung steht. Allerdings werden auch an der PhilHist mit der ansteigenden Höhe der Qualifikationsstufe die Frauenanteile geringer. Dennoch findet sich in der PhilHist der derzeit höchste Anteil weiblich besetzter Professuren, verglichen mit den übrigen Fakultäten.

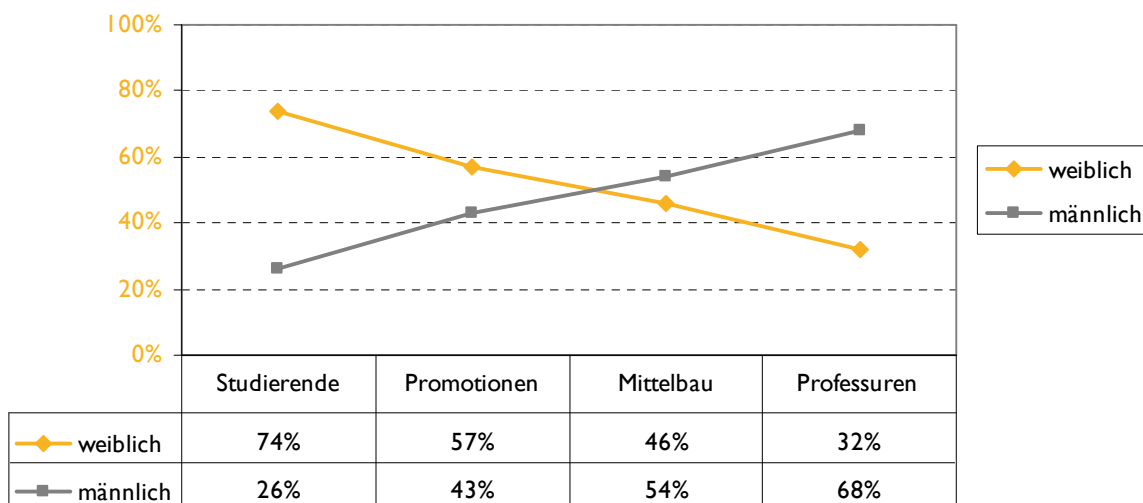


Abbildung 36: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen; PhilHist; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (MNF)

Auf den ersten Blick sticht in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) die große Differenz im Frauenanteil unter den Studierenden und demjenigen bei den Promotionen ins Auge. Hierzu ist zu sagen, dass der mit 43% eigentlich relativ nah an der 50%-Marke gelegene Frauenanteil unter den Studierenden zum großen Teil von den vielen, zumeist weiblichen Lehramtsstudentinnen herrührt, die an der MNF eingeschrieben sind. Unter den Nicht-Lehramtsstudiengängen beträgt der Frauenanteil zusammengenommen lediglich rund 30%. Die Frauenanteile der übrigen Qualifikationsstufen fallen allesamt gering aus.

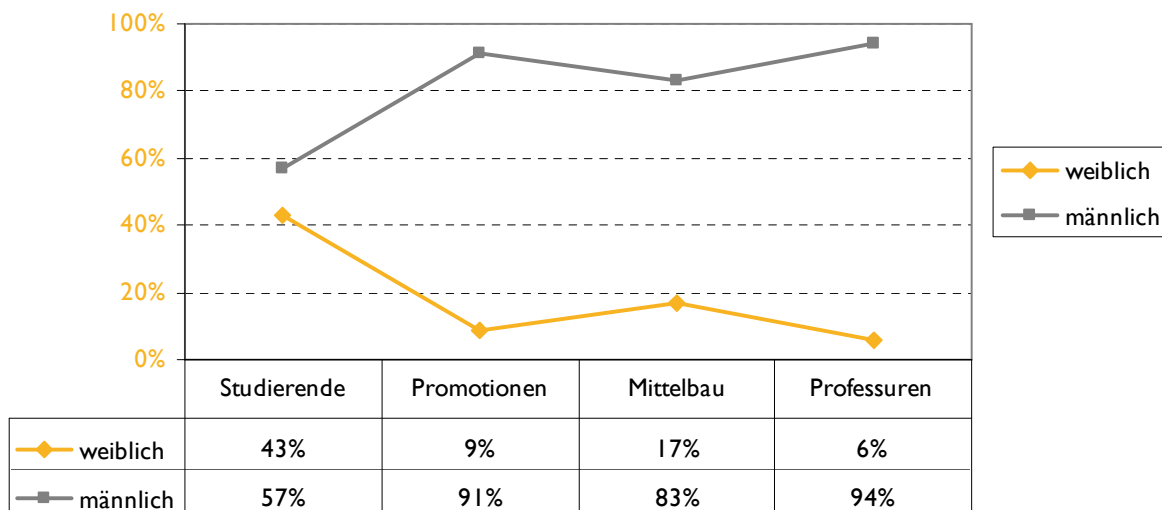


Abbildung 37: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen; MNF; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Fakultät für Angewandte Informatik (FAI)

Der Frauenanteil unter den Studierenden ist in der Informatik nach wie vor mit 30% relativ niedrig. Niedrig ist auch der Frauenanteil im akademischen Mittelbau, während der ebenfalls niedrige Anteil von 7% weiblich besetzter Professuren immer noch höher liegt als etwa derjenige der MNF. Allerdings sind hier die niedrigen absoluten Zahlen zu beachten: 7% Frauen bedeutet de facto genau eine Frau, die eine Professur inne hat.

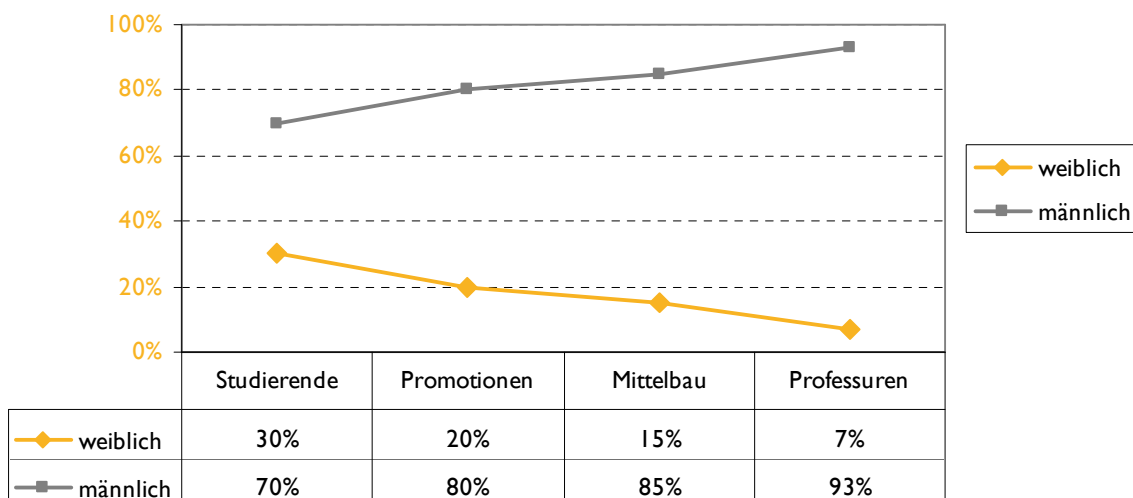


Abbildung 38: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen; FAI; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhänge 3– 12: Tabellen aus dem wissenschaftsstützenden Bereich

Anhang 3: Wissenschaftsstützendes Personal auf Zeit

	2006		2007		2008	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
VZ	19	11	26	14	23	16
TZ	26	4	28	9	29	7
Total	45	15	54	23	52	23

Abbildung 39: Wissenschaftsstützendes Personal auf Zeit; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang 4: Bewilligungen von Altersteilzeit² 2006 – 2008

	2006				2007				2008			
	Blockmodell		Teilzeitmodell		Blockmodell		Teilzeitmodell		Blockmodell		Teilzeitmodell	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höherer Bereich					1	2			2			
gehobener Bereich						3			3			
mittlerer Bereich	1	1		1	5		1				1	
einfacher Bereich												
Total:	1	1	0	1	6	5	1	0	5	0	1	0

Abbildung 40: Bewilligungen von Altersteilzeit; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang 5: Beamtinnen und Beamte zum Stichtag 30.06.2008

² Erläuterung der Altersteilzeitmodelle:

Beamte: (BayBG Art. 80d)

Während der Gesamtdauer der Altersteilzeit kann die zu leistende Arbeit so eingebracht werden,

1. dass sie während des gesamten Bewilligungszeitraums durchgehend im festgesetzten Umfang geleistet wird (**Teilzeitmodell**) oder
2. zunächst im Umfang der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich festgesetzten Arbeitszeit oder im Umfang der vor Beginn der Altersteilzeit zuletzt festgesetzten Arbeitszeit geleistet wird und der Beamte anschließend vollständig vom Dienst freigestellt wird (**Blockmodell**).

Arbeitnehmer:

Im Rahmen eines **Teilzeitmodells** (§ 3 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ) wird die Arbeitszeit während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durchgehend in Höhe der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erbracht.

Nach dem sogenannten **Blockmodell** (§ 3 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ) arbeitet der/die Arbeitnehmer/in in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im bisherigen Umfang weiter (Arbeitsphase) und wird daraufhin in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Freistellungsphase) von der Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistungen befreit.

Dienstverhältnis Beamtinnen/Beamte	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst				
B 9 - B 3				
B 2		1		
A 16		2		
A 15		3	1	1
A 14	2	4		1
A 13	2	6		1
Ausbildung (Referendare)				
zusammen	4	16	1	3
gehobener Dienst				
A 13 E (Spitzenamt gD)	1			
A 12	2	3		2
A 11	3	8	4	3
A 10	8	2	11	1
A 9	5		4	
in Ausbildung				
zusammen	19	13	19	6
mittlerer Dienst				
A 9 E (Spitzenamt mD)	1			
A 8	2	2	3	
A 7	4	2	6	
A 6		4		
A 5	1	2		
in Ausbildung				0
zusammen	8	10	9	0
einfacher Dienst				
A 5 E (Spitzenamt eD)				
A 4	1	1		
A 3				
A 2				
zusammen	1	1	0	0
Total:	32	40	29	9

Abbildung 41: Beamtinnen und Beamten zum Stichtag 30.06.2008; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang 6:
 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Stichtag 30.06.2008

Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höherer Bereich				
Entgeltgruppe E15		1		
Entgeltgruppe E14	1	6	2	1
Entgeltgruppe E13Ü	1	9	2	
Entgeltgruppe E13	3	4	3	
zusammen	5	20	7	1
gehobener Bereich				
Entgeltgruppe E12		1		
Entgeltgruppe E11		6		1
Entgeltgruppe E10	2	10	1	1
Entgeltgruppe E9	15	20	11	5
zusammen	17	37	12	7
mittlerer Bereich				
Entgeltgruppe E8	14	10	7	
Entgeltgruppe E7		18		1
Entgeltgruppe E6	71	13	76	3
Entgeltgruppe E5	26	16	64	2
zusammen	97	57	147	6
einfacher Bereich				
Entgeltgruppe E4		5		
Entgeltgruppe E3	2	2	2	
Entgeltgruppe E2Ü			3	
Entgeltgruppe E2	1	8	5	
zusammen	3	15	10	0
Auszubildende				
zusammen	2	3		
Total:				
	138	132	176	14

Abbildung 42: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Stichtag 30.06.2008; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang 7: Frauen in Führungspositionen

	2006	2007	2008
A13/E13/BAT IIa	7	10	11
A14/E14/BAT Ia	5	5	5
A15/E15/BAT Ib	0	0	0
A16	0	0	0
B2	0	0	0
Total:	12	15	16

Abbildung 43: Frauen in Führungspositionen; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang 8: Männer in Führungspositionen

Männer in Besoldungs- / Entgeltgruppen	2006	2007	2008
A13/E13	10	20	20
A14/E14	8	10	14
A15/E15	1	5	5
A16	2	2	2
B2	1	1	1
Total:	22	38	42

Abbildung 44: Männer in Führungspositionen; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang 9: Beförderungen von Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen/Beamte	2007				2008			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst								
B 2								
A 16								
A 15		1						
A 14	1							
A 13								
gehobener Dienst								
A 13 E								
A 12						1		
A 11	1							
A 10							1	
A 9								
mittlerer Dienst								
A 9 E								
A 8								
A 7								
A 6								
A 5								
einfacher Dienst								
A 5 E								
A 4								
A 3								
A 2								
Total:	2	1	0	0	0	1	1	0

Abbildung 45: Beförderungen von Beamtinnen und Beamten; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang 10: Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Dienstverhältnis	2007				2008			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Arbeitnehmerinnen Arbeitnehmer								
Höherer Bereich								
E 15								
E 14	1	1						
E 13 U		1						
E 13								
gehobener Bereich								
E 12								
E 11		1						
E 10		3						
E 9								
mittlerer Bereich								
E 8	1	1						
E 7								
E 6	2	1	8					
E 5								
einfacher Bereich								
E 4								
E 3								
E 2		1						
Total:	4	9	8	0	0	0	0	0

Abbildung 46: Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang II: Leistungsprämien/Leistungsentgelt im Beamtenbereich

Dienstverhältnis	2007				2008			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Fraue n	Männe r	Fraue n	Männe r	Fraue n	Männe r	Fraue n	Männe r
Höherer Dienst (hD)	2	1				1		
Gehobener Dienst (gD)	2	4			8	6	1	
Mittlerer Dienst (mD)	1				4		1	
Einfacher Dienst (eD)								
Summen:	5	5	0	0	12	7	2	0

Abbildung 47: Leistungsprämien/Leistungsentgelt im Beamtenbereich; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang 12: Leistungsentgelt 2007 gem. § 40 Nr. 6 i.V.m. § 18 Abs. 7.8 TV-L

Entgelt- gruppe	Frauen			Männer		
	Gesamt	Prämie	Zulage	Gesamt	Prämie	Zulage
E2	0	0	0	4	4	0
E3	1	1	0	1	1	0
E4	0	0	0	4	3	1
E5	17	11	6	7	6	1
E6	57	51	6	10	10	0
E7	0	0	0	6	6	0
E8	5	5	0	0	0	0
E9	8	8	0	8	7	1
E10	0	0	0	2	2	0
E11	0	0	0	4	2	2
E12	0	0	0	0	0	0
E13	0	0	0	0	0	0
E13 Ü	0	0	0	4	4	0
E14	0	0	0	5	4	1
E15	0	0	0	0	0	0
SUMME	88	76	12	55	49	6

Abbildung 48: Leistungsentgelt 2007 gem. § 40 Nr. 6 i.V.m. § 18 Abs. 7.8 TV-L; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang I3: Teilnahme an Veranstaltungen in der Mitarbeiterfortbildung des ZWW

Fortbildungen	Kurse gesamt	Teilnahmezahlen
Frühjahr 2006	61	318
Herbst 2006	57	172
Frühjahr 2007	51	262
Herbst 2007	51	274
Frühjahr 2008	57	288

Abbildung 49: Teilnahme an Veranstaltungen in der Mitarbeiterfortbildung des ZWW; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Kurse gesamt	davon EDV-Kurse	davon Sprach- und Büroкурse	KleVer-Programm	davon Kurse zu "Soft Skills"
Frühjahr 2006	37	9	4	11
Herbst 2006	32	9	4	12
Frühjahr 2007	29	7	3	12
Herbst 2007	30	3	4	14
Frühjahr 2008	29	10	4	14

Abbildung 50: Teilnahme an der Mitarbeiterfortbildung des ZWW, Kursgruppen; Quelle: Universität Augsburg, Stand: 2008

Anhang I4

LINKLISTE

- Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG):
<http://www.stmwfk.bayern.de/Hochschule/Hochschulrecht.aspx>
- Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGlG):
<http://www.stmas.bayern.de/frauen/erwerbsleben/bayglg.pdf>
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):
<http://bundesrecht.juris.de/agg/>
- Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)
<http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/index.html>
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tzbfsg/gesamt.pdf>
- [Rundschreiben der Universität Augsburg](#) (nicht öffentlich zugänglich)
- Richtlinie zum Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung, Belästigung und Gewalt als Bestandteil eines Sicherheitskonzeptes der Universität Augsburg:
http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/gleichstellungsbeauftragte/downloads/glk_sexuelle_belaestigung.pdf
- Frauenbeauftragte der Universität Augsburg:
<http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/beauftragte/> (Allgemein)
<http://www.uni-augsburg.de/de/einrichtungen/frauenbeauftragte/>
(Frauenbüro)
- Gleichstellungsbeauftragte
<http://www.uni-augsburg.de/de/einrichtungen/gleichstellungsbeauftragte/> (Allgemein)

- GenderZentrum Augsburg (GZA)
<http://www.gza.uni-augsburg.de>
- Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg
<http://www.uni-augsburg.de/gendermainstreaming/>
- Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF)
<http://www.lakof-bayern.mwn.de/>
- Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF)
<http://www.bukof.de/>
- Center of Excellence Women and Science (CEWS)
<http://www.cews.org/cews/index.php>
- Beschwerdestelle der Universität Augsburg
<http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/beschwerdestelle/>
- Sprachliche Gleichbehandlung – Organisationsrichtlinien
<http://www.regierung.unterfranken.bayern.de/imperia/md/content/regufr/gleichstellungsstelle/4.pdf>
- Richtlinie Albert Leimer-Preis „Geschlechter in Balance“
www.wiwi.uni-augsburg.de/frauenbeauftragte/Dateien/Vergaberichtlinien-ALS-Preis.doc

Anhang 15

Literaturverzeichnis

- Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit im Berufungsverfahren, Campus Verlag, Frankfurt/ Main 2008
- Macha, Hildegard; Handschuh-Heiß, Stephanie; Magg-Schwarzbäcker, Marion; Gruber, Susanne: Gleichstellung und Diversity an der Hochschule – Implementierung und Analyse des Gender-Mainstreaming-Prozesses, Barbara Budrich Verlag, Opladen 2010a
- Macha, Hildegard; Bauer, Quirin; Gruber, Susanne; Struthmann, Sandra: Gender Mainstreaming: Professionalisierung der Organisation und Potentialentwicklung der Akteurinnen und Akteure an Hochschulen, Barbara Budrich Verlag, Opladen 2010b
- Macha, Hildegard; Struthmann, Sandra (i.V.): Gleichstellung messbar machen: Die Gender Balanced Scorecard.