

Gleichstellungsmonitor der Universität Augsburg

Berichtsjahr 2011



Inhalt

Einführung.....	3
1. Zielsetzung des Gleichstellungsmonitors	4
2. Studierende an der Universität Augsburg.....	5
2.1 Studierende gesamt (WS 2011/12) (S).....	6
2.2 Studierendenzahlen nach Fakultät (WS 2011/12)	6
2.4 Ausländische Studierende WS 2009/10 bis WS 2011/12.....	9
3. Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich und Qualifikationsarbeiten	11
3.1 Wissenschaftliches Personal und Qualifikationsarbeiten nach Fakultäten	16
3.2. Ausgewählte Zentrale Einrichtungen (nur wissenschaftlicher Bereich)	38
4. Wissenschaftsstützendes Personal (B).....	40
5. Mitglieder in der Universitätsleitung und in Ständigen Kommissionen	41
6. Zusammenfassende Bewertung der Daten.....	43
7. Legende	44

Zum dritten Mal wird hier der Gleichstellungsmonitor der Universität Augsburg vorgelegt.

Er soll die Universitätsleitung und die gesamte Universität bei der Standortbestimmung auf dem Weg zu unserem Ziel „Geschlechter in Balance“ unterstützen, denn Zahlen und Fakten machen bestehende Verhältnisse und damit auch Ungleichheiten sichtbar.

Der Gleichstellungsmonitor wurde von den Mitarbeiterinnen des Frauenbüros auf Basis von Daten aus den Referaten I und II der Zentralverwaltung erstellt. Herzlichen Dank an alle, die dabei mitgewirkt haben.

1. Zielsetzung des Gleichstellungsmonitors

Der Gleichstellungsmonitor leistet einen Beitrag zur Sensibilisierung für Gleichstellung und erhöht die Transparenz in Bezug auf die aktuelle Situation und Handlungsfelder der Universität Augsburg.

Sensibilisierung und Transparenz für Gleichstellung

Darüber hinaus fungiert der Monitor als Controlling-Instrument zur Planung und Steuerung von gleichstellungsrelevanten Zielen und Maßnahmen. So werden u.a. die Zielvereinbarungen im Rahmen des Innovationsbündnisses Hochschule 2013 zwischen der Universität Augsburg und dem Wissenschaftsministerium im Bereich Gleichstellung überprüfbar gemacht.

Controlling-Instrument zur Planung, Zielbestimmung und Steuerung

Die verwendeten Daten für Beschäftigte beziehen sich auf den Stichtag 01.05.2011, die Studierendendaten auf das jeweils angegebene Semester bzw. Studienjahr (Stand 20.9.2012).

Der Aufbau des Gleichstellungsmonitors lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Im ersten Teil des Monitors finden sich die Studierendenzahlen nach Fakultät. Unter dem Gliederungspunkt 3 wird das wissenschaftliche Personal nach Geschlechterverhältnissen differenziert. Hier wird neben der Beschäftigtenzahl auch die Anzahl abgeschlossener Qualifikationsarbeiten aufgeführt, um nachvollziehbar zu machen, wie sich der wissenschaftliche Nachwuchs zahlenmäßig entwickelt. Die Situation der jeweiligen Personengruppen wird deskriptiv in Zahlen und Diagrammen dargestellt. Die Graphiken zu Karriereverläufen beziehen sich dabei auf den Status Quo des Berichtszeitraums und zeigen die Verteilung von Frauen und Männern auf zwei Stufen (wissenschaftliche MitarbeiterInnen und ProfessorInnen). Die aktuelle Beschäftigtensituation im wissenschaftsstützenden Bereich wird in Kapitel 4 abgebildet. In Kapitel 5 finden sich die Daten zu den Leitungsfunktionen, Mitgliedern in Gremien und zu Beauftragten.

Aufbau des Gleichstellungsmonitors nach Qualifikationsstufen und Beschäftigtenverhältnis

Der Bericht endet mit einer zusammenfassenden Bewertung des Ist-Standes und (möglichen) Folgerungen der einzelnen Fakultäten und der Universitätsleitung aus der aktuellen Situation.

2. Studierende an der Universität Augsburg

Der Trend der letzten Jahre setzt sich fort: Der Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden liegt mit 56,9% derzeit über dem Männeranteil. Bei den Neuimmatrikulationen zeigt sich eine leichte Senkung des Frauenanteils gegenüber den Vorjahren (WS 2009/10: 58%; WS 2010/2011: 59%; WS 2011/2012: 54,8%).

Anteil der eingeschriebenen Studentinnen bei 56,9%

Den Tabellen in Kapitel 2.2. sind deutliche Unterschiede zwischen den sieben Fakultäten zu entnehmen:

Die höchsten Frauenanteile bei den Studierenden weisen die Philologisch-Historische Fakultät (74,4%) und die Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät (71,6%) auf. Es folgen die Katholisch-Theologische Fakultät (64,8%), die Juristische Fakultät (58,6%), die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (43%), die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (41,4%) und als Schlusslicht die Fakultät für Angewandte Informatik mit 30,2% (2010: 32,5%). Auffallend ist, dass bei den Fakultäten, die eher frauenuntypische Studiengänge anbieten, ein geringer Rücklauf der Frauenanteile im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen ist. Wie erwähnt, ist auch bei den Studienanfängerinnen diese gesamtuniversitäre Tendenz wahrzunehmen.

Höchste Frauenanteile bei der PhilHist und PhilSoz
Schlusslicht ist die FAI mit 30,2%

Insbesondere bei den Zahlen der KThF und der MNF ist zu berücksichtigen, dass die Frauenanteile durch die Lehramtsstudierenden, unter denen sich überwiegend Frauen befinden, verzerrt sind und die Zahl der Frauen, die in diesen Fakultäten die Fachwissenschaften nicht für Lehramt studieren, deutlich geringer ist.

Interessant im Zusammenhang mit dem Anteil ausländischer Studierender an der Universität Augsburg (im WS 2011/12: 9,4% aller eingeschriebenen Studierenden) ist die Tatsache, dass in den letzten Jahren jeweils deutlich mehr weibliche ausländische Studierende an der Universität Augsburg eingeschrieben waren als männliche. Dabei sind die Studierendenanteile im Vergleich zu den Vorjahren durchwegs stabil (Frauen ca. 65% und Männer 35%). Im Studienjahr 2011/12 kamen die meisten Studentinnen aus der Türkei, mit einem Anteil von 10,5% an allen ausländischen Studentinnen.

Mehr weibliche Studierende aus dem Ausland als männliche

Die Absolventenzahlen lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht vor, weshalb - zur groben Orientierung - die Daten des letzten Gleichstellungsmonitors 2011 (Stichtag 01.05.2010) verwendet wurden.

Absolventenzahlen des letzten Berichtsjahres 2010

2.1 Studierende gesamt (WS 2011/12) (S)

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (WS 2011/12)	2.448 54,8%	2.017 45,2%	4.465
S-Insgesamt	Studierende (gesamt) (WS 2011/12)	10.065 56,9%	7.614 43,1%	17.679
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2010/11)*	359 52,5%	325 47,5%	684

* Die Absolventenzahlen lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht vor, weshalb zur groben Orientierung die Daten vom WS 2010/11 aufgeführt werden.

2.2 Studierendenzahlen nach Fakultät (WS 2011/12)

WiWi

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2011/12)	424 41,8%	590 58,2%	1.014
S-Insgesamt	Studierende (gesamt) relativer Anteil (WS 2011/12)	1.510 43%	2001 57%	3511
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2010/11)*	93 48,7%	98 51,3%	191

Jura

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2011/12)	291 62%	179 38%	470
S-Insgesamt	Studierende (gesamt) relativer Anteil (WS 2011/12)	1.540 58,6%	1.086 41,4%	2.626
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2010/11)*	18 58,1%	13 41,9%	31

FAI

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2011/12)	153 28,4%	386 71,6%	539
S-Insgesamt	Studierende (gesamt) relativer Anteil (WS 2011/12)	534 30,2%	1235 69,8%	1769
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2010/11)*	23 24,7%	70 75,3%	93

MNF

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2011/12)	254 38%	415 62%	669
S-Insgesamt	Studierende (gesamt) relativer Anteil (WS 2011/12)	872 41,4%	1236 58,6%	2108
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2010/11)*	44 32,1%	93 67,9%	137

**Phil-
Soz.**

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2011/12)	544 74,7%	184 25,3%	728
S-Insgesamt	Studierende (gesamt) relativer Anteil (WS 2011/12)	1884 71,6%	748 28,4%	2632
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2010/11)*	172 78,9%	46 21,1%	218

**Phil-
Hist.**

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2011/12)	744 75,3%	244 24,7%	988
S-Insgesamt	Studierende (gesamt) relativer Anteil (WS 2011/12)	3585 74,4%	1232 25,6%	4817
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2010/11)*	9 75%	3 25%	12

KThF

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2011/12)	38 66,7%	19 33,3%	57
S-Insgesamt	Studierende (gesamt) relativer Anteil (WS 2011/12)	140 64,8%	76 35,2%	216
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2010/11)*	0 0%	2 100%	2

2.4 Ausländische Studierende WS 2009/10 bis WS 2011/12

Kategorien		WS 2009/10	WS 2010/11	WS 2011/12
S-Ausland*	Frauen (absolut)	1059	1083	1071
	relativer Anteil	64,6%	65,1%	64,4%
	Männer (absolut)	580	582	591
	relativer Anteil	35,4%	34,9%	35,6%
	Gesamt	1639	1665	1662

* Ausländische Studierende: Personen, mit im Ausland erworbener Studienberechtigung, die zum Studium nach Deutschland gekommen sind (Bildungsausländer)

Die 1.662 im WS 2011/12 eingeschriebenen ausländischen Studierenden der Universität Augsburg sind folgendermaßen auf die sieben Fakultäten verteilt:

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S- Ausland	WiWi (absolut)	210	153	363
	relativer Anteil WS 2011/12	57,9%	42,1%	
	Jura (absolut)	138	75	213
	relativer Anteil WS 2011/12	64,8%	35,2%	
	FAI (absolut)	35	101	136
	relativer Anteil WS 2011/12	25,7%	74,3%	
	MNF (absolut)	71	108	179
	relativer Anteil WS 2011/12	39,7%	60,3%	
	PhilSoz (absolut)	239	69	308
	relativer Anteil WS 2011/12	77,6%	22,4%	
	PhilHist(absolut)	376	74	450
	relativer Anteil WS 2011/12	83,6%	16,4%	
	KThF (absolut)	2	11	13
	relativer Anteil WS 2011/12	15,4%	84,6%	
	Gesamt WS 2011/12	1071	591	1662

Der Anteil der ausländischen Studentinnen an allen eingeschriebenen weiblichen Studierenden im WS 2011/12 an der Universität Augsburg wird in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Eingeschriebene weibliche Studierende	davon ausländisch	davon deutsch
WiWi (absolut)	1510	210	1300
relativer Anteil WS 2011/12	43%	13,9%	86,1%
Jura (absolut)	1540	138	1402
relativer Anteil WS 2011/12	58,6%	9%	91%
FAI (absolut)	534	35	499
relativer Anteil WS 2011/12	30,2%	6,6%	93,4%
MNF (absolut)	872	71	801
relativer Anteil WS 2011/12	41,4%	8,1%	91,9%
PhilSoz (absolut)	1884	239	1645
relativer Anteil WS 2011/12	71,6%	12,7%	87,3%
PhilHist(absolut)	3585	376	3209
relativer Anteil WS 2011/12	74,4%	10,5%	89,5%
KThF (absolut)	140	2	138
relativer Anteil WS 2011/12	64,8%	1,4%	98,6%
Gesamt WS 2011/12	10065	1.071	8994
	56,9%	10,6%	89,4%

Insgesamt liegt der Anteil an Studentinnen aus dem Ausland an allen weiblichen Studierenden im Wintersemester 2011/12 an der Universität Augsburg bei 10,6% (bundesweit liegt er bei 11,8%, vgl. Bildungsbericht 2012).

Den höchsten Anteil an Studentinnen aus dem Ausland hat die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit 13,9%. Die KThF stellt mit 1,4% das Schlusslicht dar.

10,6% aller weiblichen Studentinnen kommen aus dem Ausland

Höchster Studentinnenanteil in der WiWi-Fakultät

3. Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich und Qualifikationsarbeiten

Mit einem Frauenanteil an den Professuren (C4/W3 und C3/W2) von 16,9% liegt die Universität Augsburg etwas unter dem Bundesdurchschnitt (im Vergleich aller Hochschulen 19%, vgl. CEWS 2012).

Professorinnenanteil bei 16,9%

Weiterhin bestehen zwischen den einzelnen Fakultäten sehr große Unterschiede. Die Bandbreite der Frauenanteile an den Professuren reicht von 40,6% (PhilHist, bei der eine erneute Steigerung zu verzeichnen ist) bis zu 0% (KThF).

Große Unterschiede bei den Frauenanteilen zwischen den Fakultäten

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist es gerade im Hinblick auf die zunehmende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau von Bedeutung, ob es geschlechtsspezifische Unterschiede in der Art der Beschäftigungsverhältnisse gibt. Daher erfolgt beim wissenschaftlichen Personal eine Differenzierung nach Umfang und Art der Beschäftigung.

Geschlechtsspezifische Differenzierung nach Art der Beschäftigungsverhältnisse

Neben den für jede Fakultät in Tabellen zusammengefassten Daten geben Diagramme einen Überblick über die Karriereverläufe in den einzelnen Fakultäten, aus denen sich unmittelbar kritische Stellen im Karriereverlauf von Frauen identifizieren lassen.

Wissenschaftliches Personal (P) im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss.MA *	absolut relativer Anteil	240 34,6%	454 65,4%	694
P-akad. Räte	absolut relativer Anteil	34 23,8%	109 76,2%	143
P-Junior	absolut relativer Anteil	2 33,3%	4 66,7%	6
P-Prof C2	absolut relativer Anteil	0 -	0 -	0
P-Prof C3/W2	absolut relativer Anteil	10 16,1%	52 83,9%	62
P-Prof C4/W3	absolut relativer Anteil	19 17,3%	91 82,7%	110

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

Wissenschaftliches Personal – Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	TZ			VZ			TZ			VZ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss.MA * relativer Anteil	129 37,9%	211 62,1%	340	82 28,1%	210 71,9%	292	11 55%	9 45%	20	18 42,9%	24 57,1%	42
P-akad. Räte relativer Anteil	2 100%	0 -	2	13 22,4%	45 77,6%	58	3 75%	1 25%	4	16 20,3%	63 79,7%	79
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	1 20%	4 80%	5	0 -	0 -	0 -	1 100%	0 -	1
P-Prof C2 relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
P-Prof C3/W2 relativer Anteil	0 -	1 100%	1	1 9%	10 91%	11	0 -	4 100%	4	9 19,6%	37 80,4%	46
P-Prof C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0	1 14,3%	6 85,7%	7	0 -	0 -	0 -	18 17,5%	85 82,5%	103

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

Hilfskräfte und Lehraufträge

Beschäftigungen als studentische bzw. als wissenschaftliche Hilfskraft spielen eine große Rolle als Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere. Bezogen auf die jeweilige Bezugsgröße (Studentinnen) sind Frauen hier unterrepräsentiert.

Bei den Lehraufträgen zeigen sich seit 2009 größere Schwankungen in der Anzahl von Frauen und Männern (2009: 59,4% Frauen, 40,6% Männer; 2010: 38,9% Frauen, 61,1% Männer; 2011: 45% Frauen, 55% Männer).

Unterrepräsentanz von Frauen als studentische bzw. als wissenschaftliche Hilfskraft

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut	397	369	766
	relativer Anteil	51,2%	48,2%	
P-wiss. Hilfskraft	absolut	97	121	218
	relativer Anteil	44,5%	55,5%	
P-Lehrauftrag	absolut	209	255	464
	relativer Anteil	45%	55%	

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2010/11 insgesamt (Q)

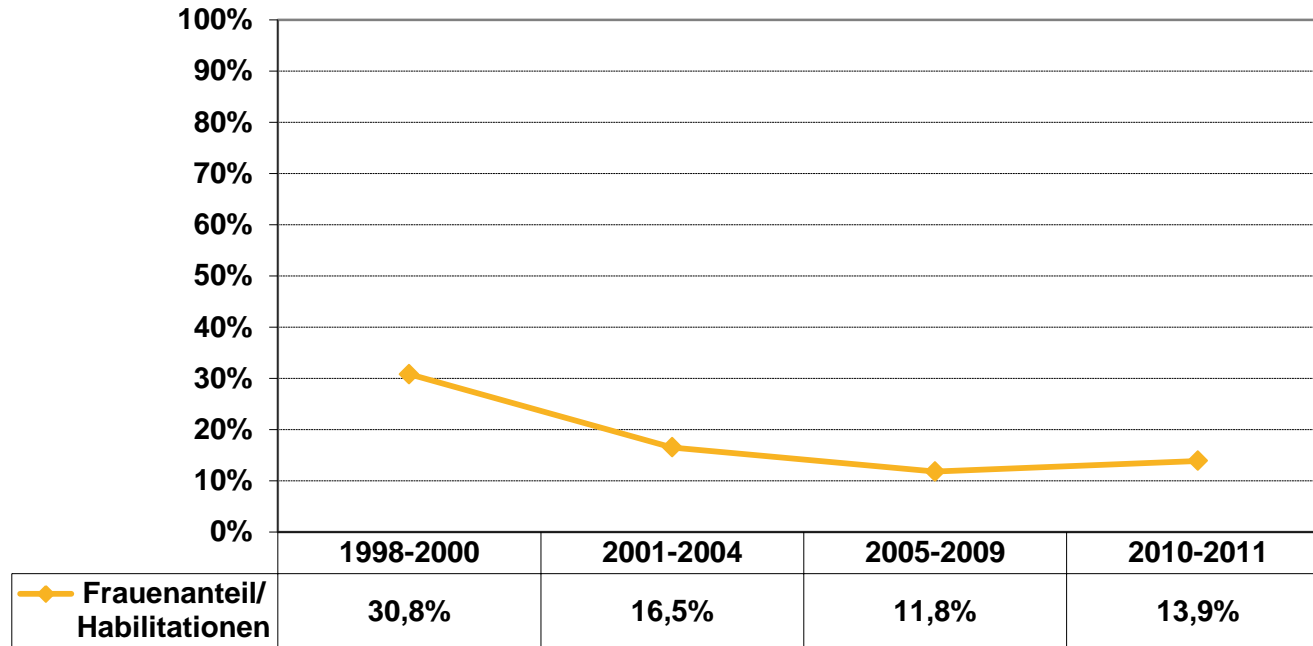
		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	50	82	132
	relativer Anteil	37,9%	62,1%	
Q-Habilitation	absolut	3	8	11
	relativer Anteil	27,3%	72,7%	

Der Frauenanteil bei den Promotionen ist mit 37,9% gesamtuniversitär nach wie vor nicht zufriedenstellend, gegenüber den Vorjahren (2010: 31,5%; 2009: 30,8%) ist er aber gestiegen. Vor allem die MNF und die FAI weisen mit 21,4% bzw. 16,7% in dem betrachteten Studienjahr sehr niedrige Werte auf. Die meisten weiblichen Promovendinnen kann die PhilHist mit 57,9% verzeichnen.

Promovendinnenanteil gesamtuniversitär bei 37,9%, die meisten Promovendinnen in der PhilHist 57,9%

Bei den Habilitationen zeigen sich extreme Schwankungen zwischen den Studienjahren, so dass der Blick auf ein einzelnes Studienjahr nicht aussagekräftig ist. Aus diesem Grund sind ergänzend die Daten über mehrere Jahre hinweg graphisch dargestellt. Im Verlauf von 2005 bis 2011 lässt sich sagen, dass die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen von Frauen trotz Einbrüchen seit 2005 zugenommen hat.

Extreme Schwankungen bei weiblichen Habilitationen zwischen den Studienjahren



3.1 Wissenschaftliches Personal und Qualifikationsarbeiten nach Fakultäten

WiWi

Auffällig an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist, dass Frauen in wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen deutlich unterrepräsentiert sind (Frauen: 29,8%, Männer 70,2%).

Unterrepräsentanz von Frauen in wiss. Beschäftigungsverhältnissen
Deutlicher Anstieg weiblicher Promotionen

Im Vergleich zum letzten Studienjahr zeigt sich allerdings eine Verbesserung der Gesamtsituation: die Anzahl der weiblichen Promotionen ist deutlich von 29,4% auf 57,1% gestiegen und es wurde eine Professorin an die Fakultät berufen. Frauen sollen laut Zielvereinbarungen der Fakultät mit der Universitätsleitung verstärkt zur Promotion und Habilitation ermutigt werden. Ein Modul zur Information über die Möglichkeiten zur „Wissenschaftliche Karriere“ (unter Einbeziehung von Genderaspekten) wurde beispielsweise fest im Bachelorstudium verankert.

Wissenschaftliches Personal – im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA *	absolut	31	73	104
	Relativer Anteil	29,8 %	70,2 %	
P-akad. Räte	absolut	2	22	24
	relativer Anteil	8,4%	91,6%	
P-Junior	absolut	0	0	0
	relativer Anteil	-	-	
P-Prof. C2	absolut	0	0	0
	relativer Anteil	-	-	
P-Prof. C3/W2	absolut	0	3	3
	relativer Anteil	-	100%	
P-Prof. C4/W3	absolut	1	14	15
	relativer Anteil	6,7%	93,3%	

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

Wissenschaftliches Personal – Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	TZ			VZ			TZ			VZ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA * relativer Anteil	7 %	22 %	29 100 %	24 %	51 %	75	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
P-akad. Räte relativer Anteil	1 100%	0 -	1 100%	1 6,2%	15 93,8%	16	0 -	1 100%	1	0 -	6 100 %	6
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
P-Prof. C2 relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0 -	0 -	3 100 %	3
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	1 100%	0 -	1	0 -	0 -	0 -	0 -	14 100%	14

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

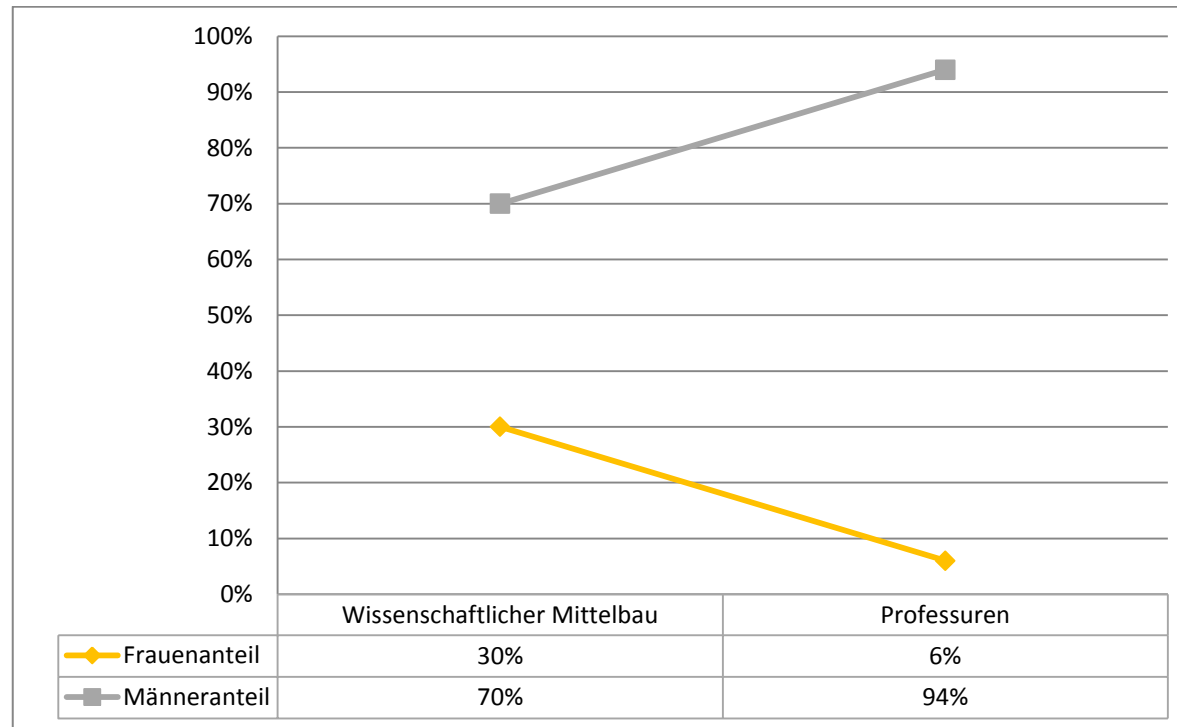
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut	41	60	101
	relativer Anteil	40,6 %	59,4 %	
P-wiss. Hilfskraft	absolut	7	14	21
	relativer Anteil	33,3%	66,7%	
P-Lehrauftrag	absolut	0	3	3
	relativer Anteil	-	100%	

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2010/2011

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	12	9	21
	relativer Anteil	57,1%	42,9%	
Q-Habilitation	absolut	1	1	2
	relativer Anteil	50%	50%	

Karriereverläufe von Frauen und Männern in der WiWi-Fakultät



Der Frauenanteil bei den Professuren C3/W2 und C4/W3 in der Juristischen Fakultät ist im Vergleich zu den Vorjahren weiter gefallen und liegt mit 10,5% unter dem gesamtuniversitären Durchschnitt. Für die Juristische Fakultät gilt es, verstärkt Frauen nach der Promotion zu halten. Hierzu will die Fakultät neben dem Angebot „Female Career Coaching“ auch noch weitere Beratungs- und Fördermaßnahmen, wie zum Beispiel die „Kurzzeitförderung“ für Promotionen etablieren. Derzeit wird eine Studie vorbereitet, die die Karriereverläufe von Frauen nach dem Staatsexamen untersucht, um mögliche Ausstiegsgründe zu identifizieren.

Professorinnenanteil mit 10,5% unter universitärem Durchschnitt

Wissenschaftliches Personal - im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA *	absolut relativer Anteil	16 40%	24 60%	40
P-akad. Räte	absolut relativer Anteil	3 30%	7 70%	10
P-Junior	absolut relativer Anteil	1 50%	1 50%	2
P-Prof. C2	absolut relativer Anteil	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2	absolut relativer Anteil	1 33,3%	2 66,7%	3
P-Prof. C4/W3	absolut relativer Anteil	1 6,2%	15 93,8%	16

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

Wissenschaftliches Personal - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	TZ			VZ			TZ			VZ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA * relativer Anteil	14 43,8%	18 56,2%	32	2 25%	6 75%	8	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0
P-akad. Räte relativer Anteil	1 100%	0 -	1	1 16,7	5 83,3	6	0 -	0 -	0 -	1 33,3%	2 66,7%	3
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	1 50%	1 50%	2	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0
P-Prof. C2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0 -	1 33,3%	2 66,7%	3
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	4 100%	4	0 -	0 -	0 -	1 8,3%	11 91,7%	12

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

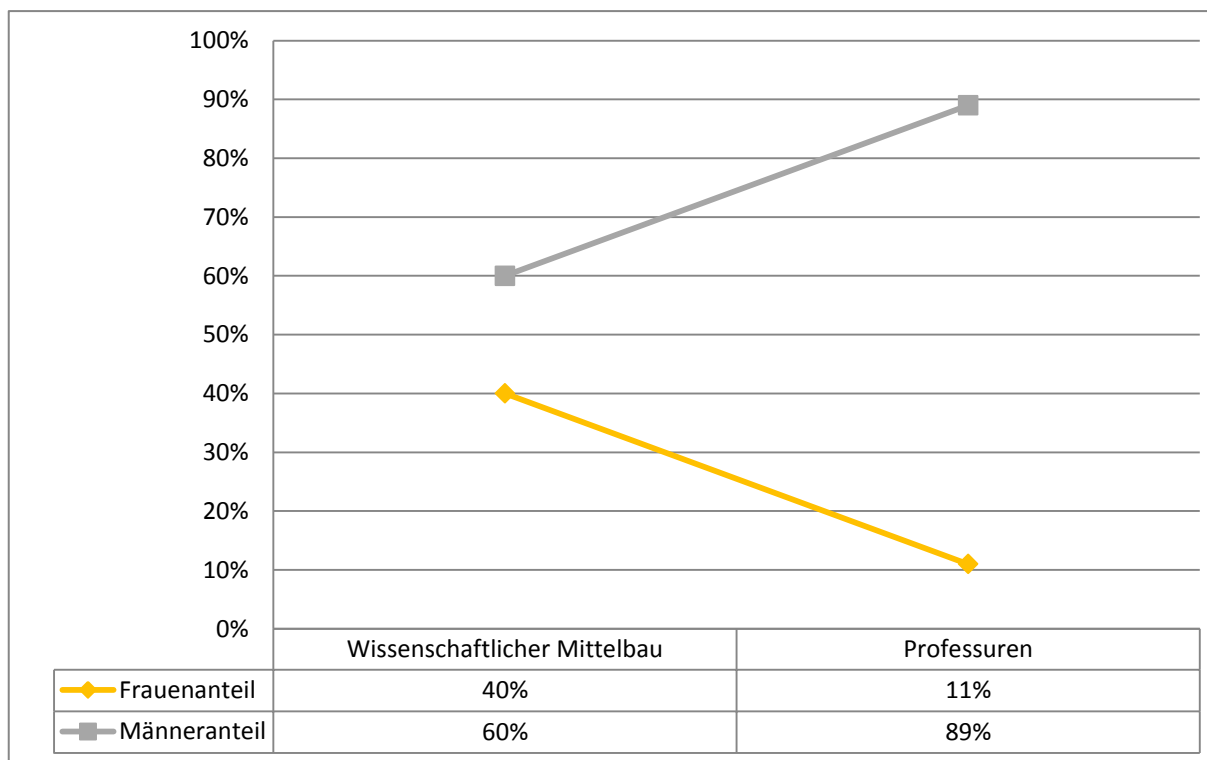
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut	64	51	115
	relativer Anteil	55,7%	44,3%	
P-wiss. Hilfskraft	absolut	9	14	23
	relativer Anteil	39,1%	60,7%	
P-Lehrauftrag (bez./unbez.)	absolut	7	30	37
	relativer Anteil	18,9%	81,1%	

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2010/2011

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	8	28	36
	relativer Anteil	22,2%	77,8%	
Q-Habilitation	absolut	0	1	1
	relativer Anteil	-	100 %	

Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Jura-Fakultät (in Prozent)



In den MINT-Fächern zeigte sich in den letzten Jahren ein eher negativer Trend bei den Studierendenzahlen. Die FAI formulierte daher in den internen Zielvereinbarungen das Ziel, verstärkt Schülerinnen und Schüler für ihre Informatik-Studiengänge zu gewinnen. Dennoch ist die Zahl der weiblichen Neuimmatrikulationen im Vergleich zum Vorjahr von 33,7% auf 28,4% gesunken.

Auch der Frauenanteil unter den Promovierenden ist gering (16,7%) und im Vergleich zum Studienjahr 2009/2010 um fast 10% gesunken.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist mit 16,1% der geringste an der Universität. Die FAI gibt an, dass auch in den nächsten Jahren nicht mit einer Steigerung des Professorinnenanteils zu rechnen ist.

Die Bindung der beschäftigten Frauen wird als zentrales Anliegen formuliert und angestrebt.

Negativer Trend bei den Studierendenzahlen

Frauenanteile bei den Promotionen und in wiss. Beschäftigungsverhältnissen äußerst gering

Wissenschaftliches Personal - im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA *	absolut relativer Anteil	15 16,1%	78 83,9%	93
P-akad. Räte	absolut relativer Anteil	0 -	12 100%	12
P-Junior	absolut relativer Anteil	0 -	0 -	0
P-Prof. C2	absolut relativer Anteil	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2	absolut relativer Anteil	1 14,3%	6 85,7%	7
P-Prof. C4/W3	absolut relativer Anteil	1 11,1%	8 88,9%	9

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

Wissenschaftliches Personal - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	TZ			VZ			TZ			VZ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA * relativer Anteil	6 30%	14 70%	20	8 11,4%	62 88,6%	70	0 -	0 -	0 -	1 33,3%	2 66,7%	3
P-akad. Räte relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	8 100%	8	0 -	0 -	0 -	0 -	4 100 %	4
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
P-Prof. C2 relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	1 100 %	1 -	0 -	0 -	0 -	1 16,7%	5 83,3%	6
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	1 100%	1	0 -	0 -	0 -	1 12,5%	7 87,5%	8

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

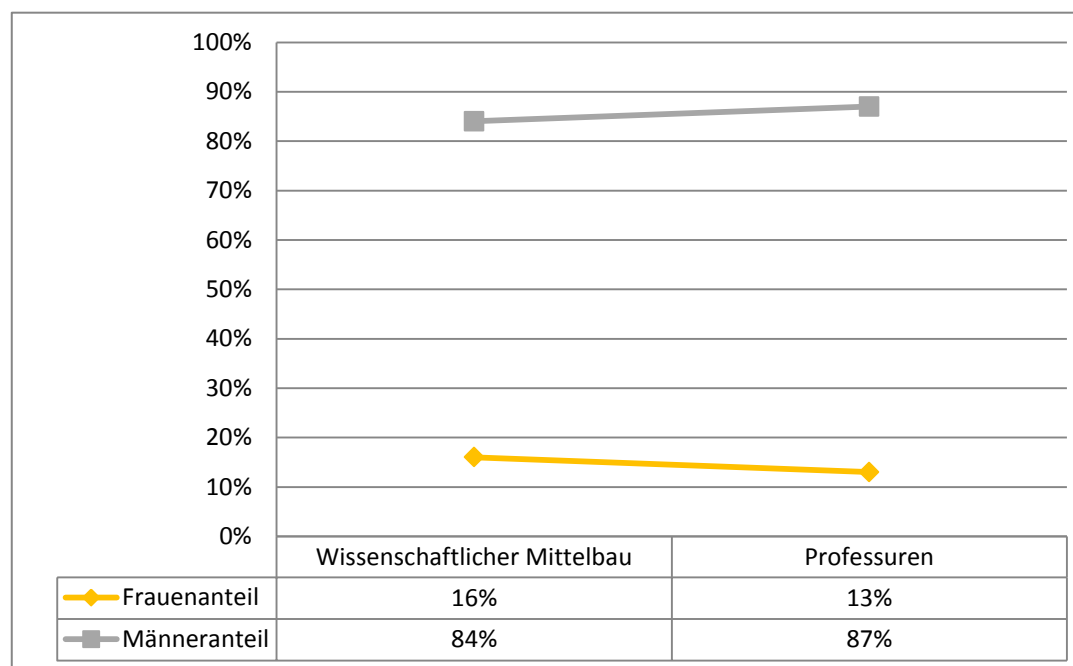
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	22 26,5%	61 73,5%	83
P-wiss. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	6 22,2%	21 77,8%	27
P-Lehrauftrag (bez./unbez.)	absolut relativer Anteil	4 15,4%	22 84,6%	26

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2010/2011

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	1	5	6
	relativer Anteil	16,7%	83,3%	
Q-Habilitation	absolut	0	2	2
	relativer Anteil	-	100 %	

Karriereverläufe von Frauen und Männern in der FAI-Fakultät



In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen dem Institut für Physik und dem Institut für Mathematik, insbesondere bei den Studierenden. Der Frauenanteil unter den Studierenden der Mathematik ist deutlich höher als unter den Studierenden der Physik. Eine fachspezifische Differenzierung ist für den nächsten Gleichstellungsmonitor 2013 geplant. Die MNF hat zahlreiche Maßnahmen konzipiert, um Frauen für ein MINT-Studium bzw. eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen (z. B. Kooperation mit Schulen, Beschäftigung von Studentinnen als Tutorinnen).

Unterschiede zwischen den Fächergruppen

Ähnlich der Fakultät für Informatik fällt auch hier der Frauenanteil in den wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen mit 18,2% sehr gering aus. Erfreulicherweise ist der Frauenanteil unter den Promovierenden im Vergleich zum Vorjahr von 12,5% auf 21,4% angestiegen. Mit Blick auf den Professorinnenanteil (2,6%) stellt die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät das Schlusslicht der Universität dar.

Anstieg des Promovierendenanteils von 12,5% auf 21,4%

Wissenschaftliches Personal - im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA *	absolut	31	139	170
	relativer Anteil	18,2%	81,8%	
P-akad. Räte	absolut	4	22	26
	relativer Anteil	15,4%	84,6%	
P-Junior	absolut	0	2	2
	relativer Anteil	-	100 %	
P-Prof. C2	absolut	0	0	0
	relativer Anteil	-	-	
P-Prof. C3/W2	absolut	1	18	19
	relativer Anteil	5,3%	94,7%	
P-Prof. C4/W3	absolut	0	18	18
	relativer Anteil	-	100%	

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

Wissenschaftliches Personal - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	TZ			VZ			TZ			VZ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA* relativer Anteil	21 19,8%	85 80,2%	106 100%	9 15,3%	50 84,7%	59	1 100%	0 -	1	0 -	4 100%	4
P-akad. Räte relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	1 14,3%	6 85,7%	7	0 -	0 -	0 -	3 15,8%	16 84,2%	19
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	2 100%	2	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0
P-Prof. C2 relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	4 100%	3	0 -	0 -	0 -	1 6,7%	14 93,3%	15
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0 -	0 -	18 100%	18

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

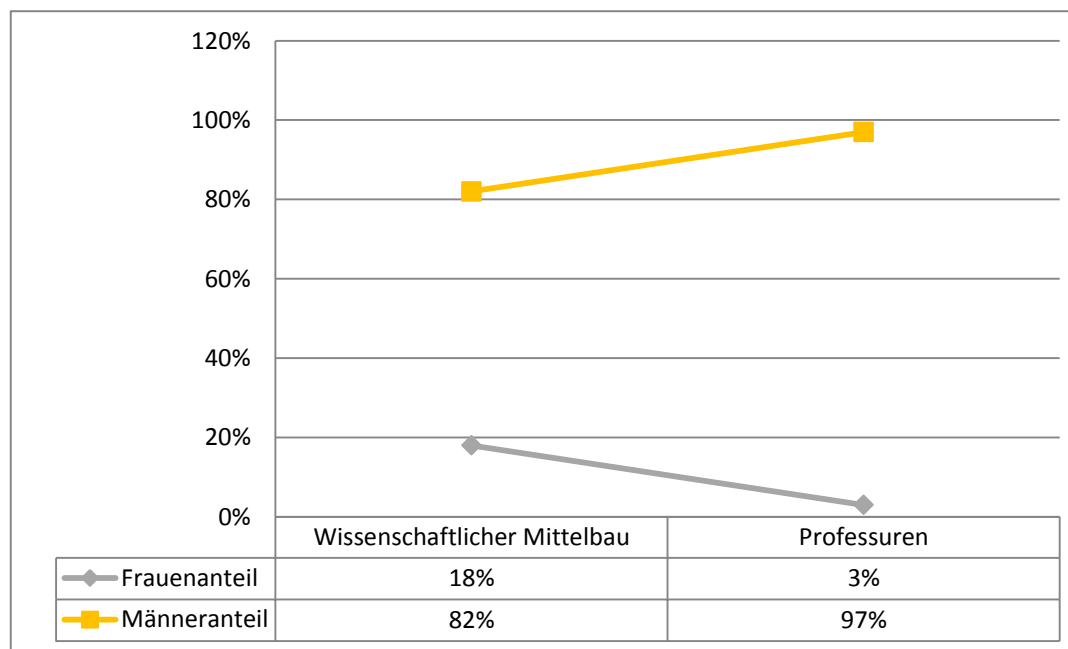
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut	29	73	102
	relativer Anteil	28,4%	71,6%	
P-wiss. Hilfskraft	absolut	16	44	60
	relativer Anteil	26,7%	73,3%	
P-Lehrauftrag	absolut	6	8	14
	relativer Anteil	42,9%	57,1%	

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten in Studienjahr 2010/2011

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	6	22	28
	relativer Anteil	21,4%	78,6%	
Q-Habilitation	absolut	0	1	1
	relativer Anteil	-	100 %	

Karriereverläufe von Frauen und Männern in der MNF- Fakultät



Vor dem Hintergrund einer steigenden weiblichen Studierendenschaft hat sich die Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät auf Studierendenebene das Ziel gesetzt, einer Feminisierung einzelner Studiengänge entgegenzuwirken.

Auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ist der Frauenanteil geringfügig höher als der Männeranteil. Seit dem Studienjahr 2009/10 liegt auch der Anteil abgeschlossener Promotionen durch Frauen (2009/10: 58% und 2010/11: 57,1%) über dem der Männer. Mittelfristig strebt die Fakultät die Erreichung der 50%-Marke bei Professuren an. 2011 liegt sie mit 25% über dem gesamtuniversitären Durchschnitt.

Der Feminisierung einzelner Studiengänge ist entgegenzuwirken
 Professorinnenanteil bei 25 % über dem universitären Durchschnitt

Wissenschaftliches Personal im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA *	absolut	62	57	119
	relativer Anteil	52,1%	47,9%	
P-akad. Räte	absolut	14	15	29
	relativer Anteil	48,3%	51,7%	
P-Junior	absolut	0	0	0
	relativer Anteil	-	-	
P-Prof. C2	absolut	0	0	0
	relativer Anteil	-	-	
P-Prof. C3/W2	absolut	4	15	19
	relativer Anteil	21%	79%	
P-Prof. C4/W3	absolut	6	15	21
	relativer Anteil	28,6%	71,4%	

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

Wissenschaftliches Personal - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	TZ			VZ			TZ			VZ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA * relativer Anteil	39 60%	26 40%	65	11 40,7%	16 59,3%	27	8 47,1%	9 52,9%	17	4 40%	6 60%	10
P-akad. Räte relativer Anteil	0 -	0 -	0	6 66,7%	3 33,3%	9	2 100%	0	2	6 33,3%	12 66,7%	18
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof. C2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	1 100%	0	0 -	2 100%	2	0 -	3 100%	3	4 30,8%	9 69,2%	13
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	6 28,6%	15 71,4%	21

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

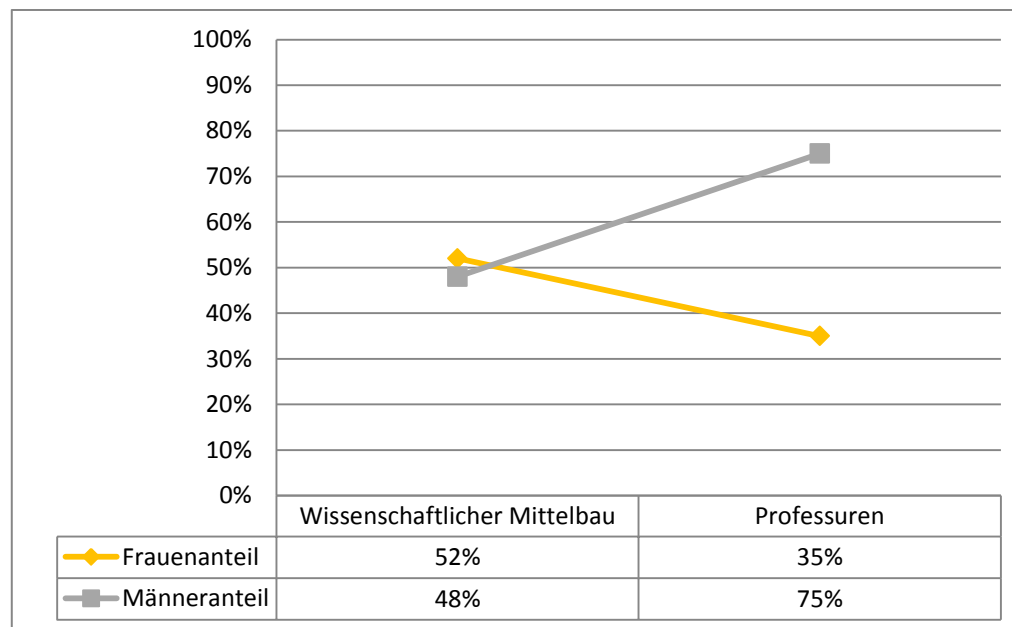
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	89 64,5%	49 35,5%	138
P-wiss. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	22 71%	9 29%	31
P-Lehrauftrag	absolut relativer Anteil	131 49,8%	132 50,2%	263

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten in Studienjahr 2010/2011

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	12	9	21
	relativer Anteil	57,1%	42,9%	
Q-Habilitation	absolut	1	1	2
	relativer Anteil	50%	50%	

Karriereverläufe von Frauen und Männern in der PhilSoz-Fakultät



Die Fakultät hat mit 74,4% den höchsten Studentinnenanteil unter allen Fakultäten. Die Prozentzahl weiblicher Promotionen und Habilitandinnen ist bereits zufriedenstellend hoch. Es wird angestrebt, den Frauenanteil bei den beamteten Dauerstellen für Frauen mit dem Ziel der Parität zu erhöhen.

Höchster Studentinnenanteil mit 74,4%

Wie die Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät hat sich die Philologisch-Historische Fakultät das Ziel gesetzt, 50 % aller Professuren mit Frauen zu besetzen (aktuell 40,6 %).

40,6% aller Professuren sind weiblich besetzt

Wissenschaftliches Personal im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA *	absolut	37	38	75
	relativer Anteil	49,3%	50,6%	
P-akad. Räte	absolut	7	17	24
	relativer Anteil	29,2%	74%	
P-Junior	absolut	1	0	1
	relativer Anteil	100%	.	
P-Prof. C2	absolut	0	0	0
	relativer Anteil	-	-	
P-Prof. C3/W2	absolut	3	5	8
	relativer Anteil	37,5%	62,5%	
P-Prof. C4/W3	absolut	10	14	24
	relativer Anteil	41,7%	58,3%	

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

Wissenschaftliches Personal - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	TZ			VZ			TZ			VZ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA * relativer Anteil	20 44,4%	25 55,6%	45	14 56%	11 44%	25	0 -	0 -	0 -	3 60%	2 40%	5
P-akad. Räte relativer Anteil	0 -	0 -	0	4 44,4%	5 55,6%	9	0 -	0 -	0 -	3 20%	12 80%	15
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	-0 -	0 -	1 100%	0	1
P-Prof. C2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	1 33,3	2 66,7	3	0 -	0 -	0 -	2 40	3 60	5
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	1 -	2 -	3	0 -	0 -	0 -	2 40%	3 60%	5
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	1 100%	1	0 -	0 -	0 -	10 43,5%	13 56,5%	23

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

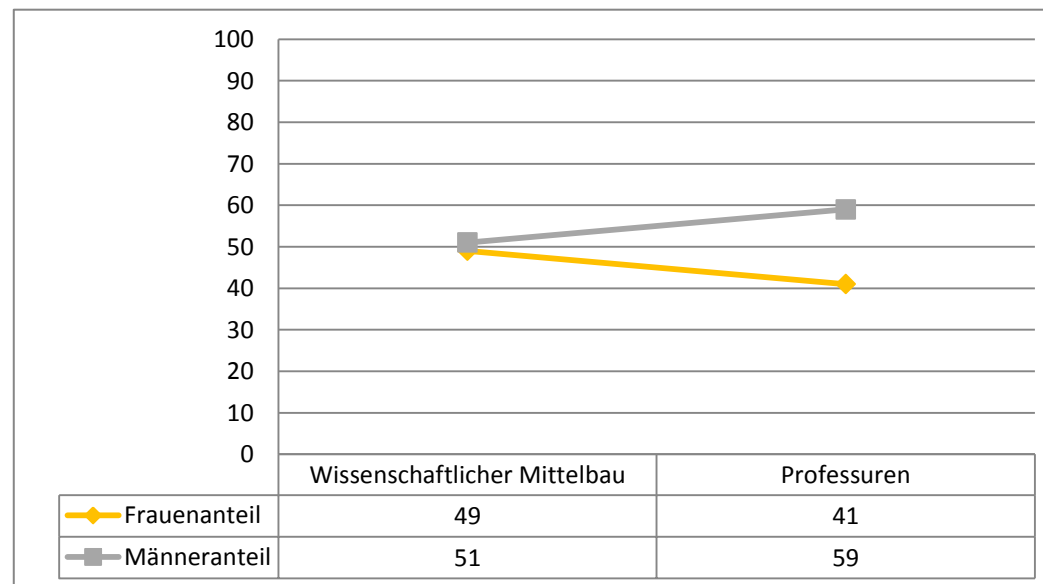
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut	56	26	82
	relativer Anteil	68,3%	31,7%	
P-wiss. Hilfskraft	absolut	20	11	31
	relativer Anteil	64,5%	35,5%	
P-Lehrauftrag	absolut	30	36	66
	relativer Anteil	45,5%	54,5%	

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten in Studienjahr 2010/2011

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	11	8	19
	relativer Anteil	57,9%	42,1%	
Q-Habilitation	absolut	1	1	2
	relativer Anteil	50%	50%	

Karriereverläufe von Frauen und Männern in der PhilHist-Fakultät



Aufgrund des vorgeschriebenen Priester-Laien-Proporzes müssen in der KThF 50% aller Professuren von Priestern besetzt sein. Die Fakultät strebt jedoch an, die Zahl der Professorinnen langfristig auf 50% des Anteils der von Laien besetzten Professuren zu erhöhen. Um dies zu erreichen, bemüht sich die Fakultät um aktive Rekrutierung weiblicher Bewerberinnen. Parität soll auch bei Lebenszeitstellen im Mittelbau verwirklicht werden.

Parität bei Lebenszeitstellen im Mittelbau als langfristiges Ziel

Erfreulicherweise wurde eine der zwei Promotionen im Studienjahr 2010/11 von einer Frau verfasst.

Eine weibliche Promovendin im Studienjahr 2010/11

Wissenschaftliches Personal - im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA *	absolut relativer Anteil	8 61,5%	5 38,5%	13
P-akad. Räte	absolut relativer Anteil	2 40%	3 60%	5
P-Junior	absolut relativer Anteil	0 -	1 100%	1
P-Prof. C2	absolut relativer Anteil	0 -	0 -	0 -
P-Prof. C3/W2	absolut relativer Anteil	0 -	3 100%	3
P-Prof. C4/W3	absolut relativer Anteil	0 -	7 100%	7

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

Wissenschaftliches Personal - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	TZ			VZ			TZ			VZ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA * relativer Anteil	3 33,3%	3 66,7%	6	5 44,4%	2 55,6%	7	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-akad. Räte relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	1 100%	1	1 100%	0 -	1	1 33,3%	2 66,7%	3
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	1 100%	1	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof. C2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	1 100%	1	0 -	1 100%	1	0 -	1 100%	1
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	1	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	7 100%	7

* in der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten

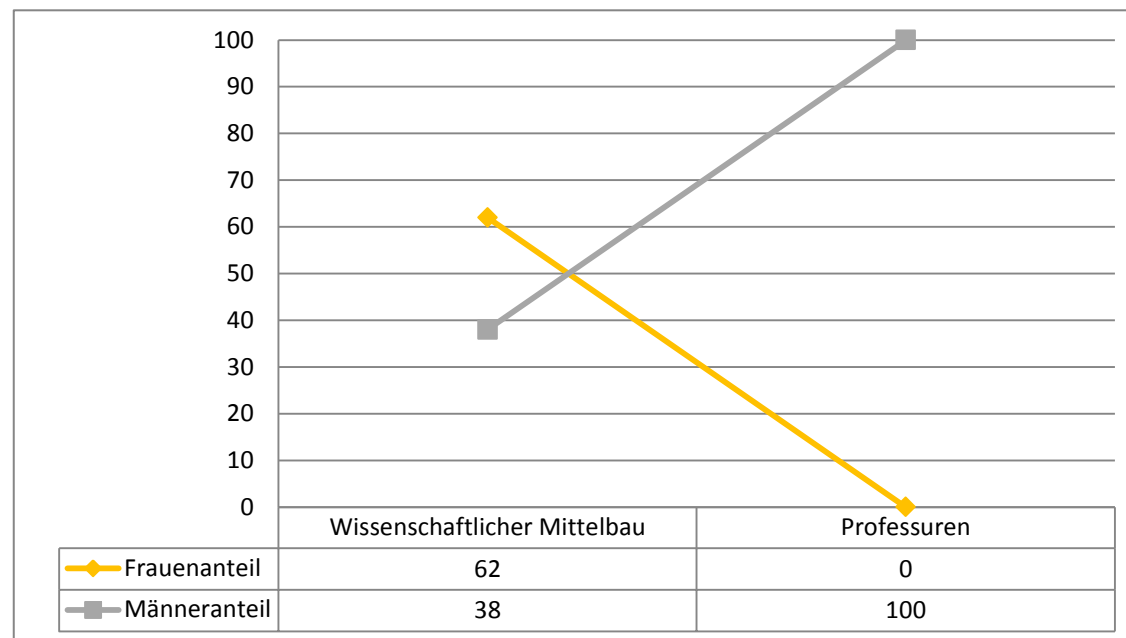
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	9 64,3%	5 35,7%	14
P-wiss. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	4 100%	0 -	4
P-Lehrauftrag	absolut relativer Anteil	0 -	2 100%	2

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten in Studienjahr 2010/2011

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	1	1	2
	relativer Anteil	50%	50%	
Q-Habilitation	absolut	0	0	0
	relativer Anteil	-	-	

Karriereverläufe von Frauen und Männern in der KThF-Fakultät



3.2. Ausgewählte Zentrale Einrichtungen (nur wissenschaftlicher Bereich)

Gender Zentrum Augsburg (GZA)

	Gesamt	Befristet				Unbefristet			
		TZ		VZ		TZ		VZ	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P-wiss. MA	3	1 100%	0 -	2 100%	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -

Qualitätsagentur (QA)

	Gesamt	Befristet				Unbefristet			
		TZ		VZ		TZ		VZ	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P-wiss. MA	2	0 -	0 -	0 -	1 100%	0 -	0 -	0 -	1 100%

Rechenzentrum

	Gesamt	Befristet				Unbefristet			
		TZ		VZ		TZ		VZ	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P-wiss. MA	2	0 -	0 -	1 100%	0 -	0 -	0 -	0 -	1 100%

Sportzentrum

		Befristet				Unbefristet			
		TZ		VZ		TZ		VZ	
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
P-wiss. MA	6	1 50%	1 50%	1 100%	0 -	0 -	0 -	2 66,7%	1 33,3%

Sprachenzentrum (allgemein)

		Befristet				Unbefristet			
		TZ		VZ		TZ		VZ	
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
P-wiss. MA	27	11 100%	0 -	4 66,7%	2 33,3%	1 100%	0 -	7 77,8%	2 22,2%

Wissenschaftszentrum Umwelt (WZU)/Anwenderzentrum Umwelt (AMU)

		Befristet				Unbefristet			
		TZ		VZ		TZ		VZ	
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
P-wiss. MA	8	2 50%	2 50%	0 -	3 100%	0 -	0 -	0 -	1 100%

Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW)

		Befristet				Unbefristet			
		TZ		VZ		TZ		VZ	
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
P-wiss. MA	6	0 -	1 100%	1 50%	1 50%	0 -	0 -	1 33,3%	2 66,7%

4. Wissenschaftsstützendes Personal (B)

Im wissenschaftsstützenden Bereich arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer (Frauenanteil 64,7%), allerdings – vergleichbar mit dem wissenschaftlichen Bereich – stark unterrepräsentiert in den Besoldungs- und Entgeltstufen des höheren Bereichs (32,8%), mit einer gering fallenden Tendenz gegenüber dem Vorjahr (39,4%) um 6,6%. Frauen arbeiten weitaus häufiger in wenig karriereförderlichen Positionen: Von den befristet Beschäftigten sind 61,8% Frauen. Hier sind die Frauenanteile – bei einer insgesamt starken Zunahme der befristeten Beschäftigungen im wissenschaftsstützenden Bereich - deutlich zurückgegangen (2009: 87%; 2010: 74%; 2011: 60,8%). Von den Teilzeitbeschäftigten sind 85,6% Frauen.

Deutlich mehr Frauen als Männer, jedoch weitaus häufiger in weniger karriereförderlichen Positionen

85,6% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen

	Befristet						Unbefristet					
	TZ			VZ			TZ			VZ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
B-Gesamt	31 67,4%	15 32,6%	46	17 73,7%	16 26,3%	33	194 89%	24 11%	218	142 48,1%	153 51,9%	295
B-I einfacher Dienst	1 50%	1 50%	2	0 -	1 100%	1	10 90%	1 10%	11	5 22,7%	17 77,3%	22
B-II Mittlerer Dienst	29 87,9%	4 12,1%	33	12 52,2%	11 47,8%	23	150 89,8%	17 10,2%	167	97 57,7%	71 42,3%	168
B-III gehobener Dienst	0 -	4 100%	4	4 66,7%	2 33,3%	6	27 87%	4 13%	31	30 44,8%	37 55,2%	67
B-IV Höherer Dienst	2 33,3%	4 66,7%	6	1 33,3%	2 66,7%	3	7 77,8%	2 22,2%	9	10 23,3%	33 76,7%	43

5. Mitglieder in der Universitätsleitung und in Ständigen Kommissionen

Die Leitungsebene der Universität Augsburg ist, trotz der Wahl der seit WS 2011/12 amtierenden Präsidentin, weit entfernt von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen.

Trotz weiblicher Präsidentin keine gleichberechtigten Teilhabe auf Leitungsebene

Auf der Leitungsebene der Fakultäten hat sich die Situation gegenüber den Vorjahren verschlechtert: Keine der Fakultäten wird von einer Dekanin geleitet. Im Universitätsrat ist im Vergleich zum Vorjahr eine Erhöhung der weiblichen Mitglieder zu verzeichnen (von 2010: 16,7% zu 21,1% in 2011).

Keine Frau in der Leitungsebene der Fakultäten

Auch die Kommissionen und Ausschüsse sowie die Beauftragten-Ämter sind – abgesehen von der Kommission für Gleichstellungsfragen, für die eine Quote festgelegt ist – überwiegend männlich besetzt. Hier gibt es keine gravierenden Veränderungen zu den Vorjahren.

Kommissionen und Ausschüsse überwiegend männlich besetzt

Insgesamt verschlechtert sich das Bild, wenn die Frauenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte, die qua Amt Mitglieder sind, außer Acht bleiben.

Leitungsebene (L)

		Frauen	Männer	Gesamt
L-Universitätsrat	Mitglieder des Hochschulrates	4 21,1%	15 78,9%	19
L-Uni	Mitglieder der Universitätsleitung	1 20%	4 80%	5
L-EULe	Mitglieder der erweiterten Universitätsleitung	3* 15,8%	16 84,2%	19
L-Dekane	Dekane	0 -	7 100%	7

* Die Frauenbeauftragte der Universität ist qua Amt Mitglied des Gremiums

Ständige Kommissionen (K)

		Frauen	Männer	Gesamt
K-Lehre	Mitglieder der Kommission für Lehre und Studierende	6* 40%	9 60%	15
K-Forschung	Mitglieder der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs	6* 40%	9 60%	15
K-Haushalt	Mitglieder der Kommission für Haushalts-, Raum- und Bauangelegenheiten	4* 28,6%	10 71,4%	14
K-Planung	Mitglieder der Kommission für Hochschulplanung	2* 13,3%	13 86,7%	15
K-Gleichstellung	Mitglieder der Kommission für Gleichstellungsfragen	12* , ** 70,6%	5 29,4%	17
K-Lehrerbildung	Mitglieder der Kommission für Lehrerbildung	2* 14,3%	12 85,7%	14

* Die Frauenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sind qua Amt Mitglied des Gremiums

** Lt. Grundordnung §6 (4) muss die Kommission mit mindestens 50% Frauen besetzt sein.

Ausschüsse (A) und Beauftragte

		Frauen	Männer	Gesamt
A-Bib	Ausschuss für Bibliotheksangelegenheiten	3 23,5%	14 76,5%	17
A-Info	Ausschuss für Informationsverarbeitung	0 -	15 100%	15
Beauftragte	Beauftragte der Universität	2* 40%	5 60%	6
Personalrat	Personalrat als Vertretung des wissenschaftsstützenden Bereichs	10 53,8%	5 46,2%	15

* Frauenbeauftragte der Universität und Gleichstellungsbeauftragte

6. Zusammenfassende Bewertung der Daten

Die Zusammenschau der Daten macht die fakultätsspezifischen Unterschiede in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse deutlich: Fakultäten, wie die PhilSoz oder die PhilHist weisen auf Ebene der Studierenden eine Mehrheit an Frauen auf, wohingegen in der FAI und der MNF Nachwuchs im Allgemeinen und weiblicher Nachwuchs im Speziellen fehlt. Sichtbar wird außerdem, dass es den Fakultäten unterschiedlich gut gelingt, den Anteil der Studentinnen und Studenten entsprechend des Kaskadenmodells auf der Stufe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zu repräsentieren. Über alle Fakultäten hinweg gehen Frauen auf dem Weg zur Professur verloren. Hier zeigen sich kaum Veränderungen zu den Vorjahren.

Fakultätsspezifischen Unterschiede in Geschlechterverhältnissen
Verlust von Frauen auf dem Weg zur Professur

Mit Blick auf die Daten im wissenschaftsstützenden Bereich fällt auf, dass Frauen zahlenmäßig überproportional vertreten sind, jedoch die sichersten und am besten bezahlten Stellen (gehobener und höherer Dienst) zu fast zwei Dritteln von Männern besetzt sind. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in diesen Positionen sogar gesunken.

Karriereförderliche Positionen zu fast 2/3 von Männern besetzt

Auch in den hochschulpolitischen Gremien und Ämtern sind Frauen stark unterrepräsentiert, wobei hier eine leichte Verbesserung zum Vorjahr zu verzeichnen ist. So ist etwa der Frauenanteil in der Universitätsleitung mit der Wahl der Präsidentin von 2011: 0% auf 2012: 20% gestiegen. Auf der Leitungsebene der Fakultäten hingegen hat sich die Lage gegenüber den Vorjahren verschlechtert: Keine der Fakultäten wird nun mehr von einer Dekanin geleitet.

Unterrepräsentanz von Frauen auch auf Leitungsebene und in hochschulpolitischen Gremien und Ämtern

Wie die Universität der aktuellen Situation begegnet

Die Universität Augsburg hat sich zur Umsetzung des Kaskadenmodells, wie es die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) empfiehlt, verpflichtet. Alle Fakultäten haben daher realistische Zielwerte formuliert. Im Hinblick auf die gleichstellungspolitische Schwerpunktsetzung Gender & Diversity und die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ist es wünschenswert, die Datenbasis des Gleichstellungsmonitors weiter zu differenzieren (z.B. durch die gesonderte Erfassung der Lehramtsstudierenden). Sowohl die Universitätsleitung wie auch die Fakultäten haben spezifische Maßnahmen konzipiert, um die an den Daten ablesbaren Disparitäten gezielt zu beseitigen. Ob diese Maßnahmen Wirkung zeigen, werden die jährlichen Umsetzungsberichte der Fakultäten sowie der Gleichstellungsmonitor zeigen.

Umsetzung des Kaskadenmodells

Formulierung realistischer Ziele durch die Fakultäten

Zur besseren Bündelung und Vernetzung der Gender- und Diversityforschung an der Universität Augsburg wird zurzeit das Transdisziplinäre Forum Gender und Diversität aufgebaut. Das Forum soll über die jeweiligen Fakultätsgrenzen hinweg zu größeren Forschungsverbänden führen, die Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen befördern und die Implementierung von Gender und Diversity in Forschung, Lehre und Service forcieren. Die Universitätsfrauenbeauftragte wird dabei als zentraler Knotenpunkt der Vernetzung gesehen.

Aufbau Transdisziplinäres Forum Gender und Diversität

7. Legende

A	Ausschuss
akad.	akademisch
B	Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich
FA in %	Frauenanteil (in Prozent)
FAI	Fakultät für Angewandte Informatik
Jura	Juristische Fakultät
K	Kommissionen
KThF	Katholisch-Theologische Fakultät
L	Leitungsebene
MA	Mitarbeiter/innen
MA in %	Männeranteil (in Prozent)
MNF	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
P	Wissenschaftliches Personal
P-wiss. MA	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
P-akad. Räte	Akademische Räte, AssistentInnen und DirektorInnen
P-Prof.	ProfessorInnen (Besoldungsstufe W1, C2, C3 oder C4)
PhilSoz	Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät
PhilHist	Philologisch-Historische Fakultät
Q	Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten
S	Studierende
stud.	studentisch
TZ	Teilzeit beschäftigt (bis ... Stunden wöchentlich)
VZ	Vollzeit beschäftigt
wiss.	Wissenschaftlich
WiWi	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Weiterführende Informationen:

Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Augsburg (2011)

Datenquellen:

Universität Augsburg, Zentralverwaltung, Referate I und II
(ergänzt durch eigene Berechnungen)

Herausgegeben von:

Universität Augsburg

Frauenbüro

Leitung: Marion Magg-Schwarzbäcker

Eichleitnerstrasse 30, 86159 Augsburg

Telefon: 0821 – 598 5145

E-Mail: frauenbuero@zbe.uni-augsburg.de

Beteiligte MitarbeiterInnen:

Natalie Stanczak, M.A.

Januar 2013

Download: www.uni-augsburg.de/frauenbeauftragte/downloads

