

Gleichstellungsmonitor der Universität Augsburg

Berichtsjahr 2012

Inhalt

Einführung.....	3
1. Zielsetzung des Gleichstellungsmonitors	4
2. Studierende an der Universität Augsburg.....	5
2.1 Studierende gesamt (WS 2012/13) (S).....	6
2.2 Studierendenzahlen nach Fakultät (WS 2012/13)	6
2.3 Ausländische Studierende WS 2009/10 bis WS 2012/13.....	9
3. Wissenschaftliches Personal (P) und Qualifikationsarbeiten (Q).....	11
3.1 Wissenschaftliches Personal und Qualifikationsarbeiten nach Fakultäten	17
3.2. Ausgewählte Zentrale Einrichtungen (nur wissenschaftlicher Bereich)	45
4. Wissenschaftsstützendes Personal (B).....	47
5. Mitglieder in der Universitätsleitung und in den Ständigen Kommissionen	48
6. Zusammenfassende Bewertung der Daten.....	50
7. Legende	52

Zum vierten Mal wird der Gleichstellungsmonitor der Universität Augsburg vorgelegt.

Dieser soll die Universitätsleitung und alle übrigen Entscheidungsträger dabei unterstützen, Gleichstellung und Chancengleichheit in der Universität zu verwirklichen. Zahlen machen bestehende Verhältnisse und damit auch Ungleichheiten sichtbar und sind damit eine Mahnung zur Veränderung.

Der Gleichstellungsmonitor wurde durch die MitarbeiterInnen des Frauenbüros, auf Basis von Daten erstellt, die durch die Referate I und II der Zentralverwaltung bereitgestellt wurden. Herzlichen Dank an alle, die dabei mitgewirkt haben.

1. Zielsetzung des Gleichstellungsmonitors

Der Gleichstellungsmonitor sensibilisiert für Gleichstellung: Er macht die aktuelle Situation und potentiellen Handlungsfelder der Universität Augsburg sichtbar.

Sensibilisierung und
Transparenz

Darüber hinaus fungiert der Monitor als Controlling-Instrument zur Planung, und Steuerung von gleichstellungsbezogenen Zielen und Maßnahmen.

Die verwendeten Daten von Beschäftigten beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2012, die Studierendendaten auf das jeweils angegebene Semester bzw. Studienjahr (Stand 20.9.2013).

Der Aufbau des Gleichstellungsmonitors lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Im ersten Teil des Monitors finden sich die Studierendenzahlen nach Fakultäten. In Kapitel 3 wird das wissenschaftliche Personal nach Geschlechterverhältnissen differenziert. Dabei werden neben den Beschäftigtenzahlen auch die Zahlen 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 Grafiken zu den Karriereverläufen beziehen sich dabei auf den „Status Quo“ des Berichtszeitraums und zeigen die Verteilung von Frauen und Männern auf folgenden vier Stufen: Studierende, Promovierende, wissenschaftliche MitarbeiterInnen und ProfessorInnen. Die aktuelle Beschäftigtensituation im wissenschaftsstützenden Bereich wird in Kapitel 4 abgebildet. Im Anschluss finden sich die Daten zu den Leitungsfunktionen, Mitgliedern in Gremien und Beauftragten.

Aufbau des
Gleichstellungsmonitors
nach Qualifikationsstufen
und Beschäftigtenverhältnis

Der Bericht endet mit einer zusammenfassenden Bewertung des Ist-Zustandes sowie (möglichen) Folgerungen für die einzelnen Fakultäten und die Universitätsleitung bezogen auf die aktuelle 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 56,4 % derzeit über dem Männeranteil. Bei den Neuimmatrikulationen ist die Tendenz des Frauenanteils allerdings weiterhin sinkend (WS 2009/10: 58,0 %; WS 2010/11: 59,0 %; WS 2011/12: 54,8 %; WS 2012/13: 53,6 %).

Anteil der eingeschriebenen Studentinnen: 56,4 %

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

Den höchsten Frauenanteil bei den Studierenden weisen die Philologisch-Historische Fakultät (75,0 %) und die Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät (70,8 %) auf. Es folgen die Katholisch-Theologische Fakultät (62,4 %), die Juristische Fakultät (59,0 %), die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (43,6 %), die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (39,0 %) und als Schlusslicht die Fakultät für Angewandte Informatik mit 28,9 % (Berichtsjahr 2010: 32,5 %, Berichtsjahr 2011: 30,2%). Auffallend ist, dass Fakultäten, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, einen geringeren Rücklauf der Frauenanteile im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen haben. Insbesondere bei den Zahlen der Katholisch-Theologischen Fakultät sowie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Frauenanteile durch die Lehramtsstudierenden, unter denen sich überwiegend Frauen befinden, mitbestimmt sind. Abzüglich der LehramtsstudentInnen ist die Zahl der (studierenden) Frauen in diesen Fakultäten deutlich geringer.

Höchste Frauenanteile bei der PhilHist und PhilSoz
Schlusslicht ist die FAI mit 28,9 %

Im Zusammenhang mit dem Anteil ausländischer Studierender an der Universität Augsburg (im WS 2012/13: 10,4 % an allen eingeschriebenen Studierenden) fällt auf, 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. bei rund 63 % und Männer bei 37 %). Den höchsten Anteil an Studentinnen aus dem Ausland hat die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit 13,3 %. Die Katholisch-Theologische Fakultät weist mit 2,1 % den geringsten Anteil auf.

Mehr weibliche Studierende aus dem Ausland als männliche

Bei den AbsolventInnenzahlen ist eine sinkende Tendenz des Frauenanteils wahrzunehmen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil von 52,5 %: Im Vergleich zum Berichtsjahr 2011 ist er auf 49,6 % gesunken. Der Männeranteil unter den Abschließenden liegt gesamtuniversitär unter dem der Frauen. Im Vergleich zum WS 2011/2012 ist dieser um knapp 3,0 % gestiegen (WS 2011/12: 47,5 %; WS 2012/13: 50,4 %).

Bei weiblichen Absolventenzahlen sinkende Tendenz wahrzunehmen

2.1 Studierende gesamt (WS 2012/13) (S)

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	2.604 53,6 %	2.250 46,4 %	4.854
S-Insgesamt	Studierende (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	10.344 56,4 %	8.008 43,6 %	18.352
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	522 49,6 %	531 50,4 %	1.053

2.2 Studierendenzahlen nach Fakultät (WS 2012/13)

WiWi

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	506 42,4 %	686 57,6 %	1.192
S-Insgesamt	Studierende (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	1.644 43,6 %	2.127 56,4 %	3.771
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	175 40,0 %	262 60,0 %	437

Jura

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	378 59,9 %	253 40,1 %	631
S-Insgesamt	Studierende (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	1.619 59,0 %	1.123 41,0 %	2.742
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	23 52,3 %	21 47,7 %	44

FAI

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	156 26,9 %	425 73,1 %	581
S-Insgesamt	Studierende (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	560 28,9 %	1.381 71,1 %	1.941
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	34 26,2 %	96 73,8 %	130

MNF

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	209 34,6 %	395 65,4 %	604
S-Insgesamt	Studierende (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	825 39,0 %	1.293 61,0 %	2.118
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	30 28,3 %	76 71,7 %	106

PhilSoz

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	544 74,7 %	184 25,3 %	728
S-Insgesamt	Studierende (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	1.897 70,8 %	781 29,2 %	2.678
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	163 74,4 %	56 25,6 %	218

PhilHist

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	822 75,9 %	261 24,1 %	1.084
S-Insgesamt	Studierende (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	3.653 75,0 %	1.215 25,0 %	4.868
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	97 83,6 %	19 16,4 %	116

KThF

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S-AnfängerInnen	Neuimmatrikulationen/StudienanfängerInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	31 63,3 %	19 36,7 %	49
S-Insgesamt	Studierende (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	146 62,4 %	88 37,6 %	234
S-AbsolventInnen	AbsolventInnen (absolut) relativer Anteil (WS 2012/13)	0 0,0 %	1 100,0 %	1

2.3 Ausländische Studierende WS 2009/10 bis WS 2012/13

Kategorien		WS 2009/10	WS 2010/11	WS 2011/12	WS 2012/13
S-Ausland*	Frauen (absolut)	1.059	1.083	1.071	1.077
	relativer Anteil	64,6 %	65,1 %	64,4 %	62,8
	Männer (absolut)	580	582	591	637
	relativer Anteil	35,4 %	34,9 %	35,6 %	37,2 %
	Gesamt	1.639	1.665	1.662	1.714

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

Die 1.714 im Wintersemester 2012/13 eingeschriebenen ausländischen Studierenden der Universität Augsburg sind folgendermaßen auf die sieben Fakultäten verteilt:

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
S- Ausland	WiWi (absolut)	219	153	372
	relativer Anteil (WS 2012/13)	58,9 %	41,1 %	
	Jura (absolut)	138	79	217
	relativer Anteil (WS 2012/13)	63,6 %	36,4 %	
	FAI (absolut)	45	123	168
	relativer Anteil (WS 2012/13)	26,8 %	73,2 %	
	MNF (absolut)	77	117	194
	relativer Anteil (WS 2012/13)	39,7 %	60,3 %	
	PhilSoz (absolut)	211	64	275
	relativer Anteil (WS 2012/13)	76,7 %	23,3 %	
	PhilHist(absolut)	384	86	470
	relativer Anteil (WS 2012/13)	81,7 %	18,3 %	
	KThF (absolut)	3	15	18
	relativer Anteil (WS 2012/13)	16,7 %	83,3 %	
	Gesamt (WS 2012/13)	1.077	637	1.714

Der Anteil der ausländischen Studentinnen an der Gesamtzahl aller Studentinnen im Wintersemester 2012/13 an der Universität Augsburg wird in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Eingeschriebene weibliche Studierende	davon ausländisch	davon deutsch
WiWi (absolut)	1.644	219	1.425
relativer Anteil (WS 2012/13)	43,6 %	13,3 %	86,7 %
Jura (absolut)	1.619	138	1.481
relativer Anteil (WS 2012/13)	59,0 %	8,5 %	91,5 %
FAI (absolut)	560	45	515
relativer Anteil (WS 2012/13)	28,9 %	8,0 %	92,0 %
MNF (absolut)	825	77	748
relativer Anteil (WS 2012/13)	29,0 %	9,3 %	90,7 %
PhilSoz (absolut)	1.897	211	1.686
relativer Anteil (WS 2012/13)	70,8 %	11,1 %	88,9 %
PhilHist(absolut)	3.653	384	3.269
relativer Anteil (WS 2012/13)	75,0 %	10,5 %	89,5 %
KThF (absolut)	146	3	143
relativer Anteil (WS 2012/13)	62,4 %	2,1 %	97,9 %
Gesamt (WS 2012/13)	10.344	1.077	9.267
	56,4 %	10,4 %	89,6 %

Insgesamt liegt der Anteil an Studentinnen aus dem Ausland an der Gesamtzahl aller Studentinnen im Wintersemester 2012/13 an der Universität Augsburg bei 10,4 % (Bundesweit liegt er bei 11,8 %; vgl. Bildungsbericht 2012).

Den höchsten Anteil an Studentinnen aus dem Ausland hat die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit 13,3 %. Die Katholisch-Theologische Fakultät stellt mit 2,1 % das Schlusslicht dar.

10,4 % aller weiblichen Studentinnen kommen aus dem Ausland

Höchster Anteil ausländischer Studentinnen an der WiWi-Fakultät

3. Wissenschaftliches Personal (P) und Qualifikationsarbeiten (Q)

Mit einem Frauenanteil an den Professuren (C4/W3 und C3/W2) von 16,8 % liegt die Universität Augsburg etwas unter dem Bundesdurchschnitt von 19,0 % (im Vergleich aller Hochschulen, vgl. CEWS 2012).

Professorinnenanteil bei 16,8 %

Weiterhin bestehen zwischen den einzelnen Fakultäten sehr große Unterschiede. Die Bandbreite der Frauenanteile bei den Professuren reicht von 37,9 % (Philologisch-Historische Fakultät, bei der ein geringer Rückgang im Vergleich zum Berichtsjahr 2011: 40,6 %, zu verzeichnen ist) bis zu 0,0 % in der Katholisch-Theologischen Fakultät.

Große Unterschiede bei den Frauenanteilen zwischen den Fakultäten

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist es gerade im Hinblick auf die zunehmende Prekarisierung 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. Dabei wird deutlich: Je höher die Besoldungsstufe, desto geringer die Frauenanteile.

Geschlechtsspezifische Differenzierung nach Art der Beschäftigungsverhältnisse

Neben den tabellarischen Beschäftigtenzahlen der Fakultäten geben Grafiken einen Überblick über Karriereverläufe. Daraus lassen sich unmittelbar kritische Stellen identifizieren, an denen Frauen für die akademische Karriere verloren gehen. Davor wird zunächst die gesamtuniversitäre Situation im Hinblick auf die Beschäftigtenverhältnisse dargestellt.

Wissenschaftliches Personal (P) im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss.MA*	absolut	275	471	746
	relativer Anteil	36,9 %	63,1 %	
P-akad. Räte	absolut	41	102	143
	relativer Anteil	28,7 %	71,3 %	
P-Junior	absolut	2	5	7
	relativer Anteil	28,6 %	71,4 %	
P-Prof C3/W2	absolut	11	52	63
	relativer Anteil	17,5 %	82,5 %	
P-Prof C4/W3	absolut	19	97	116
	relativer Anteil	16,4 %	83,6 %	

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

Wissenschaftliches Personal (P) – Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss.MA* relativer Anteil	141 41,8 %	196 58,2 %	337	107 30,9 %	239 69,1 %	346	12 54,5 %	10 45,5 %	22	15 36,6 %	26 63,4 %	41
P-akad. Räte relativer Anteil	3 100,0 %	0 -	3	12 24,5 %	37 75,5 %	49	4 100,0 %	0 -	4	22 25,3 %	65 74,7 %	87
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	2 28,6 %	5 71,4 %	7	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof C3/W2 relativer Anteil	0 -	1 100,0 %	1	3 17,6 %	14 82,4 %	17	0 -	3 100,0 %	3	8 19,0 %	34 81,0 %	42
P-Prof C4/W3 relativer Anteil	1 50,0 %	1 50,0 %	0	2 25,0 %	6 75,0 %	8	0 -	0 -	0	16 15,0 %	90 85,0 %	106

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

Hilfskräfte und Lehraufträge

Eine Beschäftigung als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft spielt eine große Rolle beim Einstieg in die wissenschaftliche Karriere. Bezogen auf die jeweilige Grundgesamtheit (Studentinnen: 56,4 %; Studenten: 43,6 %) sind Frauen hier unterrepräsentiert.

Bei den Lehraufträgen zeigen sich im Verlauf seit 2009 unter Gendergesichtspunkten größere Schwankungen (Berichtsjahr 2009: 59,4 % Frauen, 40,6 % Männer; Berichtsjahr 2010: 38,9 % Frauen, 61,1 % Männer; Berichtsjahr 2011: 45,0 % Frauen, 55,0 % Männer; Berichtsjahr 2012: 40,0 % Frauen, 60,0 % Männer). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Frauen um 5,0 % gesunken.

Unterrepräsentanz von Frauen als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft bezogen auf den Studierendenanteil

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut	456	394	850
	relativer Anteil	53,7 %	46,4 %	
P-wiss. Hilfskraft	absolut	152	111	263
	relativer Anteil	42,2 %	57,8 %	
P-Lehrauftrag	absolut	259	388	647
	relativer Anteil	40,0 %	60,0 %	

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2011/12 insgesamt (Q)

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	59	81	140
	relativer Anteil	42,1 %	57,9 %	
Q-Habilitation	absolut	2	9	11
	relativer Anteil	18,2 %	81,8 %	

Der Frauenanteil an den Promotionen ist mit 42,1 % gesamtuniversitär nach wie vor nicht zufriedenstellend. Gegenüber den Vorjahren (Berichtsjahr 2011: 37,9 %; Berichtsjahr 2010: 31,5 %; Berichtsjahr 2009: 30,8 %) ist

Gesamtuniversitärer Promovendenanteil bei 42,1 %

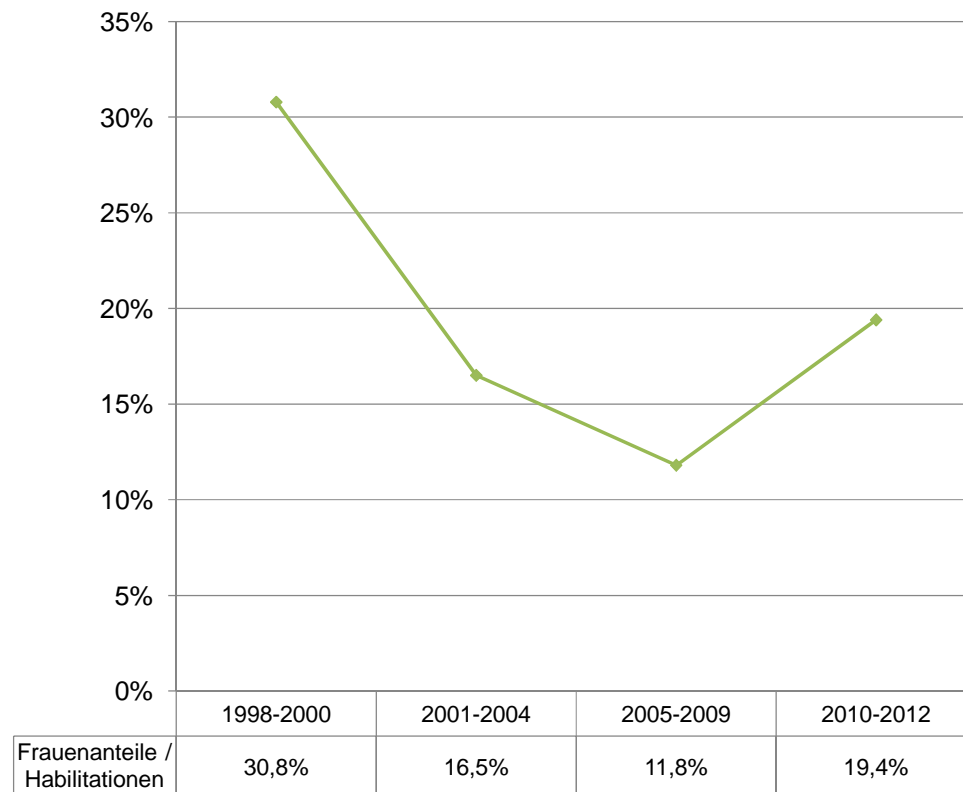
er jedoch gestiegen. In der Katholisch-Theologischen Fakultät hat in diesem Studienjahr keine Frau promoviert. Die Fakultät für Angewandte Informatik hat mit 15,4 % in dem betrachteten Studienjahr den zweitniedrigsten Wert. Die meisten Promovendinnen verzeichnet die Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät mit 79,3 %.

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 grafisch dargestellt. Der Verlauf seit 2005 zeigt, dass die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen von Frauen zugenommen hat.

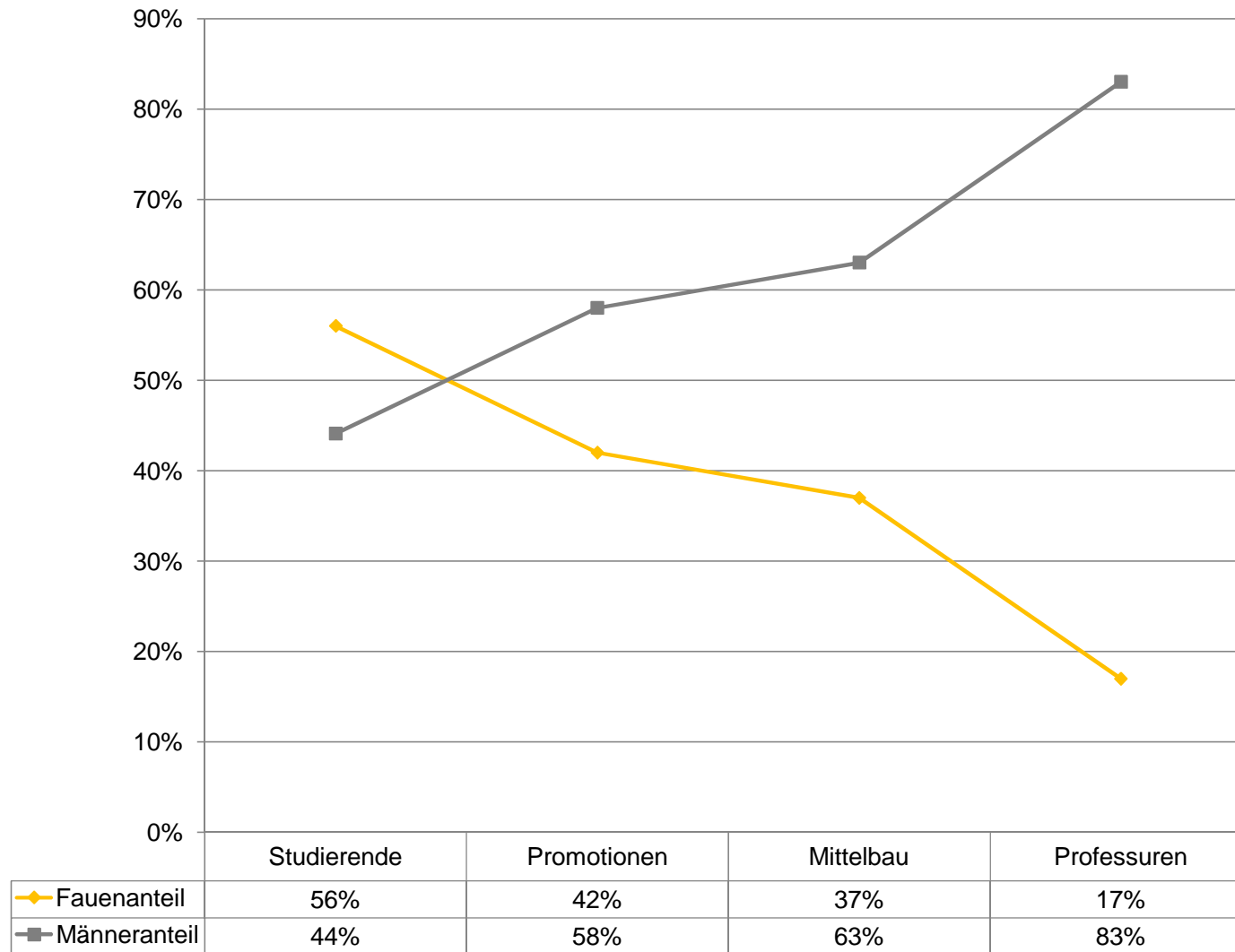
Die meisten Promovendinnen in der PhilSoz mit 79,3 %

Extreme Schwankungen bei weiblichen Habilitationen zwischen den Studienjahren

Habilitationen von Frauen im Verlauf 1998 bis 2012



Karriereläufe von Frauen und Männern gesamtuniversitär



3.1 Wissenschaftliches Personal und Qualifikationsarbeiten nach Fakultäten

WiWi

An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind Frauen im Mittelbau deutlich unterrepräsentiert (Frauen: 25,7 %, Männer 74,3 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Wissenschaftlerinnen gesunken (Berichtsjahr 2011: Frauen: 29,8 %, Männer 70,2 %).

Unterrepräsentanz von Frauen im Mittelbau

Die Anzahl der weiblichen Promotionen ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich um mehr als die Hälfte von 57,1 % auf 25,0 % gesunken: Von 21 Promotionen insgesamt im Studienjahr 2010/2011 auf acht Promotionen im Studienjahr 2011/2012. In diesem Zusammenhang sind aber immer die geringen Fallzahlen bei der Bewertung der Daten zu bedenken.

Rückgang weiblicher Promotionen zum Vorjahr

Frauen sollen laut den Zielvereinbarungen der Fakultät mit der Universitätsleitung verstärkt zur Promotion und Habilitation ermutigt werden. Ein Modul zur Information über die Möglichkeiten einer „Wissenschaftlichen Karriere“ (unter Einbeziehung von Genderaspekten) wurde beispielsweise fest im Bachelorstudium verankert.

Wissenschaftliches Personal (P) – im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA*	absolut relativer Anteil	28 25,7 %	81 74,3 %	109
P-akad. Räte	absolut relativer Anteil	3 14,3 %	18 85,7 %	21
P-Junior	absolut relativer Anteil	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2	absolut relativer Anteil	0 -	3 100,0 %	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 (P) – Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA* relativer Anteil	7 29,2 %	17 70,8 %	24	21 24,7 %	64 75,3 %	85	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-akad. Räte relativer Anteil	1 100,0 %	0 -	1	2 14,3 %	12 85,7 %	14	1 100,0 %	0 -	1	0 -	6 100,0 %	6
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	1 100,0 %	1	0 -	0 -	0	0 -	2 100 %	2
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0	1 100,0 %	0 -	1	0 -	0 -	0	0 -	15 100,0 %	15

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

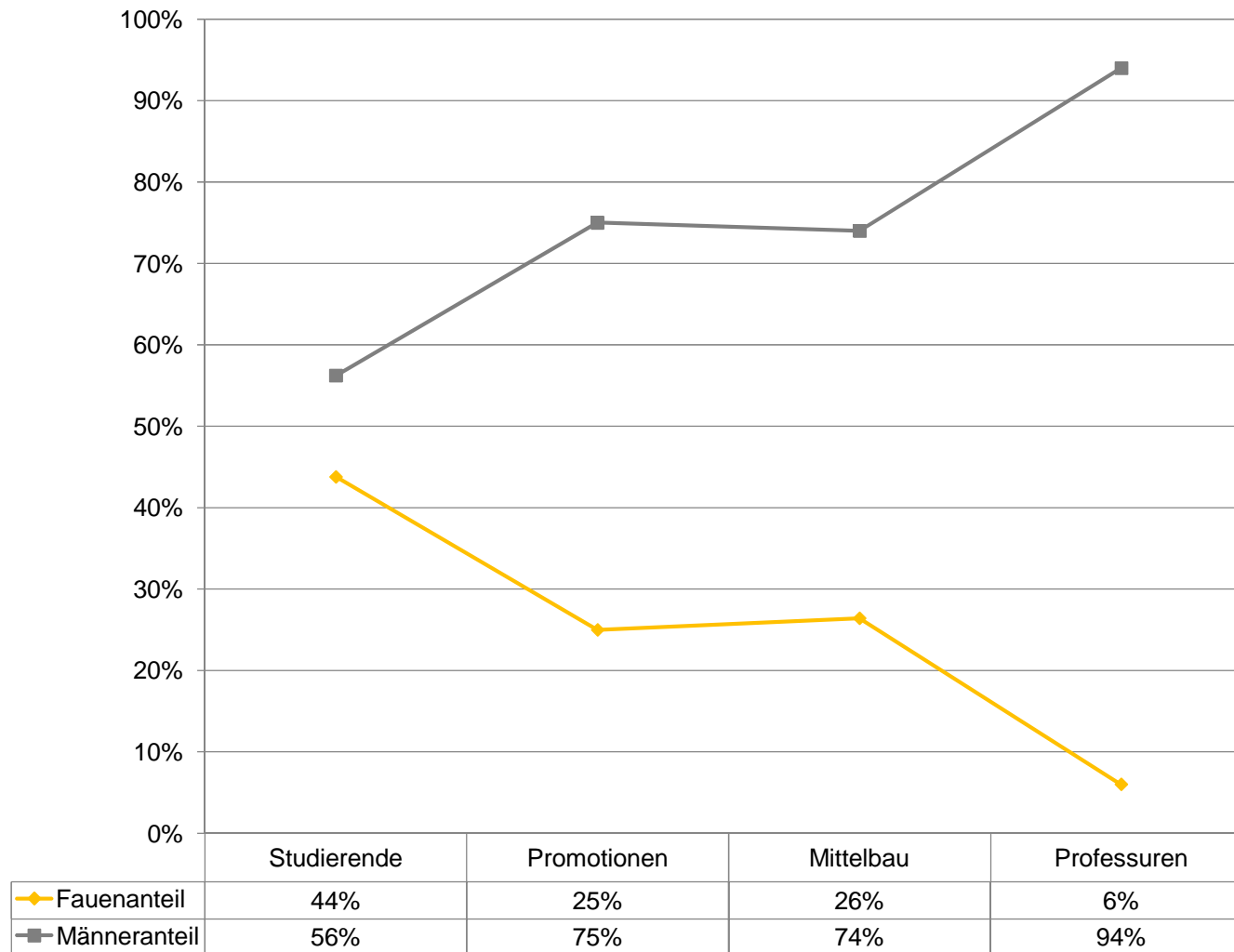
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	43 39,8 %	65 60,2 %	108
P-wiss. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	12 38,7 %	19 61,3 %	31
P-Lehrauftrag	absolut relativer Anteil	3 9,7 %	28 90,3 %	31

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2011/2012 (Q)

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	2	6	8
	relativer Anteil	25,0 %	75,0 %	
Q-Habilitation	absolut	0	1	1
	relativer Anteil	0,0 %	100,0 %	

Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Wirtschaftswissenschaftlichen-Fakultät



Der Frauenanteil bei den Professuren C3/W2 und C4/W3 ist in der Juristischen Fakultät im Vergleich zum Vorjahr um knapp die Hälfte von 10,5 % auf 5,3 % gesunken. Somit liegt dieser Wert deutlich unter dem gesamtuniversitären Durchschnitt (16,8 %). Für die Juristische Fakultät gilt es, verstärkt an ihrem Ziel festzuhalten, Frauen nach der Promotion als wissenschaftliches Personal zu halten, da mit der gestiegenen Zahl der Promovendinnen (im Vergleich zum Vorjahr von 22,2% auf 28,6%) aktuell eine positive Entwicklung zu verzeichnen ist.

C3/W2 und C4/W3
Professorinnen-
anteil mit 5,3 %
unter gesamtuni-
versitärem
Durchschnitt

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.

Wissenschaftliches Personal (P) - im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA*	absolut	20	22	42
	relativer Anteil	47,6 %	52,4 %	
P-akad. Räte	absolut	4	8	12
	relativer Anteil	33,3 %	66,7 %	
P-Junior	absolut	1	1	2
	relativer Anteil	50,0 %	50,0 %	
P-Prof. C3/W2	absolut	0	3	3
	relativer Anteil	-	100,0 %	
P-Prof. C4/W3	absolut	1	15	16
	relativer Anteil	6,2 %	93,8 %	

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

Wissenschaftliches Personal (P) - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit		
	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt
P-wiss. MA* relativer Anteil	15 46,9 %	17 53,1 %	32	3 33,3 %	6 66,7 %	9	0 -	1 100,0 %	0	0 -	0 -	0
P-akad. Räte relativer Anteil	1 100,0 %	0 -	1	2 28,6 %	5 71,4 %	7	0 -	0 -	0	1 25,0 %	3 75,0 %	4
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	1 50,0 %	1 50,0 %	2	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	2 100,0 %	2	0 -	0 -	0	0 -	1 100,0 %	1
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	3 100,0 %	3	0 -	0 -	0	1 7,7 %	12 92,3 %	13

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

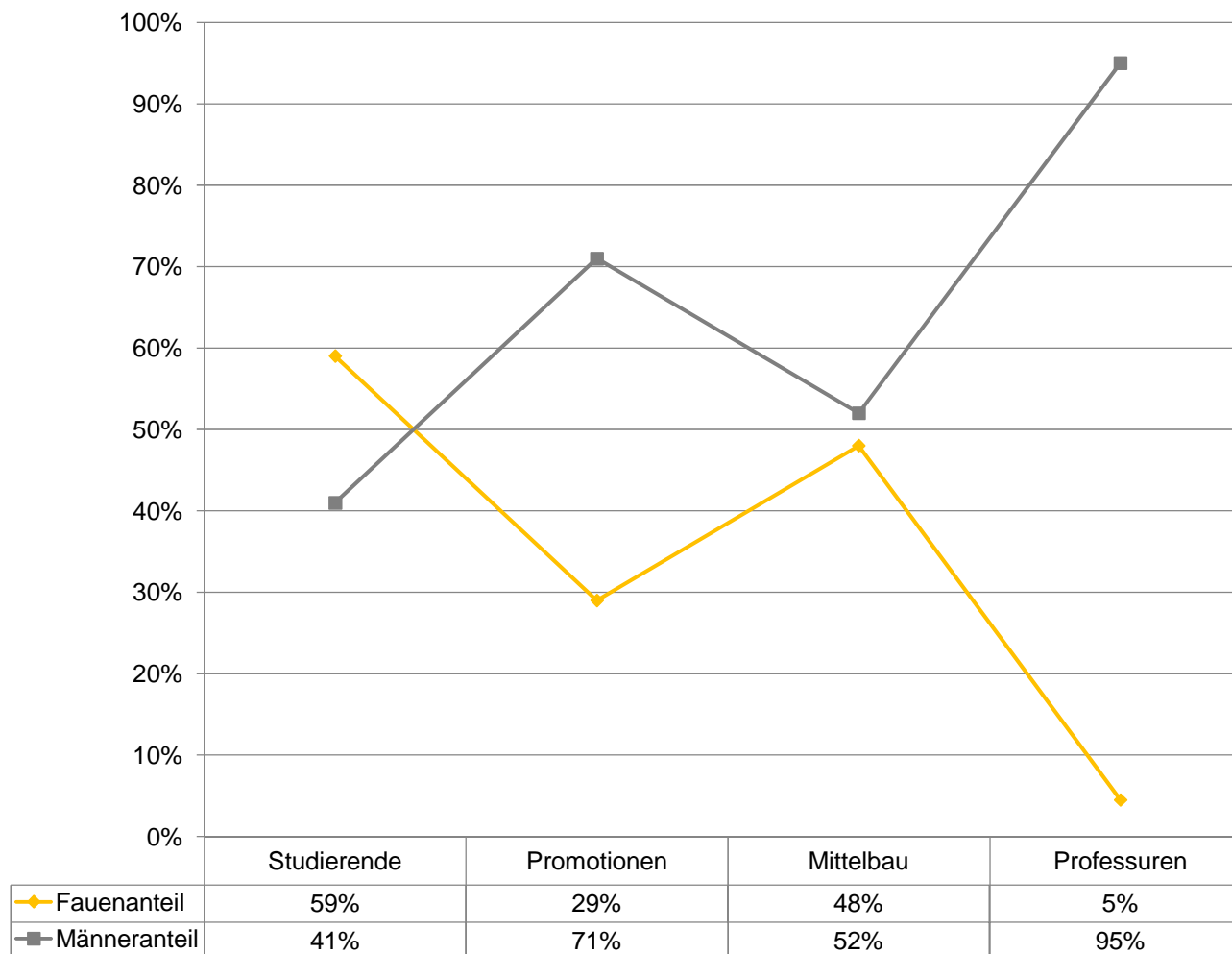
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	60 56,6 %	46 43,4 %	106
P-wiss. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	9 47,4 %	10 52,6 %	19
P-Lehrauftrag	absolut relativer Anteil	14 19,4 %	58 80,6 %	72

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2011/2012 (Q)

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	12	30	42
	relativer Anteil	28,6 %	71,4 %	
Q-Habilitation	absolut	0	0	0
	relativer Anteil	-	-	

Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Juristischen-Fakultät



In den MINT-Fächern zeigten sich in den letzten Jahren keine wesentlichen Veränderungen bei den Studierendenzahlen. Die Fakultät für Angewandte Informatik formulierte daher in ihren internen Zielvereinbarungen das Ziel, verstärkt SchülerInnen für ihre Informatik-Studiengänge zu gewinnen. Trotz dieser Zielsetzung ist die Zahl der weiblichen Neuimmatrikulationen im Vergleich zu den Vorjahren (Berichtsjahr 2010: 33,7 %; Berichtsjahr 2011: 28,4 %) weiter auf 26,9 % gesunken.

Auch der Frauenanteil unter den Promovierenden bleibt weiterhin auf einem niedrigen Stand (15,4 %) und hat sich im Vergleich zum Studienjahr 2010/2011 (16,7 %) nur geringfügig verändert.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist, trotz einer geringen Steigerung zum Vorjahr, mit 17,5 % im Vergleich aller Fakultäten der geringste der Universität. Im Bereich der C4/W3-Professuren ist keine Veränderung zum Vorjahr festzustellen.

Bereits in der Fakultät beschäftigte Frauen zu binden wird seitens der Fakultät als zentrales Anliegen formuliert und angestrebt. Die fakultätsinternen Unterschiede zwischen den Fachgruppen Informatik und Geografie sind hier nicht sichtbar gemacht; sie würden den großen Handlungsbedarf der Informatik noch deutlicher zeigen.

Keine wesentlichen Veränderungen im Trend der Studierendenzahlen
Frauenanteile bei den Promotionen und im Mittelbau äußerst gering

Wissenschaftliches Personal (P) - im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA*	absolut relativer Anteil	18 17,5 %	85 82,5 %	103
P-akad. Räte	absolut relativer Anteil	0 -	12 100,0 %	12
P-Junior	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	3 27,3 %	8 72,7 %	11

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

Wissenschaftliches Personal (P) - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit		
	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Män- ner	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt
P-wiss. MA * relativer Anteil	9 34,6 %	17 65,4 %	26	8 11,0 %	65 89,0 %	73	0 -	0 -	0	1 25,0 %	3 75,0 %	4
P-akad. Räte relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	7 100,0 %	7	0 -	0 -	0	0 -	5 100,0 %	5
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	2 100,0 %	2	0 -	0 -	0	1 20,0 %	4 80,0 %	5
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0	1 100,0 %	0 -	1	0 -	0 -	0	2 20,0 %	8 80,0 %	10

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

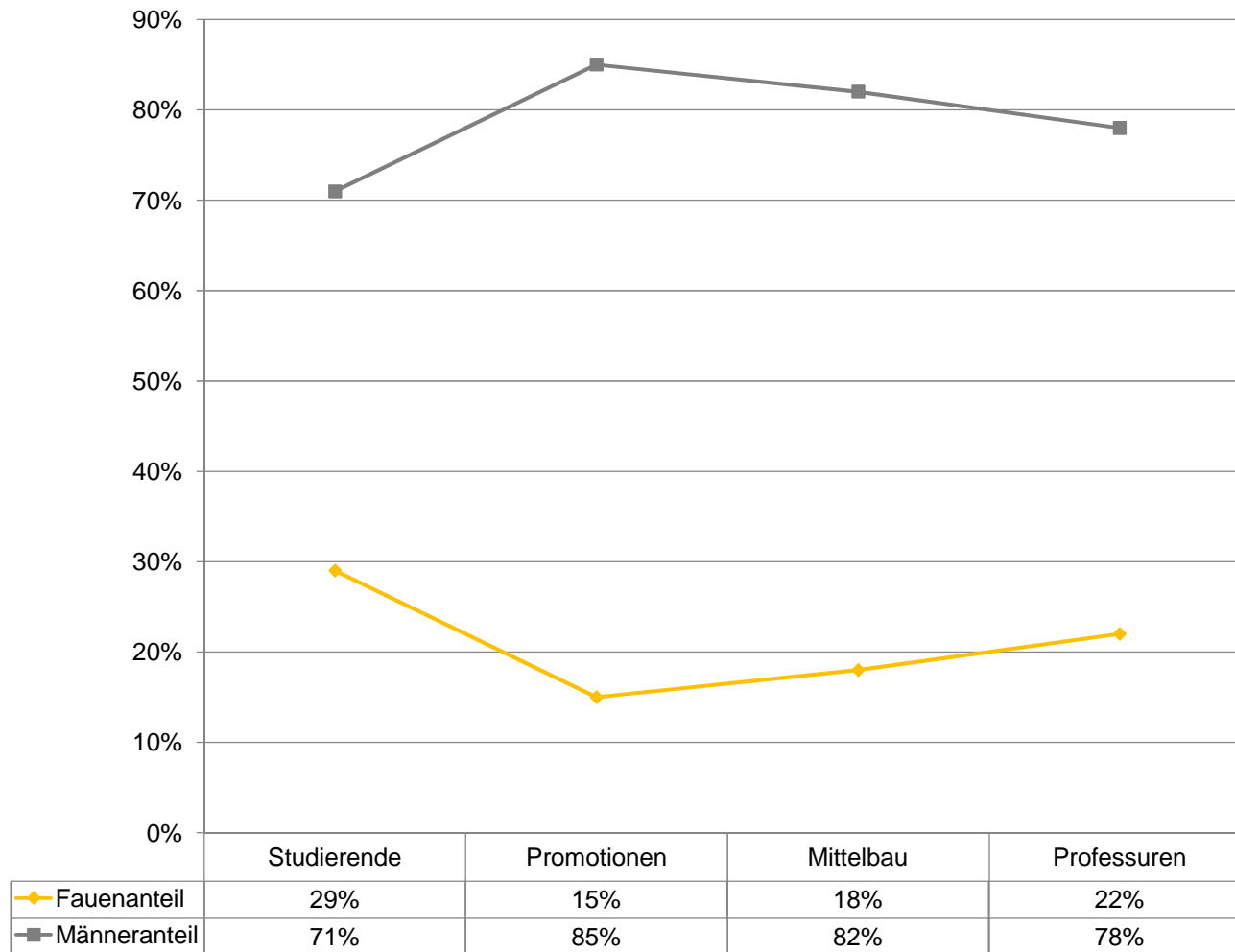
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	17 18,3 %	76 81,7 %	93
P-wiss. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	3 9,4 %	29 90,6 %	32
P-Lehrauftrag	absolut relativer Anteil	36 80,0 %	9 20,0 %	45

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2011/2012 (Q)

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	2	11	13
	relativer Anteil	15,4 %	84,6 %	
Q-Habilitation	absolut	0	1	1
	relativer Anteil	-	100,0 %	

Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Fakultät für Angewandte Informatik



An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Studienfächern Mathematik und Physik. Der Frauenanteil unter den Studierenden der Mathematik ist deutlich höher als der unter den Studierenden der Physik.

Unterschied zwischen den Studienfächern Mathematik und Physik

Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät 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).

Ähnlich wie an der Fakultät für Angewandte Informatik fällt auch hier der Frauenanteil im Mittelbau mit 17,2 % sehr gering aus. Erfreulicherweise ist der Frauenanteil unter den Promovierenden im Vergleich zu den Vorjahren von 21,4 % auf 30,8 % erneut angestiegen. Mit Blick auf den Professorinnenanteil (4,9 %) stellt die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, im Vergleich aller Fakultäten, das Schlusslicht der Universität dar.

Anstieg des Promovierendenanteils von 21,4 % auf 30,8 %

Wissenschaftliches Personal (P) - im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA*	absolut relativer Anteil	30 17,2 %	144 82,8 %	174
P-akad. Räte	absolut relativer Anteil	5 20,8 %	19 79,2 %	24
P-Junior	absolut relativer Anteil	0 -	2 100,0 %	2
P-Prof. C3/W2	absolut relativer Anteil	2 8,7 %	21 91,3 %	23
P-Prof. C4/W3	absolut relativer Anteil	0 -	1 100,0 %	18

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

Wissenschaftliches Personal (P) - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit		
	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt
P-wiss. MA* relativer Anteil	20 19,0 %	85 81,0 %	105	9 14,1 %	55 85,9 %	64	0 -	0 -	0	1 25,0 %	4 75,0 %	5
P-akad. Räte relativer Anteil	1	0 -	1	1 20,0 %	4 80,0 %	5	0 -	0 -	0	3 16,7 %	15 83,3 %	18
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	2 100,0 %	2	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	7 100,0 %	7	0 -	0 -	0	2 12,5 %	14 87,5 %	16
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	18 100,0 %	18

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

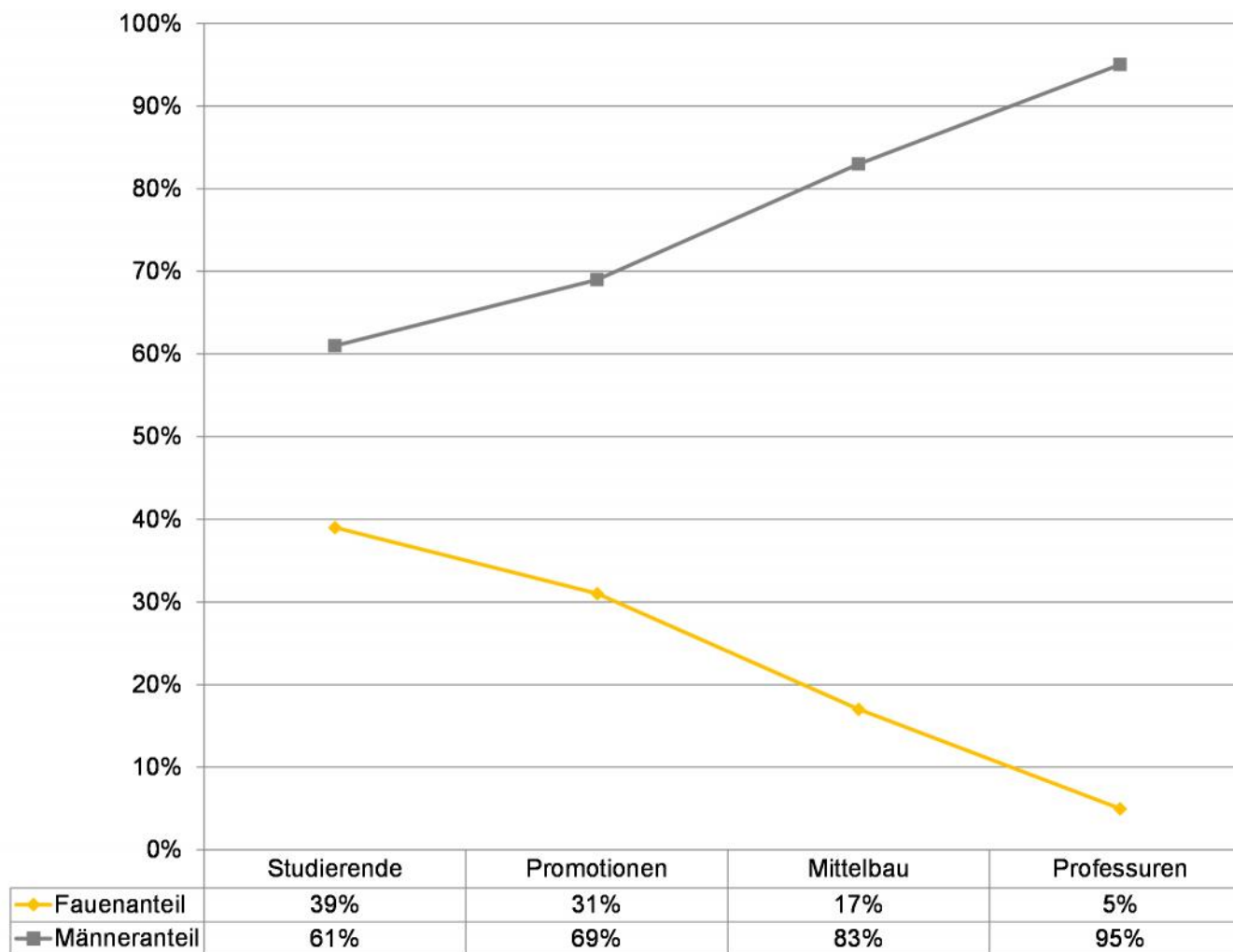
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	27 31,4 %	59 68,6 %	86
P-wiss. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	26 30,2 %	60 69,8 %	86
P-Lehrauftrag	absolut relativer Anteil	5 35,7 %	9 64,3 %	15

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2011/2012 (Q)

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	8	18	26
	relativer Anteil	30,8 %	69,2 %	
Q-Habilitation	absolut	0	3	3
	relativer Anteil	-	100,0 %	

Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät



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

Auf der Ebene der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Frauenanteil höher als der Männeranteil. Seit dem Studienjahr 2009/10 liegt auch der Anteil abgeschlossener Promotionen durch Frauen (Studienjahr 2009/10: 58,0 % und Studienjahr 2010/11: 57,1 %) über dem der Männer. Der Anteil ist sogar um knapp 22,0 % auf 79,3 % gestiegen. Bei den Habilitationen zeichnet sich ein umgekehrtes Bild. Während im letzten Studienjahr 2010/11 jeweils eine Frau und ein Mann habilitierten, verzeichnet die Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät im Studienjahr 2012/13 keine Habilitandinnen.

Mittelfristig strebt die Fakultät die Erreichung der 50,0 %-Marke bei Professuren an, ist davon jedoch noch weit entfernt. Auch im Jahr 2012 liegt sie jedoch mit 26,2 % bei den C3/W2 und C4/W3 Professuren über dem gesamtuniversitären Durchschnitt (16,8 %).

Feminisierung einzelner Studiengänge entgegenwirken
 Professorinnenanteil mit 25,0 % über dem universitären Durchschnitt

Wissenschaftliches Personal (P) - im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA*	absolut relativer Anteil	81 57,9 %	59 42,1 %	140
P-akad. Räte	absolut relativer Anteil	14 46,7 %	16 53,3 %	30
P-Junior	absolut relativer Anteil	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2	absolut relativer Anteil	5 27,8 %	13 72,2 %	18
P-Prof. C4/W3	absolut relativer Anteil	6 25,0 %	18 75,0 %	24

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

Wissenschaftliches Personal (P) - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit		
	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt
P-wiss. MA* relativer Anteil	41 69,5 %	18 30,5 %	59	27 50,9 %	26 49,1 %	53	9 50,0 %	9 50,0 %	18	4 40,0 %	6 60,0 %	10
P-akad. Räte relativer Anteil	0 -	0 -	0	4 57,1 %	3 42,9 %	7	2 100,0 %	0 -	2	8 38,1 %	13 61,9 %	21
P-Junior 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	1 50,0 %	1 50,0 %	2	0 -	2 100,0 %	2	4 30,8 %	9 69,2 %	13
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	1 50,0 %	1 50,0 %	2	0 -	1 100,0 %	1	0 -	0 -	0	5 23,8 %	16 76,2 %	21

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

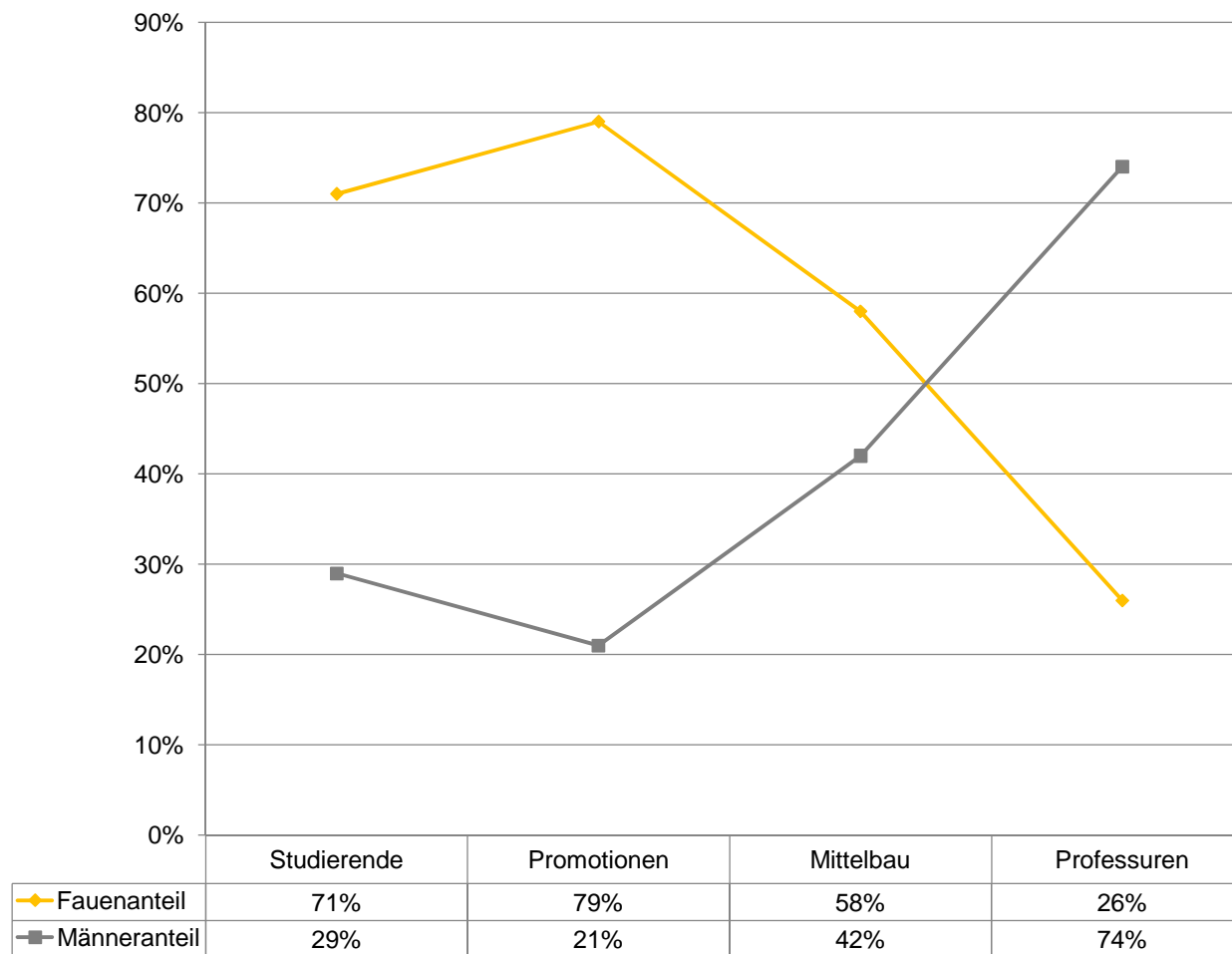
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	113 67,7 %	54 32,4 %	167
P-wiss. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	26 74,3 %	9 25,7 %	35
P-Lehrauftrag	absolut relativer Anteil	140 46,5 %	161 53,5 %	301

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2011/2012 (Q)

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	23	6	29
	relativer Anteil	79,3 %	20,7 %	
Q-Habilitation	absolut	0	2	2
	relativer Anteil	0,0 %	100,0 %	

Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät



Die Philologisch-Historische-Fakultät hat mit 75,0 % den höchsten Studentinnenanteil unter allen Fakultäten. Die Prozentzahl weiblicher Promotionen und Habilitandinnen ist bereits zufriedenstellend hoch und kontinuierlich steigend. **Höchster Studentinnenanteil mit 75,0 %**

Für beamtete Dauerstellen wird eine Geschlechterparität angestrebt.

Wie die Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät hat sich auch die Philologisch-Historische Fakultät das Ziel gesetzt, einen Anteil der Frauen an den Professuren von 50 % zu erreichen. **37,9 % der Professuren sind weiblich** 37,9 % aller Professuren sind bereits mit Frauen besetzt.

Wissenschaftliches Personal (P) - im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA*	absolut relativer Anteil	45 54,2 %	38 45,8 %	83
P-akad. Räte	absolut relativer Anteil	6 26,1 %	17 73,9 %	23
P-Junior	absolut relativer Anteil	1 100,0 %	0 -	1
P-Prof. C3/W2	absolut relativer Anteil	3 60,0 %	2 40,0 %	5
P-Prof. C4/W3	absolut relativer Anteil	8 33,3 %	16 66,7 %	24

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

Wissenschaftliches Personal (P) - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit		
	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt
P-wiss. MA* relativer Anteil	24 48,0 %	26 52,0 %	50	20 66,7 %	10 33,3 %	30	0 -	0 -	0	1 33,3 %	2 66,7 %	3
P-akad. Räte relativer Anteil	0 -	0 -	0	2 33,3 %	4 66,7 %	6	0 -	0 -	0	4 23,5 %	13 76,5 %	17
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	1 100,0 %	0 -	1	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	2 100,0 %	0	2	0 -	0 -	0	1 33,3 %	2 66,7 %	3
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	2 100,0 %	2	0 -	0 -	0	8 36,4 %	14 63,6 %	22

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

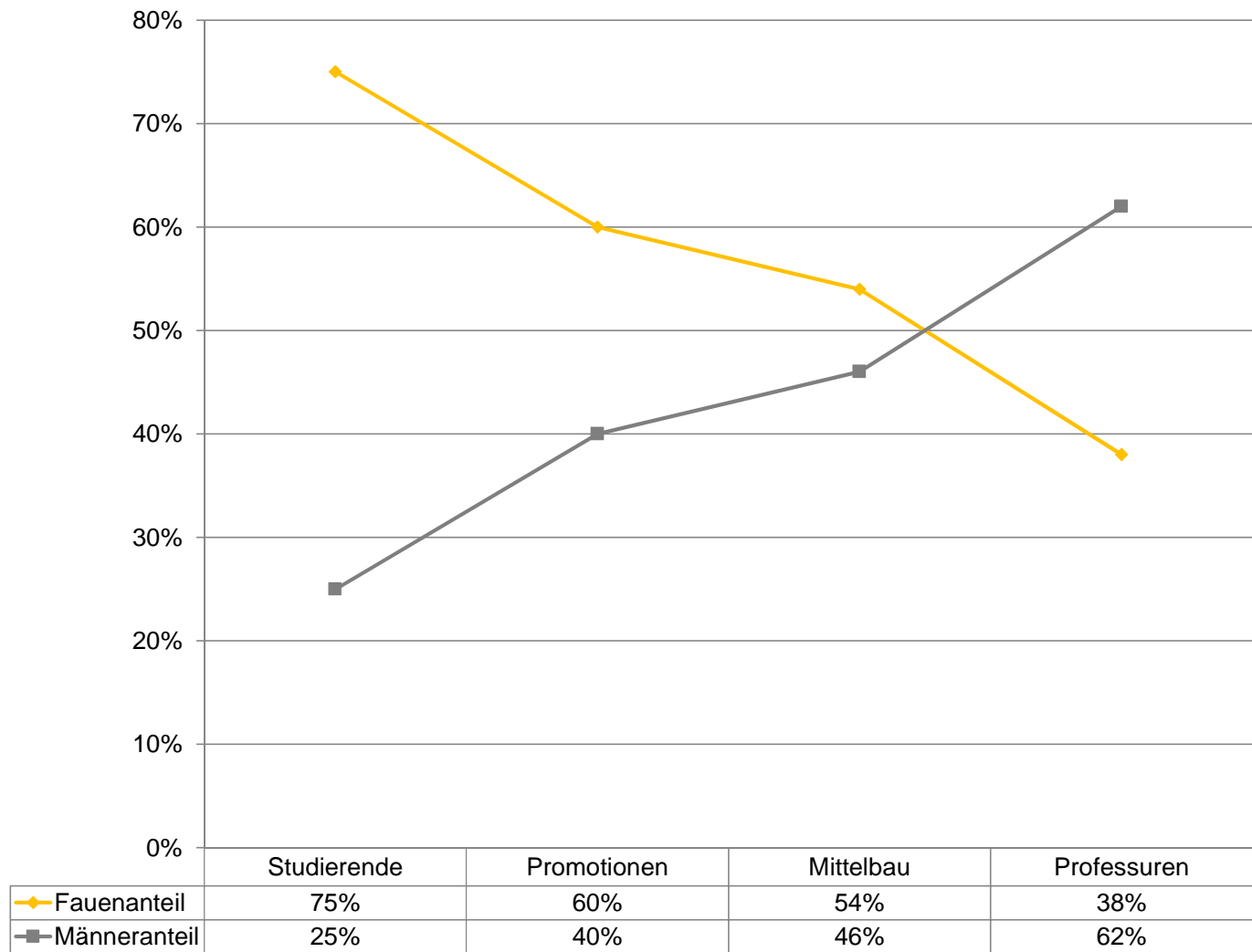
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	85 70,3 %	36 29,8 %	121
P-wiss. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	18 62,1 %	11 37,9 %	29
P-Lehrauftrag	absolut relativer Anteil	42 42,0 %	58 58,0 %	100

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2011/2012 (Q)

		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	12	8	20
	relativer Anteil	60,0 %	40,0 %	
Q-Habilitation	absolut	2	1	3
	relativer Anteil	66,7 %	33,3 %	

Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Philologisch-Historischen Fakultät



Aufgrund des vorgeschriebenen Priester-Laien-Proporz müssen in der Katholisch-Theologischen Fakultät 50,0 % aller Professuren von Priestern besetzt sein. Die Fakultät strebt jedoch an, die Zahl der Professorinnen langfristig auf 50,0 % des Anteils der von Laien besetzten Professuren zu erhöhen. Um dies zu erreichen, bemüht sich die Fakultät um aktive Rekrutierung weiblicher Bewerber. Parität soll auch bei Lebenszeitstellen im Mittelbau verwirklicht werden.

Im Studienjahr 2011/12 wurde weder eine Promotion, noch eine Habilitation von einer Frau verfasst.

Parität bei Lebenszeitstellen im Mittelbau als langfristiges Ziel

Keine weibliche Promovendin und Habilitandin im Studienjahr 2011/12

Wissenschaftliches Personal (P) - im Überblick

		Frauen	Männer	Gesamt
P-wiss. MA*	absolut relativer Anteil	6 54,5 %	5 45,5 %	11
P-akad. Räte	absolut relativer Anteil	3 50,0 %	3 50,0 %	6
P-Junior	absolut relativer Anteil	0 -	2 100,0 %	2
P-Prof. C3/W2	absolut relativer Anteil	0 -	4 100,0 %	4
P-Prof. C4/W3	absolut relativer Anteil	0 -	7 100,0 %	7

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

Wissenschaftliches Personal (P) - Umfang und Art der Beschäftigung

	Befristet						Unbefristet					
	Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit		
	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt	Frauen	Männer	Ge- samt
P-wiss. MA * relativer Anteil	3 33,3 %	3 66,7 %	6	3 60,0 %	2 40,0 %	5	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-akad. Räte relativer Anteil	1 100,0 %	0 -	1	1 50,0 %	1 50,0 %	2	1 100,0 %	0 -	1	0 -	2 66,7 %	2
P-Junior relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	2 100,0 %	2	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0
P-Prof. C3/W2 relativer Anteil	0 -	0 -	0	0 -	1 100,0 %	1	0 -	1 100,0 %	1	0 -	2 100,0 %	2
P-Prof. C4/W3 relativer Anteil	0 -	0 -	1	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	0 -	7 100,0 %	7

* In der Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die Akademischen Räte enthalten.

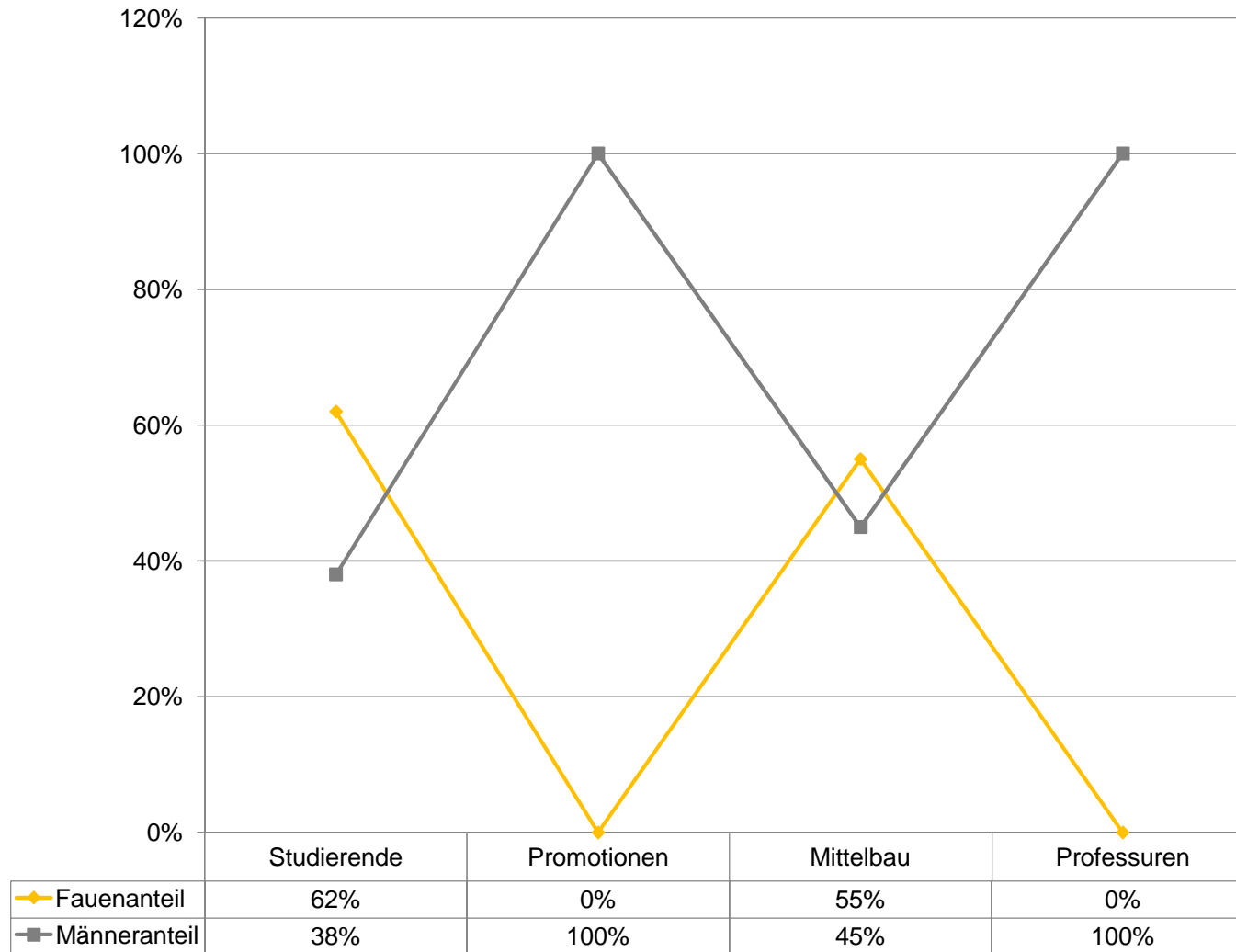
Hilfskräfte und Lehraufträge

		Frauen	Männer	Gesamt
P-stud. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	14 66,7 %	7 33,3 %	21
P-wiss. Hilfskraft	absolut relativer Anteil	5 62,5 %	3 37,5 %	8
P-Lehrauftrag	absolut relativer Anteil	0 -	5 100,0 %	5

Abgeschlossene Qualifikationsarbeiten im Studienjahr 2011/2012 (Q)

Kategorien		Frauen	Männer	Gesamt
Q-Promotion	absolut	0	2	2
	relativer Anteil	-	100,0 %	
Q-Habilitation	absolut	0	1	1
	relativer Anteil	-	100,0 %	

Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Katholisch-Theologischen-Fakultät



3.2. Ausgewählte Zentrale Einrichtungen (nur wissenschaftlicher Bereich)

Gender Zentrum Augsburg (GZA)

	Gesamt	Befristet				Unbefristet			
		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P-wiss. MA	4	0	0	4	0	0	0	0	0
		-	-	100,0 %	-	-	-	-	-

Qualitätsagentur (QA)

	Gesamt	Befristet				Unbefristet			
		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P-wiss. MA	4	0	1	1	1	0	0	0	1
		-	100,0 %	50,0 %	50,0 %	-	-	-	100,0 %

Rechenzentrum

	Gesamt	Befristet				Unbefristet			
		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P-wiss. MA	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		-	-	-	-	-	-	-	100,0 %

Sportzentrum

	Gesamt	Befristet				Unbefristet			
		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P-wiss. MA	9	4 80,0 %	1 20,0 %	1 50,0 %	1 50,0 %	0 -	0 -	1 50,0 %	1 50,0 %

Sprachenzentrum (allgemein)

	Gesamt	Befristet				Unbefristet			
		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P-wiss. MA	26	7 87,5 %	1 12,5 %	5 62,5 %	3 37,5 %	2 100,0 %	0 -	6 75,0 %	2 25,0 %

Wissenschaftszentrum Umwelt (WZU)/Anwenderzentrum Umwelt (AMU)

	Gesamt	Befristet				Unbefristet			
		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P-wiss. MA	14	2 33,3 %	4 66,7 %	1 16,7 %	5 83,3 %	0 -	0 -	0 -	2 100,0 %

Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW)

	Gesamt	Befristet				Unbefristet			
		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P-wiss. MA	12	3 -	5 100,0 %	1 100,0 %	0 -	0 -	0 -	1 33,3 %	2 66,7 %

4. Wissenschaftsstützendes Personal (B)

Im wissenschaftsstützenden Bereich arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer (Frauenanteil 65,7 %), mit einem steigenden Anteil auch in den höheren Besoldungsstufen (B-III gehobener Dienst und B-IV Höherer Dienst). Trotz des positiven Trends arbeiten Frauen weitaus häufiger in wenig karriereförderlichen Positionen: Von den befristet Beschäftigten sind 62,8 % Frauen und 87,4 % arbeiten in Teilzeitbeschäftigungen.

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

	Befristet						Unbefristet					
	TZ			VZ			TZ			VZ		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
B-Gesamt	34 77,3 %	10 22,7 %	44	20 47,6 %	22 52,4 %	42	208 89,3 %	25 10,7 %	233	140 47,8 %	153 52,2 %	293
B-I Einfacher Dienst	0 -	0 -	0	0 -	0 -	0	9 90,0 %	1 10,0 %	10	5 20,8 %	19 79,2 %	24
B-II Mittlerer Dienst	29 87,9 %	4 12,1 %	33	13 46,4 %	15 53,6 %	28	158 90,3 %	17 9,7 %	175	95 58,3 %	68 41,7 %	163
B-III Gehobener Dienst	2 40,0 %	3 60,0 %	5	3 37,5 %	5 62,5 %	8	31 86,1 %	5 13,9 %	36	28 44,4 %	35 55,6 %	63
B-IV Höherer Dienst	3 50,0 %	3 50,0 %	6	4 66,7 %	2 33,3 %	6	10 83,3 %	2 16,7 %	12	12 27,9 %	31 72,1 %	43

5. Mitglieder in der Universitätsleitung und in den Ständigen Kommissionen

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

Trotz weiblicher Präsidentin keine gleichberechtigte Teilhabe auf Leitungsebene

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

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

Wenn die Frauenbeauftragte und die/der Gleichstellungsbeauftragte, die qua Amt Mitglieder in den Gremien sind, in der Zählung außer Acht bleiben, verschlechtert sich das Bild von Gleichstellung an der Universität Augsburg insgesamt.

Leitungsebene (L)

		Frauen	Männer	Gesamt
L-Hochschulrat	Mitglieder des Hochschulrates	6 33,3 %	12 66,7 %	18
L-Uni	Mitglieder der Universitätsleitung	1 20,0 %	4 80,0 %	5
L-EULe	Mitglieder der erweiterten Universitätsleitung	5* 26,3 %	14 73,7 %	19
L-Dekane	Dekane	0 -	7 100,0 %	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* 40,0 %	9 60,0 %	15
K-Forschung	Mitglieder der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs	6* 40,0 %	9 60,0 %	15
K-Haushalt	Mitglieder der Kommission für Haushalts-, Raum- und Bauangelegenheiten	3* 21,4 %	11 78,6 %	14
K-Planung	Mitglieder der Kommission für Hochschulplanung	3* 20,0 %	12 80,0 %	15
K-Gleichstellung	Mitglieder der Kommission für Gleichstellungsfragen	10*, ** 66,7 %	5 33,3 %	15
K-Lehrerbildung	Mitglieder der Kommission für Lehrerbildung	5* 33,3 %	10 66,7 %	15

* Die Frauenbeauftragte der Universität ist qua Amt Mitglied des Gremiums.

** Lt. Grundordnung §6 (4) muss die Kommission mit mindestens 50,0 % Frauen besetzt sein.

Ausschüsse (A) und Beauftragte

		Frauen	Männer	Gesamt
A-Bib	Ausschuss für Bibliotheksangelegenheiten	3 18,7 %	13 81,3 %	16
A-Info	Ausschuss für Informationsverarbeitung	0 -	11 100,0 %	11
Beauftragte	Beauftragte der Universität	2 33%	4 68%	6
Personalrat	Personalrat als Vertretung des wissenschaftsstützenden Bereichs	10 62,5 %	6 37,5 %	16

* 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 Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät oder die Philologisch-Historische Fakultät weisen auf der Ebene der Studierenden mehr Frauen als Männer auf, wohingegen in der Fakultät für Angewandte Informatik sowie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät Nachwuchs im Allgemeinen und weiblicher Nachwuchs im Speziellen fehlt. Sichtbar wird außerdem, dass es den Fakultäten unterschiedlich gut gelingt, den Anteil der Studentinnen entsprechend dem Kaskadenmodell auf der Stufe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu abbilden. Über alle Fakultäten hinweg gehen Frauen auf dem Weg zur Professur verloren. Dieses Phänomen zeigt kaum Veränderungen zu den Vorjahren.

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

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hebt in diesem Zusammenhang die im Bericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards formulierten Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Durchführung von Berufungsverfahren der Universität Augsburg positiv hervor und schätzt den damit eingeschlagenen Weg als zielführend ein.

Bei der Sichtung der Daten im wissenschaftsstützenden Bereich zeigt sich erneut, dass Frauen übermäßig stark vertreten sind. Im Vergleich zum Vorjahr (47,9 %) ist der Anteil der Frauen an den sichersten und am besten bezahlten Stellen im gehobenen und höheren Bereich auf über die Hälfte (51,9 %) gestiegen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen ist jedoch in diesem Bereich im Vergleich zu den männlichen Kollegen deutlich höher und liegt derzeit bei 77,9 %.

Karriereförderliche Positionen zur Hälfte von Frauen besetzt

Auch in den hochschulpolitischen Gremien und Ämtern sind Frauen stark unterrepräsentiert. Im Universitätsrat sowie in der EULe ist der Anteil der Frauen jedoch gestiegen. Auf der Leitungsebene der Fakultäten hingegen hat sich die Lage gegenüber dem Vorjahr nicht verändert: Keine der Fakultäten wird von einer Dekanin geleitet.

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

Neu ist, dass die Universität Augsburg seit dem Wintersemester 2011/12 von einer Frau geführt wird, der ersten Präsidentin einer bayerischen Landesuniversität. Zudem wurde der Vizepräsident für Studium, Lehre und Lebenslanges Lernen zum Vizepräsidenten für Gleichstellung bestellt, so dass das Thema Gleichstellung direkt im Präsidium verankert ist.

Die Universität Augsburg hat sich zur Umsetzung des Kaskadenmodells, wie es die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) empfiehlt, verpflichtet. Alle Fakultäten haben daher fakultätsspezifisch Zielwerte formuliert, um eine Neuausrichtung des Gender- und Diversität-Bereichs mitzugestalten.

Umsetzung des Kaskadenmodells

Formulierung realistischer Ziele

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. Im Hinblick auf die gleichstellungspolitische Schwerpunktsetzung „Gender und Diversität“ sowie die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, ist es wünschenswert, die Datenbasis des Gleichstellungsmonitors weiter zu differenzieren. **durch die Fakultäten**

Insgesamt sollte die Nachhaltigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen größere Bedeutung erlangen. Insbesondere ist eine durchgängige Finanzierung von beschlossenen und geplanten Fördermaßnahmen wünschenswert.

In Zukunft sollen außerdem neben dem Schwerpunkt Geschlecht weitere Gleichstellungskategorien in den Mittelpunkt der Arbeit treten. Dazu gehören neben den sozialen Voraussetzungen der Migrationshintergrund, die Konfession und viele mehr.

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	MitarbeiterInnen
MNF	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
P	Wissenschaftliches Personal
P-wiss. MA	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen
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: Dr. Marion Magg-Schwarzbäcker

Eichleitnerstrasse 30, 86159 Augsburg

Telefon: 0821 – 598 5145

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

In Zusammenarbeit mit Frau Natalie Stanczak, M.A.

Januar 2013

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

