

# Gleichstellungskonzept der Universität Augsburg

Gender und Diversität als Schlüsselkonzepte für universitäre Gleichstellungsarbeit



**Impressum:**

Herausgeber: Universitätsleitung der Universität Augsburg

Beschlossen von der Erweiterten Universitätsleitung am 19.07.2017

Ansprechpersonen:

Prof. Dr. Marita Krauss, Frauenbeauftragte: [marita.krauss@phil.uni-augsburg.de](mailto:marita.krauss@phil.uni-augsburg.de)

Claudia Grund, Gleichstellungsbeauftragte: [gleichstellung@zv.uni-augsburg.de](mailto:gleichstellung@zv.uni-augsburg.de)

Dr. Marion Magg-Schwarzbäcker, Leiterin Büro für Chancengleichheit:  
[chancengleichheit@zbe.uni-augsburg.de](mailto:chancengleichheit@zbe.uni-augsburg.de)

Bei der Zentralen Universitätsverwaltung sowie den Mitarbeiter\*innen der Dekanate bedanken wir uns für ihre Unterstützung bei der Datenerhebung.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Chancengleichheit an der Universität Augsburg: Gender und Diversität als Schlüsselkonzepte universitärer Gleichstellungsarbeit.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Gleichstellungspolitische Arbeit an der Universität .....</b>	<b>5</b>
2.1. Organe und Aufgabenbereiche der Gleichstellungsarbeit .....	5
<b>2.2 Perspektiven und Ziele der gleichstellungspolitischen Arbeit an der Universität Augsburg.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Maßnahmen, Regelungen und Forderungen zur Umsetzung der Chancengleichheit.....</b>	<b>11</b>
3.1 Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen und gender-gerechte Stellenbesetzungen nach dem Kaskadenmodell .....	11
3.2 Transparenz in Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen .....	15
3.3 Ausbau der Nachwuchs- und Karriereförderung .....	16
3.4 Gender und Diversität in Forschung und Lehre.....	17
3.5 „Vielfalt als Chance“ und diskriminierungsfreie Arbeitskultur .....	17
3.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance .....	19
3.7 Gleichstellungsbezogene Anreizsysteme .....	22
3.8 Datenerhebung und Berichtswesen.....	23
<b>Kostenmäßige Auswirkung der Umsetzung .....</b>	<b>24</b>
<b>Inkrafttreten und Geltungsdauer .....</b>	<b>24</b>
<b>Anhänge .....</b>	<b>25</b>
Anhang 1: Ausländische Studierende* gesamt (WS 2016/17) und nach Fakultäten** .....	25
Anhang 2: Wissenschaftsstützender Bereich .....	26
Anhang 3: Wissenschaftlicher Bereich: Überblick über die einzelnen Fakultäten .....	27
Anhang 4: Besetzung der universitären Gremien .....	35
Anhang 5: Frauen und Männer in Führungspositionen (wissenschaftsstützender Bereich) ..	36
Anhang 6: Beamt*innen zum Stichtag .....	37
Anhang 7: Arbeitnehmer*innen zum Stichtag.....	37
Anhang 8: Beförderung von Beamt*innen .....	38
Anhang 9: Höhergruppierung von Arbeitnehmer*innen .....	38
Anhang 10: Teilnahme an den Mitarbeiter*innenfortbildungen des ZWW .....	39
<b>Zusätzliches Material.....</b>	<b>40</b>
Bewilligung von Altersteilzeit.....	40
Leistungsprämien / Leistungszulagen im Beamt*innenbereich.....	40
Leistungsentgelt .....	40
<b>Linkliste .....</b>	<b>41</b>
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>42</b>

## Vorwort

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“*

Art. 3, Abs. 2-3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland

Neben dem Grundgesetz verpflichten das Gleichstellungsgesetz die Dienststellenleitung und das Bayerische Hochschulgesetz die akademischen Gremien zur Frauenförderung und zu Gleichstellungsbemühungen im wissenschaftlichen Bereich. Vor mehr als einem Vierteljahrhundert hat die Universität Augsburg im Jahre 1990 die Förderung aller weiblichen Hochschulmitglieder zum Anliegen der gesamten Universität erklärt. Seitdem tritt sie Diskriminierungen entgegen und fördert die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau. Im Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung von 2001 wurde diese Verpflichtung als Grundprinzip verankert. Seither wurde das Konzept entsprechend den Regelungen für das wissenschaftliche (BayHSchG) und das wissenschaftsstützende Personal (BayGIG) fortgeschrieben. Das vorliegende überarbeitete Gleichstellungskonzept erläutert die gleichstellungspolitischen Ziele der Universität. Als Teil der Querschnittsaufgabe Personalentwicklung geht es dabei besonders um den Ausbau der Karriere- und Nachwuchsförderung nach dem Kaskadenmodell, die Erhöhung der Transparenz in Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen und die Entwicklung einer Struktur und Kultur der Gleichstellung und Chancengleichheit.

Neben den spezifisch gleichstellungspolitischen Aspekten werden im Rahmen der Chancengleichheit jedoch zunehmend auch weitere Dimensionen von Diversität relevant. Augsburg ist eine Stadt, die offen und sensibel mit Vielfalt umgeht. Das liegt zum einen am hohen Migrationsanteil in der Bevölkerung, zum anderen an ihrer besonderen Position als Friedensstadt. Diese Aufgeschlossenheit zeigt sich auch in den Grundsätzen der Universität Augsburg, die sich zu einer Universität der Vielfalt entwickelt hat und sich aktiv dafür einsetzt, Diskriminierungen jeglicher Art entgegenzutreten: Alle Menschen sollen an der Universität Augsburg die gleichen Chancen erhalten. Seit dem Jahr 2014 steht auch die Arbeit des Büros für Chancengleichheit (früher „Frauenbüro“), unter dem Leitmotiv „Gender und Diversität“. Durch diese Schwerpunktsetzung wird deutlich gemacht, dass die Universität Augsburg die vielfältigen Potentiale ihrer Angehörigen erkennt, wertschätzt, fördert und nutzt.

Prof. Dr. Sabine Doering-  
Manteuffel

*Präsidentin*

Prof. Dr. Marita Krauss

*Universitätsfrauenbeauftragte*

Claudia Grund

*Gleichstellungsbeauftragte*

# 1. Chancengleichheit an der Universität Augsburg: Gender und Diversität als Schlüsselkonzepte universitärer Gleichstellungsarbeit

In den vergangenen Jahrzehnten sind die Studienangebote und das Spektrum der Forschung an der Universität Augsburg vielfältiger geworden; dies gilt gleichermaßen für die Menschen aus fast 100 Ländern, die an der Universität arbeiten, forschen und studieren.<sup>1</sup> Im Zuge dieser Entwicklung öffnet sich zunehmend der Blick für die Wertschätzung und Förderung der Diversität aller Universitätsangehörigen. Der Begriff **Diversität** bezieht sich dabei auf Dimensionen von Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen, wie etwa Geschlecht, soziale oder ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Weltanschauung, Religion oder physische Befähigung. Um dieser Vielfalt gerecht zu werden, bedarf es geeigneter Maßnahmen, die dafür sorgen, dass alle Universitätsangehörigen gerechte Chancen auf allen Ebenen der Universität Augsburg erhalten. Der Weg zur Chancengleichheit ist damit eine Querschnittsaufgabe für die gesamte Universität, um die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Menschen

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

von vornherein zu berücksichtigen.

Der universitären Gleichstellungsarbeit kommt unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Dimensionen von Diversität dabei im Rahmen von **Gender Mainstreaming** eine Schlüsselrolle zu. Wie bei allen gesellschaftlichen Vorhaben sind die unterschiedlichen Lebenssituationen und die Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Gender Mainstreaming wurde an der Universität Augsburg im Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung 2001 fest verankert. Von 2003 bis 2006 wurde das „Gender Mainstreaming Projekt der Universität Augsburg“ durchgeführt. Die in diesem Rahmen erarbeiteten Maßnahmen führten zu deutlichen Impulsen bei der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als zentrales Element der Organisations- und Personalentwicklung ist Gender Mainstreaming in der Grundordnung und den Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst verankert und wird in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität fortgeführt. Das Gleichstellungskonzept bildet dabei auch den Rahmen für die Gender- und Diversitätspläne der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags.

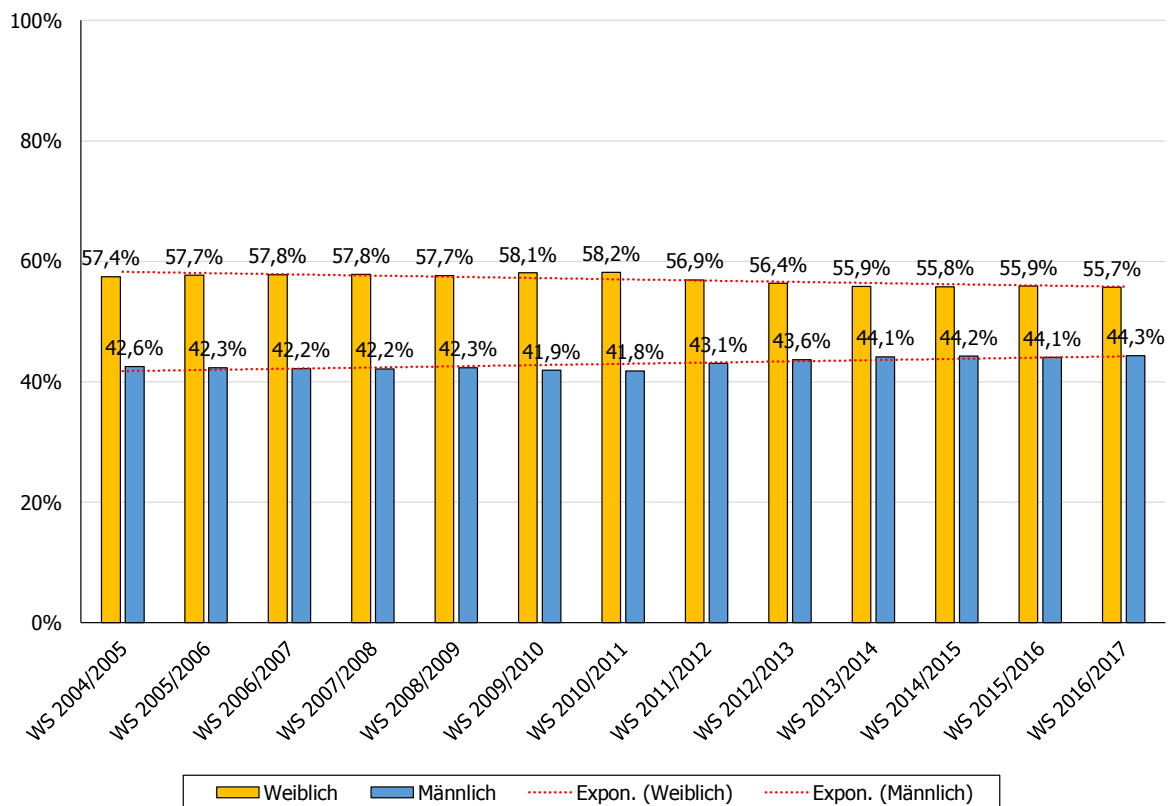
Bei der Gleichstellung von Männern und Frauen setzt sich an der Universität der Trend der letzten Jahre fort. Unter den Studierenden ist der Frauenanteil mit 55,7% (vgl. **Darstellung 1.**)

---

<sup>1</sup> 2015 waren Studierende mit Staatsangehörigkeiten 92 verschiedener Länder eingeschrieben. Studierende mit nicht deutscher Staatsbürgerschaft machen 7,5% der Gesamtstudierendenzahl aus. Mit 8% bilden türkische Staatsangehörige dabei die mit Abstand größte Gruppe. Insgesamt stellen elf Länder (Türkei, VR China, Russische Föderation, Italien, Ukraine, Österreich, Bulgarien, Georgien, Usbekistan, Spanien und Polen) circa die Hälfte der ausländischen Studierenden (siehe Studierendenbefragung 2015). Angaben zu den Studierenden aus dem Ausland im Wintersemester 2016/17 befinden sich im **Anhang 1.**

hoch und liegt damit weiterhin über dem bundesweiten Durchschnitt von 50,9% im Wintersemester 16/17 (vgl. Destatis 2017).

### Studierende\* an der Universität Augsburg WS 2004/05 – WS 2016/17



\*Daten beziehen sich auf die Kopfstatistik

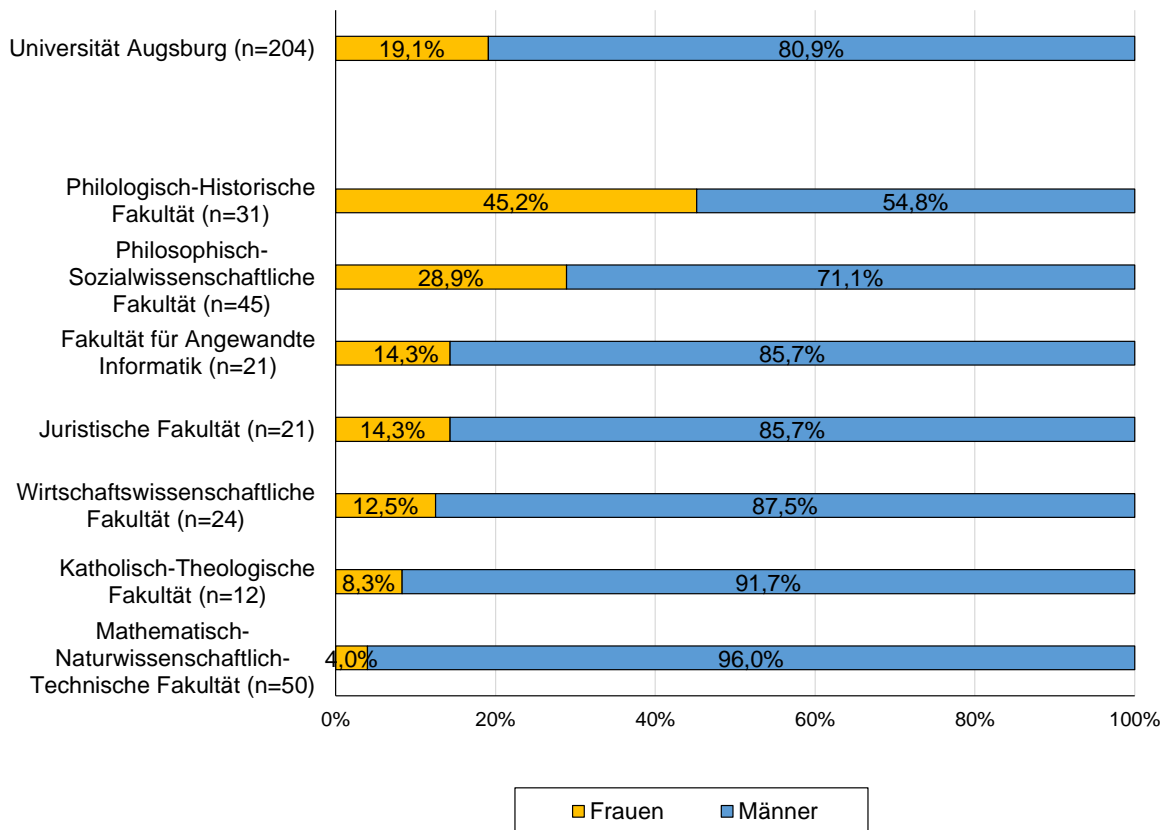
Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016 (s. [Link 1](#))

Darstellung 1.

Im wissenschaftsstützenden Bereich arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer (s. **Anhang 2**). Der Frauenanteil ist hier im Laufe der letzten neun Jahre relativ stabil geblieben und liegt derzeit bei 66,8%. Bei den Beschäftigten des wissenschaftlichen Bereichs zeigt sich ein umgekehrtes Verhältnis, hier sind Frauen insgesamt deutlich unterrepräsentiert (s. **Anhang 3**). Im Zeitraum 2008 bis 2013 war allerdings ein Anstieg um 5% zu beobachten, der sich bis zum Jahr 2016 zwar fortgesetzt, aber deutlich verlangsamt hat (+ 1,4%). Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt damit nun bei 33,9%. Schlüsselst man den Frauenanteil im Bereich der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals nach Fakultäten auf, so zeigen sich jedoch sehr deutliche Unterschiede:

In **allen** Fakultäten (vor allem MNTF, Jura, WiWi, KThF) sind Frauen in **Führungspositionen** nach wie vor **gemäß dem Kaskadenmodell** deutlich unterrepräsentiert.

## Anteil der Professor\*innen (C4/W3 und C3/W2) an der Universität Augsburg nach Geschlecht (in%)



Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016 (s. [Link 1](#))  
Darstellung 2.

Besondere Anstrengungen sind daher nötig, um die Frauenanteile bei den Führungspositionen im wissenschaftlichen Bereich zu steigern. Eine positive Entwicklung ist im höheren Dienst des wissenschaftsstützenden Bereichs feststellbar.

Die Gleichbehandlung in der Universität spiegelt sich auch im Sprachgebrauch. Eine sprachliche Diskriminierung darf nicht stattfinden. Einrichtungen der Universität, Schriftstücke, Formulare, Ausweise, Prüfungsordnungen etc. werden daher so benannt oder formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet werden (s. „Sprachliche Gleichbehandlung – Organisationsrichtlinien – Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 23.12.2003“, s. [Link 2](#)). Um den Prozess der Sensibilisierung voranzutreiben, wird im vorliegenden Konzept das sogenannte Gender-Sternchen (\*innen) verwendet, welches alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten darstellt.

Ziel der Gleichstellungsarbeit ist es, für alle Universitätsangehörigen ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld zu garantieren. Während das vorliegende Konzept vornehmlich auf Daten, Parameter und Maßnahmen der genderbasierten Gleichstellungsarbeit Bezug nimmt, sind diese prospektiv zunehmend im breiteren Kontext von Diversität zu positionieren, um die personelle, soziale und kulturelle Vielfalt an der Universität Augsburg möglichst ganzheitlich zu fördern.

## 2. Gleichstellungspolitische Arbeit an der Universität

Seit 2012 wurde eine Neuakzentuierung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Augsburg angestoßen, um der zunehmenden Diversifizierung der Studierenden- und Mitarbeiterschaft gerecht zu werden. Die Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit wurden auf konzeptioneller und struktureller Ebene um den Aspekt Diversität erweitert, hängt doch die Kategorie Geschlecht eng mit anderen Benachteiligungsaspekten zusammen. Im Zentrum der Gleichstellungspolitik steht seither das **Aufgabenspektrum „Gender und Diversität“**. Ziel dieser Neuakzentuierung ist es, die tatsächliche Gleichstellung aller Angehörigen der Universität ungeachtet des Geschlechts, der sozialen oder ethnischen Herkunft, des Alters, der sexuellen Orientierung, der körperlichen Befähigung und weiterer Dimensionen zu fördern. Diese Neuausrichtung wurde in den Zielvereinbarungen zwischen der Universität und dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst 2014 – 2017 verankert. Sie ist zudem wesentlicher Bestandteil der universitätsinternen Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Chancengleichheit ist damit ein Qualitätsmerkmal der Hochschulentwicklung. Das frühere „Frauenbüro“, jetzt **„Büro für Chancengleichheit“** ist die zentrale Anlaufstelle für Fragen und Projekte zu den Themen Gleichstellung und Chancengleichheit an der Universität Augsburg. In einem kontinuierlichen Prozess und Austausch zwischen den Organen der Gleichstellungsarbeit wird die Verstetigung und Weiterentwicklung der bestehenden Maßnahmen vorangetrieben. Insbesondere im Themenfeld körperliche Befähigung/Behinderung/chronische Erkrankung hat die Universität in den letzten Jahren im Vergleich zu anderen Benachteiligungsgründen große Fortschritte gemacht. Durch die Einrichtung des **„Arbeitstreffens Inklusion“** wurden verbindliche Strukturen für die künftige Arbeit in diesem Bereich geschaffen. Ab 2018 soll ein universitätsweites Inklusionskonzept erarbeitet und implementiert werden.

Zusätzlich zur Arbeit des Büros für Chancengleichheit versteht sich das **„Transdisziplinäre Forum Gender und Diversität“** als Plattform zur inhaltlichen Vernetzung und zum Austausch der Akteur\*innen, die an den verschiedenen Fakultäten zu den Themenbereichen Gender und Diversität forschen und lehren. Ziel des Forums ist es, das Themenfeld Gender und Diversität in Forschung und Lehre in der universitären und außeruniversitären Öffentlichkeit sichtbar zu machen, Wissensaustausch zu ermöglichen und Forschungskooperationen zwischen den Fakultäten anzubahnen.

### 2.1. Organe und Aufgabenbereiche der Gleichstellungsarbeit

Die Umsetzung von Gleichstellung wird an der Universität Augsburg als Leitungs- und Querschnittsaufgabe verstanden. Bei der Besetzung aller universitären Gremien ist daher auf eine paritätische Beteiligung von Frauen und Männern zu achten. Dies ist nach Artikel 3 Abs. 2 GG ebenso erforderlich wie nach Art. 4 Abs. 4 BayHSchG und Art. 21 BayGIG. Dies schließt wichtige Entscheidungsgremien (Universitätsrat, Erweiterte Universitätsleitung, Universitätsleitung) mit ein (s. **Anhang 4**).

Um Chancengleichheit zu verwirklichen, kooperieren engagierte Akteur\*innen und Organe der Gleichstellung auf verschiedenen Ebenen der Universität.

#### Universitätsfrauenbeauftragte\*r und Fakultätsfrauenbeauftragte\*r

Seit dem Inkrafttreten des Bayerischen Hochschulgesetzes von 1989 gibt es an der Universität Augsburg eine\*n Universitätsfrauenbeauftragte\*n und für jede Fakultät eine\*n

Fakultätsfrauenbeauftragte\*n. Mit der Novellierung des Hochschulgesetzes im Jahr 2006 wurden ihre Aufgaben näher beschrieben:

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Art. 4 Abs. 1 S. 1 BayHSchG), sowie „Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1 (Art. 4 Abs. 2 S. 1 BayHSchG). Die Frauenbeauftragten auf fakultärer wie zentraler Ebene sind in Fragen der Gleichstellung (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie) gleichermaßen Ansprechpartner\*innen für männliche wie für weibliche Wissenschaftler\*innen.

Seit 2006 ist die\*der **Universitätsfrauenbeauftragte** stimmberechtigtes Mitglied der Erweiterten Universitätsleitung und der Ständigen Kommissionen und ist seither zudem beratend im Universitätsrat tätig. Als Vorsitzende des Frauenbeirates berät und koordiniert die\*der Universitätsfrauenbeauftragte die Arbeit der Fakultätsfrauenbeauftragten.

Sie\*Er unterstützt die Universitätsleitung in der Konzeptionierung, Umsetzung und wissenschaftlichen Evaluation der Gleichstellung. Dafür erarbeitet sie\*er, unterstützt von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und Hilfskräften, forschungsbasierte wissenschaftliche Konzepte der Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsarbeit und kontrolliert deren Umsetzung in der Organisations- und Personalentwicklung. Gemeinsam mit der Universitätsleitung führt sie\*er Maßnahmen des Gleichstellungscontrollings durch, zum Beispiel die Gender Daten Analyse.<sup>2</sup>

Sie\*Er ist zudem an den Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten im Bereich Gleichstellung gemäß der fakultären „Gender- und Diversitätspläne“ beteiligt. Die Fakultätsfrauenbeauftragten kontrollieren deren Umsetzung und berichten jährlich zu Anfang des Wintersemesters der Universitätsleitung. Die\*Der Universitätsfrauenbeauftragte unterstützt Antragssteller\*innen bei der Entwicklung von Forschungsprojekten, Sonderforschungsbereichen und Forschungsverbünden in Bezug auf Gleichstellungskonzepte. Bei Berufungsverfahren unterstützt sie\*er die Frauenbeauftragten der Fakultäten und kontrolliert auf zentraler Ebene die Einhaltung der Regelungen der „Handreichung für die Besetzung von Stellen“, der „Empfehlungen der Universität Augsburg zur Sicherung der wissenschaftlichen Objektivität in Berufungsverfahren“ sowie der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG.

Der\*Dem Universitätsfrauenbeauftragten wird ein Beanstandungsrecht eingeräumt, das ihr\*ihm die Möglichkeit gibt, entsprechend begründet und belegt Verstöße gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich zu beanstanden (Art. 4 BayHSchG). Dies dient dem Auftrag, „auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen“ zu achten und „die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach Art 4, Abs. 1“ (Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung) zu unterstützen, und wird unterstrichen durch ihr\*sein Mitwirkungs- und Anhörungsrecht (Art. 20 Abs. 1 S. 3 BayHSchG). Die Beanstandung hat aufschiebende Wirkung. Über die Beanstandung entscheidet das Präsidium. Hält das Präsidium die Beanstandung für begründet, wirkt es darauf hin, die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie

---

<sup>2</sup> Die Gender Daten Analyse basiert auf dem Gleichstellungsmonitor, der die quantifizierbaren Daten abbildet und fragt über diesen hinausgehend nach Ursachen und Einflussfaktoren festgestellter Ungleichheiten.

Wiederholungsfälle möglichst zu vermeiden. Hält das Präsidium die Beanstandung für unberechtigt, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

Bei der Vergabe von Forschungsfreisemestern ist die Tätigkeit als Frauenbeauftragte besonders zu gewichten. Die Entlastung der\*des Frauenbeauftragten der Universität und der Fakultäten von anderen dienstlichen Aufgaben für die Dauer ihrer\*seiner Tätigkeit (BayHSchG Art. 4 Abs. 3 S. 2) orientiert sich soweit wie möglich an deren Wünschen. Auf Antrag ist eine Reduktion des Lehrdeputats von bis zu drei Semesterwochenstunden für die\*den Universitätsfrauenbeauftragte\*n und bis zu zwei Semesterwochenstunden für die\*den Fakultätsfrauenbeauftragte\*n möglich, die bei dem\*der Präsident\*in zu beantragen ist. Der damit verbundene Ausfall von Lehrkapazität ist durch die jeweilige Fakultät bzw. das Fach auszugleichen.

Die **Fakultätsfrauenbeauftragten** sind stimmberechtigte Mitglieder im Fakultätsrat und in den Berufungsausschüssen. Sie begleiten Berufungsverfahren von Beginn an engmaschig und stehen bei Bedarf dabei in enger kollegialer Verbindung mit der\*dem Universitätsfrauenbeauftragten. Die\*Der Universitätsfrauenbeauftragte kann sich zeitnah anhand der Protokolle über den Verlauf der Berufungsverfahren informieren. Im Rahmen ihrer\*seiner Aufgaben berichten die Fakultätsfrauenbeauftragten auch dem Fakultätsrat wie der\*dem Universitätsfrauenbeauftragten über den Umsetzungsprozess der Gender- und Diversitätsmaßnahmen. Letztere\*r sorgt in kollegialer Zusammenarbeit mit den Fakultätsfrauenbeauftragten für die Einhaltung der Regelungen der „Handreichung für die Besetzung von Stellen“, der „Empfehlungen der Universität Augsburg zur Sicherung der wissenschaftlichen Objektivität in Berufungsverfahren“ sowie der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Die Dekan\*innen berichten jährlich über die Umsetzung der regelmäßig zu erstellenden fakultären Gender- und Diversitätspläne ein.

### Gleichstellungsbeauftragte

**Gleichstellungsbeauftragte** vertreten die Interessen des wissenschaftsstützenden Personals der Universität bezüglich gleichstellungsrelevanter Themen. Seine\*Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind im Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 15-19 BayGIG) festgelegt. Demnach ist sie\*er zuständig für die Förderung und Mitarbeit beim Vollzug des BayGIG für das wissenschaftsstützende Personal. Zu den weiteren Aufgaben gehört die Unterstützung bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes, die Entwicklung von Initiativen zur Gleichstellung und die Mitarbeit an allen Angelegenheiten zu den Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Sicherung der Chancengleichheit. In Einzelfällen berät und unterstützt sie\*er Beschäftigte zu Gleichstellungsfragen. Die\*Der Gleichstellungsbeauftragte wird von der Universitätsleitung bei den Dienstaufgaben unterstützt und bei Themen, die ihren\*seinen Aufgabenbereich betreffen, von den Verantwortlichen aller Organisationseinheiten miteinbezogen.

Das **Beanstandungsrecht** der\*des Gleichstellungsbeauftragten wird geregelt in Art. 19 BayGIG. Dieses gibt ihr\*ihm das Recht, Verstöße gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beanstanden. Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der\*des Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

Über die Beanstandung entscheidet die Universitätsleitung. Gemäß Art. 19 Abs. 2 BayGIG soll die Dienststelle die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben, bis eine Entscheidung über die Beanstandung des\*der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt.

Hält die Universitätsleitung die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen und die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält die Universitätsleitung die Beanstandung für unberechtigt, so ist die Ablehnung zu begründen.

Zur Erfüllung ihrer\*seiner Aufgaben wird die\*der Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des Art. 16 BayGIG mit einem entsprechenden Anteil ihrer\*seiner regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt. Die dafür notwendigen Personalmittel sind bereitzustellen. Die\*Der Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung seiner\*ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Dazu gehört auch die Bestellung einer Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte\*r.

### **Büro für Chancengleichheit und Referent\*in für Gleichstellungsfragen**

Das Büro für Chancengleichheit wird von der\*dem Referent\*in für Gleichstellungsfragen geleitet. Die Mitarbeiter\*innen des Büros unterstützen die Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten sowie die\*den für Gleichstellung zuständige Vizepräsident\*in bei ihren\*seinen Aufgaben. Sie führen die laufenden Geschäfte der Gleichstellungsgremien (Frauenbeirat, Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen) und beraten Projektverantwortliche bei der Planung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Das Büro ist zudem zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für alle Wissenschaftler\*innen und Studierenden, die Fragen oder Beratungsbedarf zu den Themen Stipendien, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung, sexuelle Belästigung oder Mobbing haben.

Gemeinsam mit der\*dem Universitätsfrauenbeauftragten entwickelt die\*der Referent\*in für Gleichstellungsfragen Vorlagen, wissenschaftliche Konzepte und Projekte zur Förderung der Chancengleichheit. Sie\*Er koordiniert, unterstützt, evaluiert und kontrolliert Maßnahmen zur Gleichstellung für den wissenschaftlichen Bereich. Projekte der Nachwuchsförderung werden von ihr\*ihm konzipiert, geleitet und evaluiert. Zu den weiteren Aufgaben zählen die Auswertung wissenschaftlicher Publikationen und Berichte zum Thema Gleichstellung, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkausbau und -pflege mit inneruniversitären Gremien und Einrichtungen, mit Landes- und Bundesgremien zur Frauenförderung und Gleichstellung, mit regionalen und überregionalen Frauengruppen und Frauenförderinstituten. In Gremien und Kommissionen übt die\*der Referent\*in für Gleichstellungsfragen eine Beratungsfunktion aus.

Die Universität stellt dem Büro für Chancengleichheit Mittel für nach Umfang und der Vielfalt der Aufgaben angemessene Personalkapazitäten zur Verfügung. Darüber hinaus bemüht sich die Universität weiterhin im Haushaltsantrag an das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst um Stellenzuweisungen für das Büro für Chancengleichheit, inklusive zusätzlicher studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte.

### **Frauenbeirat**

Unter dem Vorsitz der\*dem Universitätsfrauenbeauftragte\*n besteht der Frauenbeirat zu gleichen Teilen aus den Fakultätsfrauenbeauftragten, Vertreter\*innen der Studierenden und Mitarbeiter\*innen aus dem wissenschaftsstützenden Bereich der Universität. Der Frauenbeirat initiiert Maßnahmen zur Frauenförderung und kommuniziert sie in die Fakultäten. Er berät und koordiniert die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und erstellt eine Vorschlagsliste für die Wahl der\*des Universitätsfrauenbeauftragten. Außerdem gibt er eine Empfehlung für die Bestellung der\*des Gleichstellungsbeauftragten ab.

## Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen und Gender-Beauftragte

Die Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen wird von der Erweiterten Universitätsleitung bestellt. Den Vorsitz führt der\*die für Gleichstellung zuständige Vizepräsident\*in. Die Kommission besteht aus je einem\*einer Vertreter\*in der Professor\*innenschaft jeder Fakultät, der\*die sog. **Gender-Beauftragte**<sup>3</sup>, je zwei Vertreter\*innen der Studierenden und des akademischen Mittelbaus, einer Vertretung aus dem wissenschaftsstützenden Bereich, dem\*der Gleichstellungsbeauftragten und dem\*der Universitätsfrauenbeauftragten. Mit beratender Stimme sind ein Mitglied des Personalrates und der\*die Referent\*in für Gleichstellungsfragen tätig.

Die Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen unterstützt und berät die Universitätsleitung in Gleichstellungsfragen. In puncto Gleichstellung und Frauenförderung macht sie Vorschläge zur Entwicklungsplanung und bereitet fächer- und fakultätsübergreifende Beschlüsse vor. Zu allen Angelegenheiten, die das Thema Gleichstellungsfragen und die Interessen weiblicher Angehöriger der Universität betreffen, hat sie das Recht, Vorschläge zu machen und Stellung zu beziehen. Dazu stellen die universitären Gremien und die Verwaltung alle nötigen Auskünfte zur Verfügung. Als weitere Aufgaben berät die Kommission über das Gleichstellungskonzept sowie die Umsetzungspläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen und überprüft anschließend ihre Wirksamkeit.

In gemeinsamer Arbeit setzen die **Gender-Beauftragten**, die Fakultätsfrauenbeauftragten und die Dekan\*innen Beschlüsse zur Gleichstellung an den Fakultäten um und erarbeiten die Gender- und Diversitätspläne ihrer Fakultät.

## 2.2 Perspektiven und Ziele der gleichstellungspolitischen Arbeit an der Universität Augsburg

Um sich der Vision der Chancengleichheit für alle Angehörigen der Universität Augsburg anzunähern, werden aufbauend auf den bestehenden Strukturen neue Maßnahmen in der gleichstellungspolitischen Arbeit umgesetzt. Die zentralen Handlungsfelder für Gleichstellung an der Universität Augsburg unter dem Aspekt „Gender & Diversität“ umfassen die Bereiche Forschung, Lehre und Service in enger Zusammenarbeit mit der Organisations- und Personalentwicklung und dem Qualitätsmanagement, wobei der Nachwuchs- und Karriereförderung eine zentrale Rolle zukommt. Service-Angebote zu Gesundheit sowie zur Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Universität bei.

Das Leitprinzip der gleichstellungspolitischen Arbeit an der Universität Augsburg ist das sogenannte **Kaskadenmodell**. Dies gilt zunächst für Frauen, soll aber zunehmend weitere Gruppen<sup>4</sup> einbeziehen. Dabei orientieren sich die Zielgrößen für den Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe am Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifikationsstufe. Die Erhöhung der Frauenanteile in Spitzenpositionen gemäß dem Kaskadenmodell ist ein zentrales Ziel der Gleichstellung (s. **Anhang 5**).

---

<sup>3</sup> Die Gender-Beauftragten werden vom Fakultätsrat in die Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen entsandt. Sie vertreten dort die Position ihrer Fakultät und beteiligen sich an der Weiterentwicklung der gesamtuniversitären Gleichstellungsarbeit. Fakultätsintern haben Gender-Beauftragte die Aufgabe, die Beschlüsse der Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen in die Fakultät zu kommunizieren und die Frauenbeauftragten und die Dekan\*innen bei der Gleichstellungsarbeit ihrer jeweiligen Fakultät zu unterstützen.

<sup>4</sup> Dies gilt zunächst für Frauen, da das Kaskadenmodell von der DFG zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft angelegt war. In Zukunft gilt es jedoch weitere Benachteiligungsdimensionen mit einzubeziehen, damit der Diversitätsgedanke im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes über die Dimension Geschlecht hinausreicht.

Um dies zu erreichen, werden Maßnahmen zur Steigerung der Transparenz und gendersensiblen Vorgehensweise bei Berufungsverfahren, Stellenbesetzungen und konsequente Karriere- und Nachwuchsförderung intensiviert.

Wichtige Schwerpunkte und Ziele der gleichstellungspolitischen Arbeit in den kommenden Jahren sind demnach:

- Transparenz in Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen
- die Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen und gendergerechte Stellenbesetzungen nach dem Kaskadenmodell
- der Ausbau der Nachwuchs- und Karriereförderung
- die Unterstützung gender- und diversitätsbezogener Forschung und Lehre
- Maßnahmen im Bereich „Vielfalt als Chance“ und diskriminierungsfreier Arbeitskultur
- Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance

### 3. Maßnahmen, Regelungen und Forderungen zur Umsetzung der Chancengleichheit

#### 3.1 Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen und gendergerechte Stellenbesetzungen nach dem Kaskadenmodell

Durch die Umsetzung gleichstellungsbezogener Maßnahmen wurde im Jahr 2013 bei der Abschlussbeurteilung der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine Höherstufung der Universität Augsburg gegenüber dem Zwischenbericht erreicht. Auch die Teilnahme am **Professorinnenprogramm** des Bundes ist ein Erfolg der bisherigen Gleichstellungsarbeit an der Universität.

Um die Geschlechterverhältnisse an der Universität Augsburg differenziert nach Fakultäten, Einrichtungen und Beschäftigtenstatus abzubilden, werden weiterhin gleichstellungsbezogene Daten erhoben. Diese sind auf allen Ebenen zur Verfügung zu stellen. Im **Gleichstellungsmonitor** werden diese Daten dargestellt und analysiert und auf der Webseite des Büros für Chancengleichheit veröffentlicht. So lassen sich Rückschlüsse auf die Umsetzung und den Erfolg der einzelnen gleichstellungspolitischen Maßnahmen ziehen. Die **Gender- und Diversitätspläne der Fakultäten** geben Aufschluss über den jeweiligen Status und weitere Planungen zur Umsetzung des Kaskadenmodells in den Fakultäten. Sie gewährleisten die Umsetzung der Zielvereinbarungen der Universität mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst und dienen zudem als Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen. In jährlichen Dokumentationen berichten die Fakultäten über den aktuellen Stand. Mithilfe der gewonnenen Erkenntnisse sollen die Pläne evaluiert, weiterentwickelt und perspektivisch auf unterschiedliche Diversitätsdimensionen ausgedehnt werden.

Zur Sicherung der Transparenz in Besetzungs- und Berufungsverfahren sowie zur gendergerechten Stellenbesetzung gelten die folgenden Regelungen für Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Besetzungen für wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal.

#### Wissenschaftliches Personal

##### Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

Bei der Einstellung von Personal sind die vom Kanzler der Universität herausgegebenen hausinternen Rundschreiben 4/2013 und 3/2016 als Grundlagen zu beachten (s. **Link 3**).

##### Stellenbesetzungen und Berufungen

Berufungskommissionen orientieren sich in ihrer Arbeit an der **Handreichung für die Besetzung von Professuren** (s. **Link 4**), an den „**Empfehlungen der Universität Augsburg zur Sicherung der wissenschaftlichen Objektivität in Berufungsverfahren**“ (s. **Link 5**), sowie an den „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“ der DFG (s. **Link 6**), in den jeweils geltenden Fassungen. Im Berufungsausschuss ist ein Frauenanteil von mindestens 40% beziehungsweise zwei Professorinnen (zusätzlich zur Frauenbeauftragten) empfehlenswert. Berufungskommissionen sollen möglichst geschlechterparitätisch besetzt sein. Ihnen können auch geeignete Wissenschaftlerinnen aus anderen Fachbereichen, ggf. auch Wissenschaftlerinnen, die nicht Mitglieder der Hochschule sind, angehören. Ist eine geschlechterparitätische Besetzung des Berufungsausschusses nicht möglich, so soll eine Frau als Kommissionsvorsitzende eingesetzt werden oder die Berichterstattung im

Berufungsverfahren wahrnehmen. Bei der Hinzuziehung auswärtiger Kommissionsmitglieder und auswärtiger Gutachten soll Frauen der Vorzug gegeben werden. Bei jedem Berufungsverfahren soll mindestens eine Frau als Gutachterin gewonnen werden. Die\*Der Fakultätsfrauenbeauftragte ist berechtigt, innerhalb einer angemessenen Frist zusätzliche Gutachten einzuholen. Diese Gutachten sollen von den zuständigen Gremien gewürdigt werden.

Zur Umsetzung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen ist gemäß der **Handreichung für die Besetzung von Professuren** zu prüfen und ggf. zu veranlassen, ob eine aktive Recherche nach weiteren Bewerberinnen (beispielsweise mittels Datenbanken, Netzwerken, Projekten oder ‚Head Hunting‘) sinnvoll ist. Geeignete Bewerberinnen werden in einem solchen Falle aufgefordert, sich für die ausgeschriebenen Stellen zu bewerben (unter Hinweis darauf, dass dies keine Vorentscheidung nach sich zieht). Zudem sind verfahrensbezogene Ergebnisquoten für die Einladung von Frauen festzulegen (beispielsweise sind bei einem Frauenanteil von 40% an Bewerbungen auch bei den Einladungen mindestens 40% Frauen zu berücksichtigen).

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

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vorrang vor Bewerbern. Dies gilt, unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit und des Kaskadenmodells, insbesondere bei Neueinstellungen und Berufungsvorschlägen. Ziel ist ein Frauenanteil bei den Professuren von 50%. Beförderungsrichtlinien und Beurteilungsgrundsätze sind zu berücksichtigen. Dem Berufungsvorschlag muss eine Stellungnahme der Fakultätsfrauenbeauftragten beiliegen.

### **Ausschreibung von Mittelbaustellen:**

Es ist sicherzustellen, dass zu besetzende Stellen des akademischen Mittelbaus (Assistent\*innenstellen, Stundenzuschussstellen) in der Regel mindestens universitätsintern an allgemein zugänglichen Stellen wie der (Fachbereichs-)Verwaltung bekannt gemacht und im Internet (fach-)öffentlich ausgeschrieben werden. Für die Ausschreibung gibt der **„Ablaufplan eines Einstellungsverfahrens für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach TV-L“** (s. [Link 7](#)), vom 22.09.2016 genaue Hinweise, ergänzt durch das **„Formblatt Nichtausschreibung“** (s. [Link 8](#)).

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

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

In Vergütungs- oder Besoldungsgruppen der Organisationseinheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellenausschreibungen grundsätzlich mit folgendem Zusatz zu versehen: „Die Universität Augsburg fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen. Frauen werden ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Die Universität Augsburg setzt sich

besonders für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben ein. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Frauenbeauftragte der jeweiligen Fakultät“.

Insgesamt soll nach den folgenden Schritten vorgegangen werden:

- Die\*Der zuständige Frauenbeauftragte (in der Regel die\*der Fakultätsfrauenbeauftragte) wird von der Personalabteilung über alle Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Bereich informiert. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist werden ihr\*ihm die Namen und Anschriften der Bewerber\*innen durch den ausschreibenden Lehrstuhl, der ausschreibenden Professur zur Kenntnis gegeben. Die\*Der zuständige Frauenbeauftragte erhält Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und kann sich zeitnah ggf. in das Stellenvergabeverfahren einschalten.
- Die Organisationseinheit, in der die Stelle zu besetzen ist, sucht möglichst aktiv – ggf. mit Hilfe der\*des zuständigen Frauenbeauftragten – nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese unter Verweis auf das Gleichstellungskonzept zur Bewerbung auf.

### **Besetzungsverfahren für Mittelbaustellen**

- Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle sollen alle entsprechend der Stellenbeschreibung qualifizierten Bewerberinnen zur persönlichen Vorstellung eingeladen werden. Sollte dies aufgrund der großen Anzahl an Bewerberinnen nicht möglich sein, sollte sich die Anzahl der eingeladenen Frauen an der Bewerberinnenquote orientieren (bspw. der Art, dass bei einer Bewerbungsquote von 40% von Frauen auch ein Anteil von 40% an Frauen weiter Berücksichtigung findet).
- Besetzungsverfahren von Mittelbaustellen, die im Beamt\*innenverhältnis auf Lebenszeit bzw. im Bereich der tariflich Beschäftigten entfristet besetzt werden sollen, erfolgen unter Beteiligung einer Auswahlkommission. Diese sollte in der Regel mindestens aus der\*dem besetzenden Lehrstuhlinhaber\*in oder Professor\*in, einem\*r vom\*von der Dekan\*in beauftragten weiteren Fachvertreter\*in und – sofern sich Frauen beworben haben – der\*dem zuständigen Frauenbeauftragten oder einer\*einem von ihm\*ihr bestimmten Vertreter\*in bestehen. Bei Besetzungsverfahren von Mittelbaustellen in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder bei befristet tariflich Beschäftigten wird empfohlen, ebenfalls nach der genannten Regelung zu verfahren.
- Soziale und Management-Kompetenzen, die z. B. durch die Versorgung und Erziehung von Kindern, die Pflege von Angehörigen oder soziales Engagement erworben werden, sind als Qualifikation von eigenem Gewicht zu werten. Familienbedingte Verzögerungen in der Qualifikationsphase dürfen bei der Beurteilung wissenschaftlicher Qualifikation nicht negativ bewertet werden. Dies gilt besonders dann, wenn gegenüber Bewerber\*innen ohne solche Verpflichtungen die Quantität fachlicher Leistung (z. B. Anzahl der Publikationen) reduziert ist. Bei der Besetzung von sog. Drittmittelstellen wird empfohlen, ebenfalls nach den genannten Regelungen zu verfahren. Sollten durch Mitwirkung an der Beantragung oder die Erstellung einer vorbereitenden Masterarbeit bereits Vorleistungen erbracht oder Vorentscheidungen getroffen worden sein, so kann davon abgesehen werden. Vorgesetzte und Personalabteilung wirken darauf hin, dass die Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG erfolgt, sofern dies möglich ist und im Interesse der Bewerber\*innen liegt.
- Sollte ein\*e Lehrstuhlinhaber\*in oder ein\*e Professor\*in auf die Ausschreibung einer akademischen Mittelbaustelle (Assistent\*innstelle, Stipendienzuschussstelle) verzichten wollen, da sie\*er die Stelle mit einer\*m Kandidat\*in besetzen möchte, die\*der bereits eine Wissenschaftliche Hilfskraftstelle inne hat, eine Abschlussarbeit in der einschlägigen Arbeitsgruppe ausgearbeitet hat, eine weit überdurchschnittliche Qualifikation in Bezug auf

das Stellenprofil aufweist oder sich durch einen herausragenden Abschluss (z. B. Prädikatsexamen) qualifiziert hat, so ist dies in einem Schreiben an den\*die Dekan\*in sowie an den\*die Fachsprecher\*in (bzw. Institutsdirektor\*in) und die\*den zuständige Fakultätsfrauenbeauftragte\*n zu begründen ("Formblatt Nichtausschreibung"). Diesem Schreiben ist ein Nachweis der besonderen Leistungen des\*r Bewerbers\*in beizulegen (Lebenslauf, Abschlusszeugnis). Eine ausreichende Begründung liegt in der Regel vor, wenn eines der oben genannten Kriterien zutrifft. Erscheint die Begründung der Mehrheit der beteiligten Personen nicht ausreichend, ist die Stelle auszuschreiben.

- Interne Umbesetzungen zwischen Mittelbaustellen (Drittmittelstellen, Assistent\*innstellen und Studienzuschussstellen sowie Wechsel zwischen Angestellten- und befristeten Beamt\*innenverhältnissen) können ohne Ausschreibung erfolgen.
- Nach Möglichkeit sollen Hilfskraftstellen entsprechend dem Frauenanteil an Studierenden der jeweiligen Fakultät von der jeweiligen Organisationseinheit vergeben werden, in Fächern mit besonders geringem Studentinnenanteil zu mindestens 20%. Dies gilt entsprechend bei der Vergabe von Lehraufträgen, Lehrstuhlvertretungen, Gastprofessuren und Gastdozenturen.

### Wissenschaftsstützendes Personal

Im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals (s. **Anhang 2, 6, 7**) stehen neben der Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen vor allem generelle Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verbesserte Arbeitsbedingungen und eine geschlechtergerechte Personalentwicklung im Vordergrund.

### Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

Bei der Einstellung von Personal im Arbeitnehmer\*innenbereich ist das von der\*dem Kanzler\*in der Universität herausgegebene hausinterne Rundschreiben 4/2013 als Grundlage zu beachten. Demnach ist im wissenschaftsstützenden Bereich grundsätzlich jeder zu besetzende Arbeitsplatz auszuschreiben (beispielsweise im Internet, Intranet oder Zeitung etc.) und in der Personalbörse Öffentlicher Dienst des Bayerischen Behördennetzes zu veröffentlichen. Weitere Punkte bezüglich des Ablaufs des Einstellungsverfahrens und den Einstellungsvoraussetzungen sind im Rundschreiben 4/2013 nachzulesen (s. **Link 3**).

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

Der\*die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben aus dem BayGIG an Vorstellungsgesprächen zu beteiligen. Dazu soll grundsätzlich im Einladungsschreiben zu einem Vorstellungsgespräch auf diese Möglichkeit hingewiesen werden (Art. 18 Abs. 3 S. 3 BayGIG). Die jeweilige Ansprechperson ist zu benennen.

Die Personalauswahl erfolgt nach dem verfassungsrechtlichen Leistungsprinzip (Art. 33 Abs. 2 GG) sowie nach den Kriterien des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Demnach ist die Personalentscheidung nach Eignung, Leistung und Befähigung, unabhängig vom Geschlecht, zu treffen. In Entgelt- oder Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Stellenausschreibungen grundsätzlich mit dem Zusatz versehen: „Die Universität Augsburg fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen. Frauen werden ausdrücklich aufgefordert,

sich zu bewerben. Die Universität Augsburg setzt sich besonders für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben ein.“

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

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

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

### **Stellenbesetzungen, Beförderungen, Höhergruppierungen**

Frauen werden bei der Einstellung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben, bevorzugt berücksichtigt. Gleiches gilt für die Beförderung und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, insbesondere von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (s. **Anhänge 8, 9**).

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

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

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

## **3.2 Transparenz in Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen**

Von einer Erhöhung der Transparenz in Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen profitieren alle Personen, die sich an der Universität Augsburg um eine Stelle bewerben und dort arbeiten. Daher sind Stellen an der Universität bei Neubesetzungen sowohl im wissenschaftsstützenden als auch im wissenschaftlichen Bereich in der Regel nach festgelegten Kriterien transparent auszuschreiben und zu besetzen. Um dies zu erreichen, wurde die **Handreichung „Qualitätssicherung und Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren“** (s. **Link 9**) im Jahr 2014 überarbeitet und findet seither in den

Berufungskommissionen verpflichtende Anwendung. Ihre Implementierung ist im jährlichen Bericht über die Umsetzung der Gender- und Diversitätspläne zu evaluieren. Um die gendersensible Durchführung von Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen zu sichern, gibt es für die Fakultätsfrauenbeauftragten, für die Vorsitzenden von Berufungskommissionen und die Berichtersteller\*innen in Berufungsverfahren **Schulungs- und Coachingangebote**.

### 3.3 Ausbau der Nachwuchs- und Karriereförderung

Der systematische Ausbau der Karriere- und Nachwuchsförderung ist ein wichtiges Element, um das Kaskadenmodell effektiv umzusetzen. Der erste Schritt der Nachwuchsförderung besteht darin, aktiv Studierende für Fächer zu gewinnen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies wird durch Projekte im Bereich Studien- und Berufsorientierung wie z.B. das Projekt **UniMentoSchule** umgesetzt. Für Studienfächer, in denen der Anteil eines Geschlechts unter 40% liegt, sollen die Fachbereiche in Zusammenarbeit z.B. mit der Zentralen Studienberatung, der Agentur für Arbeit, Berufsverbänden etc. spezielle Beratungen und Informationsveranstaltungen für Studieninteressent\*innen anbieten. Diese schließen Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung, zu Problemen des Berufseinstiegs und auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung ein.

Das Mentoringprojekt **UniMento** ist das zentrale gleichstellungspolitische Instrument der Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Augsburg. Über Mentoringpartner\*innenschaften und Workshops zur Kompetenzentwicklung und Karriereberatung unterstützt es exzellente Studentinnen, Doktorandinnen und junge Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg in Führungspositionen und Tätigkeiten in Wissenschaft und Wirtschaft. Das Angebot von UniMento soll für alle Karrierestufen ausgebaut und gestärkt werden. Gender- und diversitätssensible Karriereförderung wird auch durch Beratung, Fortbildung und Unterstützung bei der Kompetenzentwicklung umgesetzt. Hierzu sollen die Angebote von **KLeVer**, des **Familienservice**, **ProfiLehre** und der Personalentwicklung weiter intensiviert und vernetzt werden. Zusätzlich sind Angebote für Fremd- und Muttersprachler\*innen geplant, die beim Erlernen der akademischen Rede- und Schreibkultur Unterstützung benötigen.

#### Stipendien

Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten auch Förderung durch **Stipendien** aus den Mitteln zur „Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“. Ergänzende Kurzzeitstipendien dienen der Unterstützung von Statuspassagen, Auslandsaufenthalten im Rahmen der Internationalisierung und zum Wiedereinstieg in die Wissenschaft nach einer Tätigkeit in der Wirtschaft oder nach Elternzeit. Die Universität wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung entsprechend ihrem Anteil an der Zahl der Studierenden, bei der Vergabe von Promotions- bzw. Habilitationsstipendien mindestens entsprechend dem Frauenanteil an der vorhergehenden Qualifikationsstufe berücksichtigt werden. Die Lehrenden werden aufgefordert, Frauen gezielt zur Beantragung von Stipendien zu motivieren und, soweit sie in Gutachterkommissionen oder als Vertrauensdozent\*innen tätig sind, die genannten Grundsätze zur Geltung zu bringen.

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

#### Forschungsförderungsmittel

Es ist sicherzustellen, dass Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren Kollegen nicht benachteiligt werden. Bei Anträgen auf Forschungsmittel ist weiterhin anzustreben, die Anträge von Frauen bei gleicher Qualität vorzuziehen.

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

### 3.4 Gender und Diversität in Forschung und Lehre

Gender stellt in vielen Wissenschaftsbereichen eine wichtige analytische Kategorie dar, welche um Dimensionen von Diversität zu erweitern ist. Entsprechende Forschungsprojekte sind besonders zu fördern. Bei der Einrichtung und Neubesetzung von Stellen sollen entsprechende Forschungserfahrungen bzw. Schwerpunkte in Forschung und Lehre je nach Denomination der Stelle ergänzend vorgesehen werden. Das Präsidium ermutigt die Fakultäten, in Ergänzung zum bisherigen Lehr- und Forschungsangebot entsprechende Fragestellungen zu entwickeln.

Durch das **Transdisziplinäre Forum Gender und Diversität** unterstützt die Universität Augsburg die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Fakultäten. Zu den Aufgaben des Forums gehört die Vernetzung von Lehrangeboten, Forschungstätigkeiten und Netzwerkaktivitäten. Die Forschungsaktivitäten der verschiedenen Akteur\*innen an der Universität werden im Rahmen von öffentlichen Veranstaltungen und Publikationen einem breiten Publikum von Universitätsangehörigen und Interessierten aus der Stadt Augsburg, aus Praxisfeldern und aus anderen Forschungseinrichtungen zugänglich gemacht. Durch die geplante Einführung des **Zertifikats „Diversity Studies“** sollen sich Studierende einen thematischen Schwerpunkt im Themenfeld Gender und Diversität bescheinigen lassen können.

### 3.5 „Vielfalt als Chance“ und diskriminierungsfreie Arbeitskultur

Der „Runde Tisch Diversität“ vernetzt das Transdisziplinäre Forum Gender und Diversität mit anderen universitären Akteur\*innen wie dem Akademischen Auslandsamt, Schwerbehindertenvertretung, relevanten AStA-Referaten sowie studentischen Initiativen (z. B. Unikusiv, Arbeiterkind.de etc.). Er versteht sich als Beratungsgremium für alle Ebenen der Universität und initiiert Aktionen und Maßnahmen im Bereich Diversität. Eine besondere Rolle spielt dabei die Diversitätsdimension der physischen Beeinträchtigung, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben bereits seit langem an der Universität strukturell fest etabliert ist. Zu denken ist dabei u.a. an weitere Maßnahmen zur Barrierefreiheit der Universität, an Hilfen bei der Überwindung von Sprachbarrieren, an die Unterstützung von nicht-deutschsprachigen Mitarbeite\*innen durch die Erweiterung des Angebots von Sprachkursen für Deutsch als Fremdsprache etc.

Seit Juni 2014 finden im Rahmen der jährlich in Zusammenarbeit mit dem **Transdisziplinären Forum Gender und Diversität** organisierten „**Woche der Vielfalt**“ Vorträge, Symposien, Podiumsdiskussionen oder Erzählcafés statt. „Kulturbotschafter\*innen“ aus den Statusgruppen sollen ermöglichen, mehr über die Vielfalt an der Universität und die Bedürfnisse der Gruppen zu erfahren und gegebenenfalls spezifische Mentoringangebote zu erarbeiten. Als Plattform für Aktionen und Serviceangebote zum Thema „Vielfalt als Chance“ wird die **Webseite** „Chancengleichheit an der Universität Augsburg“ ausgebaut.

Einen wichtigen Beitrag zur Personalentwicklung leisten auch **Fortbildungen mit Bezug zu Gender und Diversität** (s.u.), die einen sensiblen Umgang mit unterschiedlichen Diversitätsdimensionen anregen, und daher ausgebaut werden sollen.

Die Internationalisierung der Universität trägt wesentlich zur Steigerung ihrer Vielfalt bei. Der **Dual Career Service** und der **Welcome Service** für Gastwissenschaftler\*innen bieten differenzierte Beratungs- und Unterstützungsangebote an und sind weiter auszubauen, wozu die Webseiten der Universität auch in englischer Sprache verfügbar sein sollen.

## Umgang mit sexueller Belästigung und Mobbing

Die Universität Augsburg bekennt sich zu einem offenen Umgang mit den Themen sexuelle Belästigung und Mobbing und hat sich zum Ziel gesetzt, sichere Arbeits- und Studienbedingungen zu gewährleisten.

**Sexuelle Belästigung** ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das nicht erwünscht ist und als respektlos, grenzüberschreitend und verletzend empfunden wird. Dies kann in verbaler, bildlicher, schriftlicher und/oder körperlicher Form stattfinden.<sup>5</sup> Die Richtlinie der Universität zum Umgang mit sexualisierter Gewalt befindet sich in Überarbeitung und wird gesondert beschlossen.

**Mobbing** „beschreibt eine Konflikteskalation am Arbeitsplatz, bei der das Kräfteverhältnis zu Ungunsten einer Person verschoben ist. Diese Konfliktpartei ist systematisch feindseligen Angriffen ausgesetzt, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, häufig auftreten und zu maßgeblichen individuellen und betrieblichen Schädigungen führen können.“ (Kolodej 2005, S. 24)

Die Universität Augsburg verpflichtet sich, ein Studien- und Arbeitsumfeld zu fördern, das von gegenseitigem Respekt geprägt ist. Sexuelle Belästigung und Mobbing werden deshalb unter keinen Umständen geduldet und entsprechend sanktioniert. Alle Universitätsangehörigen werden aufgefordert, sich von solchen Handlungen nachdrücklich zu distanzieren und belästigte Personen zu unterstützen. Eine besondere Verantwortung kommt dabei Führungspersonen und Dozent\*innen zu. Die Universität stellt sicher, dass belästigte Personen ein rechtliches und psychologisches Beratungsangebot erhalten. Gegen belästigende Personen werden nach Möglichkeit dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen. Von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffene können sich an die\*den Universitätsfrauenbeauftragte\*n, die\*den Frauenbeauftragte\*n der jeweiligen Fakultät, den\*die Gleichstellungsbeauftragte\*n, das Büro für Chancengleichheit, die Beschwerdestelle oder die Mitglieder der universitären Konfliktkommission wenden. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Weitere Schritte werden nur mit der Zustimmung der betroffenen Person unternommen. Für die Frauenbeauftragten werden bei Bedarf spezielle Coachings zum Thema angeboten.

---

<sup>5</sup> Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 3 Abs. 4 AGG) gilt: „Sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.

### 3.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben einen hohen Stellenwert an der Universität Augsburg und sind weiter zu entwickeln und konsequent umzusetzen. Die Unterzeichnung der „**Charta Familie in der Hochschule**“ im Jahr 2014 unterstreicht dieses Anliegen. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zählen flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitsorganisation, die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Home Office oder Tele-Arbeit und eine familienbewusste Personalführung. Neben dem Familienservice und den jeweiligen Frauenbeauftragten ist die Zentrale Universitätsverwaltung verstärkt in die Beratung der Mitarbeiter\*innen in Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit einzubeziehen.

Die Universität Augsburg strebt an, die Belastung von Schwangerschaft, Elternschaft sowie der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger für Studium und Studienabschluss im Rahmen ihrer Möglichkeiten abzumildern und den Studierenden die Fortführung des Studiums zu ermöglichen. Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen vereinbar ist. Bei Parallelveranstaltungen werden Studierende mit Familienpflichten bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.

#### Arbeitsorganisation, Telearbeit und Arbeitszeiten

Dem **wissenschaftsstützenden Personal** sollen unter Beachtung des Leistungsprinzips Aufstiegs- und Qualifikationsmöglichkeiten durch Zuweisung von höher bewerteten Aufgaben eröffnet werden. Dabei sind die betroffenen Personen zu beteiligen.

Es wird darauf geachtet, dass Teilzeitbeschäftigte an Informationen teilhaben können (z.B. durch familienfreundliche Terminierung von Besprechungszeiten).

Die „**Dienstvereinbarung über alternierende Wohnraum- und Telearbeit**“ (überarbeitete Fassung vom Mai 2013) ermöglicht den Beschäftigten durch die Einrichtung von Wohnraum- und Telearbeitsplätzen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Wohnraum- und Telearbeit wird vorrangig bei Vorliegen einer besonderen familiären oder persönlichen Situation (z.B. Betreuung von Kleinkindern, Alleinerziehende, Pflege naher Angehöriger, Schwerbehinderung) gewährt. In der Vereinbarung wurde festgelegt, dass mindestens 40% der zu leistenden Arbeitszeit an der Dienststelle zu verbringen sind.

Auch dem **wissenschaftlichen Personal** soll zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit (lebensphasenorientierte Arbeitszeit) und Arbeitsort ermöglicht werden, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Sinngemäß gilt die „Dienstvereinbarung über alternierende Wohnraum- und Telearbeit“ (überarbeitete Fassung vom Mai 2013).

Die Universität setzt sich dafür ein, dass die Arbeitszeit mit der Erfüllung von Familienpflichten koordiniert werden kann, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die „**Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit**“ aus dem Jahr 2006 und deren Nachträge aus den Jahren 2007 und 2012 bilden die Basis für weitere innovative Modelle der Arbeitszeitgestaltung im Sinne einer chancengerechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Art. 10 BayGIG).

## Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Beurlaubung

Im Einklang mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird grundsätzlich entsprochen, sofern keine zwingenden dienstlichen und organisatorischen Gründe dagegensprechen (§ 8 TzBfG). Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Stellen zu ermöglichen (§ 9 TzBfG).

Für die Überbrückung von Mutterschutzzeiten sind im Rahmen der haushaltsrechtlichen Bestimmungen weitere Haushaltsmittel auf zentraler und fakultärer Ebene für eine adäquate Vertretung der betreffenden Stelle zur Verfügung zu stellen. Der hierfür eingerichtete Mutterschutzfonds ist mindestens so zu erweitern, dass neben der Finanzierung von Lehraufträgen z. B. auch zusätzliche wissenschaftliche Hilfskraftstellen ermöglicht werden. Der Mutterschutzfonds wird auf der Basis des bisherigen Verteilerschlüssels von den Fakultäten und der Zentrale gemeinsam getragen. Wenn die für Mutterschutzzeiten zur Verfügung gestellten Mittel erschöpft sind, stellen die Fakultäten und die Zentrale nach dem bisherigen Verteilerschlüssel (jede Fakultät 1/16tel, die Zentrale 6/16tel, die Unifrauenbeauftragte 2/16) weitere Mittel zur Verfügung. Es erfolgt eine zeitnahe Bekanntgabe der Mittelverwendung.

Nach Ablauf einer Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Pflichten stellt die Universität die Beschäftigung auf einer gleichwertigen Stelle sicher. Dies gilt auch, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Bei Vertretungen, die länger als 5 Jahre dauern, müssen auch die Belange der Vertretenden berücksichtigt werden. Einer vorzeitigen Rückkehr wird entsprochen, sofern keine dienstlichen und haushaltsmäßigen Belange dem entgegenstehen.

Die Universität informiert Beschäftigte auf Wunsch umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten einer Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung etc. sowie über die diesbezüglichen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, den Kontakt zur Fakultät bzw. zur Abteilung zu halten, z. B. durch Krankheits- und Urlaubsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Art. 12 Abs. 3 BayGIG). Beurlaubten Beschäftigten, die in Abstimmung mit der Dienststelle an Bildungsmaßnahmen teilnehmen, die unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereiten, werden die notwendigen Auslagen für die Teilnahme an diesen Veranstaltungen unter entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet (Art. 12 Abs. 2 BayGIG).

Wenn ein Antrag auf Teilzeitarbeit oder Beurlaubung gestellt wird, bieten Vorgesetzte den Betroffenen ein persönliches Gespräch an, um Berufswünsche und -pläne zu klären und gemeinsam mit den Beschäftigten ein individuelles Konzept zur beruflichen Entwicklung zu erstellen. Das Gleiche gilt für die Vertretungskraft. Auf Wunsch von Beschäftigten können die/der Gleichstellungsbeauftragte und/oder der Personalrat beteiligt werden. Werdende Eltern aus dem Wissenschaftsbereich haben Anspruch auf Klärung, wie sich Familie und Qualifikation im konkreten Fall vereinbaren lassen. (Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs II. 3.). Dafür sind neben den Servicestellen der Universität (Familienservice, Büro für Chancengleichheit, Frauenbeauftragte) und der Zentralen Personalabteilung auch die Lehrstuhlinhaber\*innen verantwortlich.

Im Falle einer notwendigen Drittmittelbefristung wirken Vorgesetzte und Personalabteilung darauf hin, dass die Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG erfolgt, sofern dies möglich ist und im Interesse der Bewerber\*innen liegt.

Der\*Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert in Zusammenarbeit mit dem Büro für Chancengleichheit im Rahmen des Kontakthalteprogramms Treffen zum Austausch für alle Beschäftigten in Elternzeit. Mit dem Kontakthalteprogramm soll den Beurlaubten die Gelegenheit geboten werden, durch Informationen aus der Universität und zu Fortbildungsprogrammen, durch Rundschreiben, Personalrats-Infos, Dienstvereinbarungen und Ähnlichem mit ihrer Arbeitsstelle in Verbindung zu bleiben und nach Beendigung der Elternzeit einen erleichterten Wiedereinstieg zu finden.

### **Fort- und Weiterbildung, Vernetzung**

Die Universität Augsburg baut ihr internes Weiterbildungsprogramm im Rahmen der **Personal- und Organisationsentwicklung** aus. Dies betrifft neben den Fortbildungen zum gendersensiblen Vorgehen in Berufungsverfahren u. a. auch solche zur Steigerung der interkulturellen Sensibilität. Die Angebote stehen allen Universitätsangehörigen offen, richten sich aber vor allem an Personen mit Führungsverantwortung und an Personen, die in der Lehre und Beratung tätig sind. Von Seiten des Gesundheitsmanagements werden zusätzlich gender- und diversitätssensible Veranstaltungen angeboten.

Die Teilnahme steht den Beschäftigten aller Statusgruppen unter Wahrung der dienstlichen Belange und nach vorheriger Absprache mit der\*dem Vorgesetzten\*in offen, auch während einer Beurlaubung z B. wegen Elternzeit. Sie findet in der Regel während der Arbeitszeit statt. Bei der Entwicklung von Fort- und Weiterbildungsangeboten sind die\*der Frauenbeauftragte und die\*der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

In den Fortbildungsangeboten von **ProfiLehre**, die ergänzend zu den Angeboten im Rahmen der Mitarbeiter\*innenfortbildung zur Verfügung stehen, sollen die Themengebiete Gender und Diversität ebenfalls berücksichtigt werden (s. **Anhang 10**).

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

Es sind Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die eine berufliche **Aufstiegsqualifizierung** ermöglichen. In Fort- und Weiterbildungsangeboten der Universität Augsburg werden Frauen als Zielgruppe ausdrücklich angesprochen, das heißt u. a.: Vor allem im wissenschaftlichen Bereich sollen Frauen verstärkt als Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen eingesetzt werden.

Die Teilnahme an dienst- und fachbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gilt als Arbeitszeit. Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an diesen Veranstaltungen gilt als Arbeitszeit und wird bei Teilzeitbeschäftigten ggf. als Freizeit ausgeglichen. Im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden auch halbtägige Veranstaltungen angeboten. Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um einen schnellen Anschluss an das geforderte Qualifikationsniveau zu gewährleisten und die berufliche Wiedereingliederung zu erleichtern. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sind – bei Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung und sonstigen rechtlichen Vorgaben – auch erfolgreich abgeschlossene qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Fachübergreifende Veranstaltungen

berücksichtigen weitergehende spezifische Bedürfnisse, u.a. zu Themen wie Karriere- und Lebensplanung. Im wissenschaftlichen Mittelbau ist der Besuch von Tagungen und Konferenzen bei Mitarbeiterinnen in gleichem Maß wie bei Mitarbeitern zu fördern.

## Service-Einrichtungen

Der **Familienservice** berät zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Die **Kinderbetreuung** an der Universität wurde in den letzten Jahren weiter ausgebaut. Der Familienservice fungiert zudem als Ansprechpartner\*in für Fragen zu Elternschaft und Kinderbetreuung sowie als Initiator\*in eines ergänzenden, bedarfsorientierten und flexiblen Betreuungsangebots (z.B. Kinderbetreuung am Nachmittag für Kinder von Studierenden und Mitarbeiter\*innen, Babysitter-Vermittlung und Kinderbetreuung am Buß- und Betttag). Diese ergänzenden Angebote werden in enger Abstimmung mit der **Campus Elterninitiative e.V.**, der Betreiberin der universitären Kindertagesstätte, konzipiert und durchgeführt. Die Kinderbetreuung und Hilfsangebote für pflegende Angehörige sollen in den kommenden Jahren im Rahmen der haushaltsmäßigen Möglichkeiten weiter ausgebaut und strukturell verbessert werden. Weiterhin bemüht sich die Universität um Verstetigung derzeit befristeter Maßnahmen und die Ausweitung des Aufgabenbereichs der Familienservicestelle auf die Zielgruppe der Beschäftigten. Perspektivisch wird die Möglichkeit geprüft, das Kinderbetreuungsangebot um einen Kindergarten und eine Hausaufgabenbetreuung zu erweitern.

Um die Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen zu steigern, werden geschlechtsspezifische Angebote auch für Männer initiiert. So ist eine entsprechende Studien- und Berufsorientierung für Jungen, fernab gängiger Rollenklischees, am Girls' Day / Boys' Day bereits Tradition. Männer nehmen zudem immer öfter Elternzeit in Anspruch. Der Beratungsbedarf im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance oder auch der Gesundheitsförderung ist geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich. Das bestehende Beratungsangebot soll daher weiter ausgebaut werden. In diesem Sinne soll ein **Uni-Väter-Netzwerk** aufgebaut werden, das Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung bietet.

## 3.7 Gleichstellungsbezogene Anreizsysteme

### Mittelverteilung nach Gleichstellungskriterien

Bei der Entscheidung über die Ausstattung von Organisationseinheiten und die Mittelverteilung soll geprüft werden, inwieweit das Gleichstellungskonzept umgesetzt und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen nach dem Kaskadenmodell erreicht ist. Die Ständige Kommission für Gleichstellung soll hierfür Vorschläge vorlegen.

Gemäß den „Richtlinien der Universitätsleitung für die Verteilung von Haushaltsmitteln der Titelgruppe 73 (neu)“<sup>66</sup> erhalten die Fakultäten weiterhin eine Mittelzuweisung nach

---

<sup>66</sup> Aus den „Richtlinien der Universitätsleitung für die Verteilung von Haushaltsmitteln der Titelgruppe 73 (neu)“ in der Fassung vom 07.01.2009:

#### Gleichstellungsförderung

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

- a) Der jährliche Grundbetrag ...wird für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen um € 250 auf € 750 erhöht.

Gleichstellungskriterien, die sie in Absprache mit den Fakultätsfrauenbeauftragten für Frauenförderung einsetzen und über deren Verwendung sie jährlich der Ständigen Kommission für Haushalts-, Raum- und Bauangelegenheiten Bericht erstatten. Anträge auf Förderung sind bei den Fakultätsfrauenbeauftragten einzureichen. Eine Erhöhung der Mittel ist gemäß den Vorgaben und Plänen der fakultären Gender- und Diversitätspläne anzustreben.

### 3.8 Datenerhebung und Berichtswesen

Alle an der Universität Augsburg erhobenen Daten sind geschlechtsspezifisch zu differenzieren und sollen kontinuierlich durch weitere Diversitätsdimensionen ergänzt werden, um Ziele und Maßnahmen im Bereich Gender und Diversität an der Universität Augsburg zu analysieren und weiterzuentwickeln.

Die Universitätsverwaltung erstellt jährlich aktuelle tabellarische Datenübersichten. Diese dienen dazu, den gesetzlichen Auftrag umzusetzen und es den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen, den Vollzug des BayGIG sowie des vorliegenden Gleichstellungskonzepts zu überwachen. Die jährliche Gender-Daten-Analyse wird als **Gleichstellungsmonitor** über die Webseite des Büros für Chancengleichheit veröffentlicht (s.

**Link**

**1).**

Diese Daten sollen insbesondere folgende Angaben enthalten:

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

- an Voll- und Teilzeittätigkeit in befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen
- an Bewerbungen und Neueinstellungen
- an Beurlaubungen und Elternzeit
- an Beförderungen und Höhergruppierungen
- an Fort- und Weiterbildung
- an Leitungen von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen (wissenschaftlicher Bereich)
- an Professuren, die hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehoben sind
- an Leitungspositionen mittlerer Ebene (z.B. Dekanate) und Leitungspositionen höchster Ebene (z.B. Präsidium) (jeweils getrennt zu erfassen)
- an Qualifizierungsstellen (5 Lehrverpflichtungsstunden/Vollzeit)
- an Ausbaustellen u. ä. (10 Lehrverpflichtungsstunden/Vollzeit)

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

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

- an Studienanfänger\*innen
- an Absolvent\*innen (auch BA/MA)
- an Tutor\*innen
- an studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften

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

---

b) Die Grundbeträge für Habilitationen und Promotionen ... von Frauen werden auf € 2.000 (Habilitationen) bzw. € 1.000 (Promotionen) verdoppelt.

c) Für die Fakultätsfrauenbeauftragte wird ein Betrag von € 750 jährlich bereitgestellt.

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

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

- an Promovierenden und Promotionen
- an Habilitierenden und Habilitationen

4. Anzahl der per Ausschreibung sowie Nichtausschreibung besetzten Mittelbaustellen und jeweils die Anteile der Besetzungen mit Frauen und Männern

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

### **Kostenmäßige Auswirkung der Umsetzung**

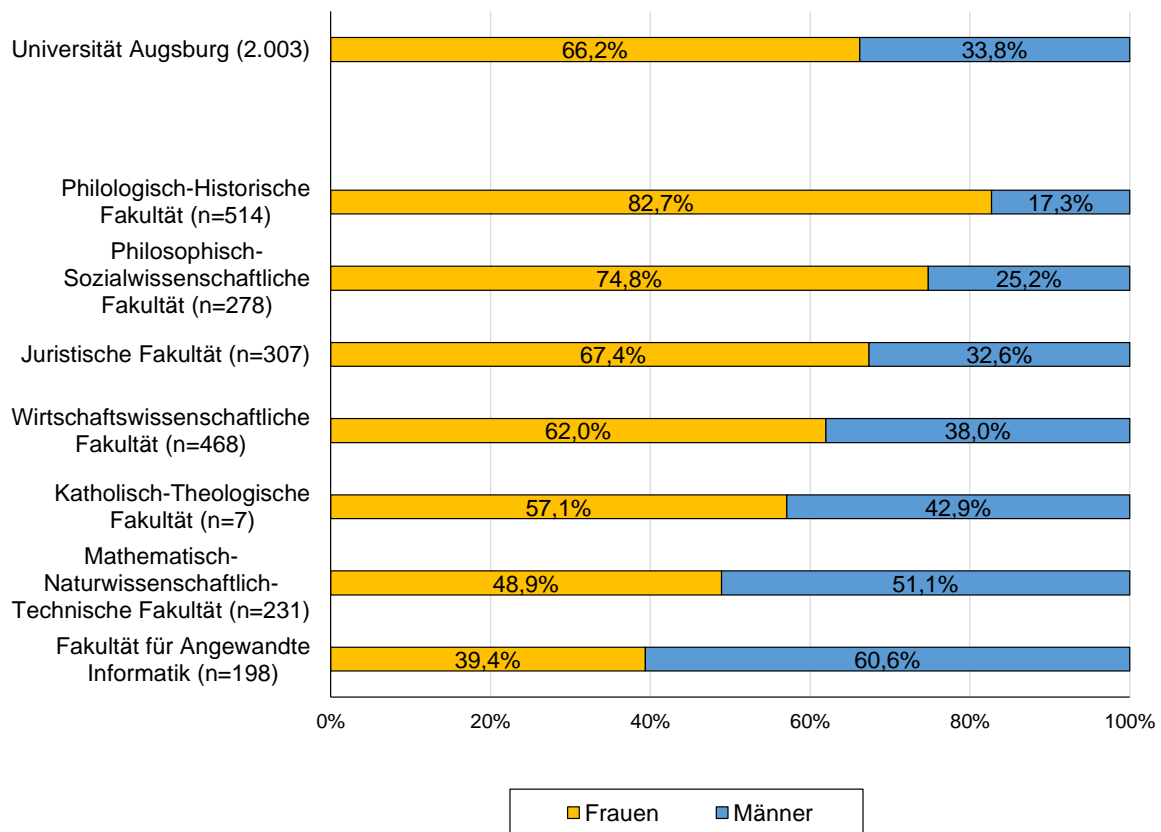
Gemäß Art. 2 Abs. 3 BayGlG ist bei der Umsetzung des Gesetzes der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel zu beachten. Die Kosten für die Realisierung der Ziele des Gleichstellungskonzepts lassen sich nicht im Einzelnen beziffern. Neben den Personalkosten für den Vollzug des Gesetzes fallen Kosten für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

### **Inkrafttreten und Geltungsdauer**

Dieses Gleichstellungskonzept tritt am 01.01.2018 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Frauenförder- und Gleichstellungskonzept vom 27.01.2016 außer Kraft. Das nächste Gleichstellungskonzept ist bis spätestens Ende 2022 zu beschließen.

## Anhänge

### Anhang 1: Ausländische Studierende\* gesamt (WS 2016/17) und nach Fakultäten\*\*



Der Anteil der ausländischen Studierenden an der Universität Augsburg betrug im Wintersemester 2016/17 9,7%.

Den höchsten Anteil an Studentinnen aus dem Ausland hat weiterhin die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit 15,8%. Gegenüber den Vorjahren ist der Anteil sogar noch etwas angestiegen (WS 2014/15: 13,3%, WS 2015/16: 14,5%). Die Katholisch-Theologische Fakultät hat den niedrigsten Anteil von 2,9%. Hier ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (WS 2015/16: 3,5%).

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

\*\* Daten beziehen sich auf die Kopfstatistik.

Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016

## Anhang 2: Wissenschaftsstützender Bereich

### Wissenschaftsstützendes Personal zum Stichtag 30.06.2016

	männlich	weiblich	Gesamt
absolut	226	454	680
prozentual	33,24%	66,76%	100,00%

### Wissenschaftsstützendes Personal Teilzeit/Vollzeit zum Stichtag 30.06.2016

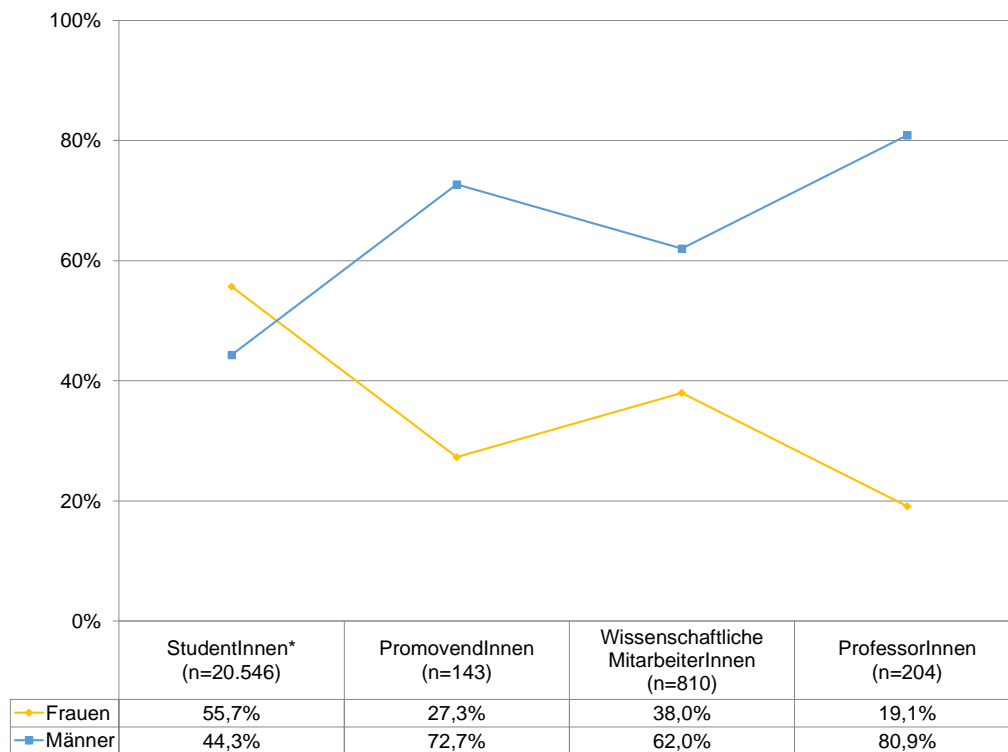
	männlich	weiblich	Gesamt
<b>TZ</b>			
absolut	45	289	334
prozentual	13,47%	86,53%	100,00%
<b>VZ</b>			
absolut	181	165	346
prozentual	52,31%	47,69%	100,00%
Gesamt: absolut	226	454	680
Gesamt: prozentual	33,24%	66,76%	100,00%

Quelle: Universität Augsburg

### Anhang 3: Wissenschaftlicher Bereich: Überblick über die einzelnen Fakultäten

Im Hinblick auf die zunehmende Prekarisierung im wissenschaftlichen Mittelbau ist es gerade aus gleichstellungspolitischer Sicht von Bedeutung, wo sich geschlechterspezifische Unterschiede im Karriereverlauf zeigen. Dies wird in der nachfolgenden Grafik verdeutlicht.

#### Karriereverläufe von Frauen und Männern gesamtuniversitär (in %)



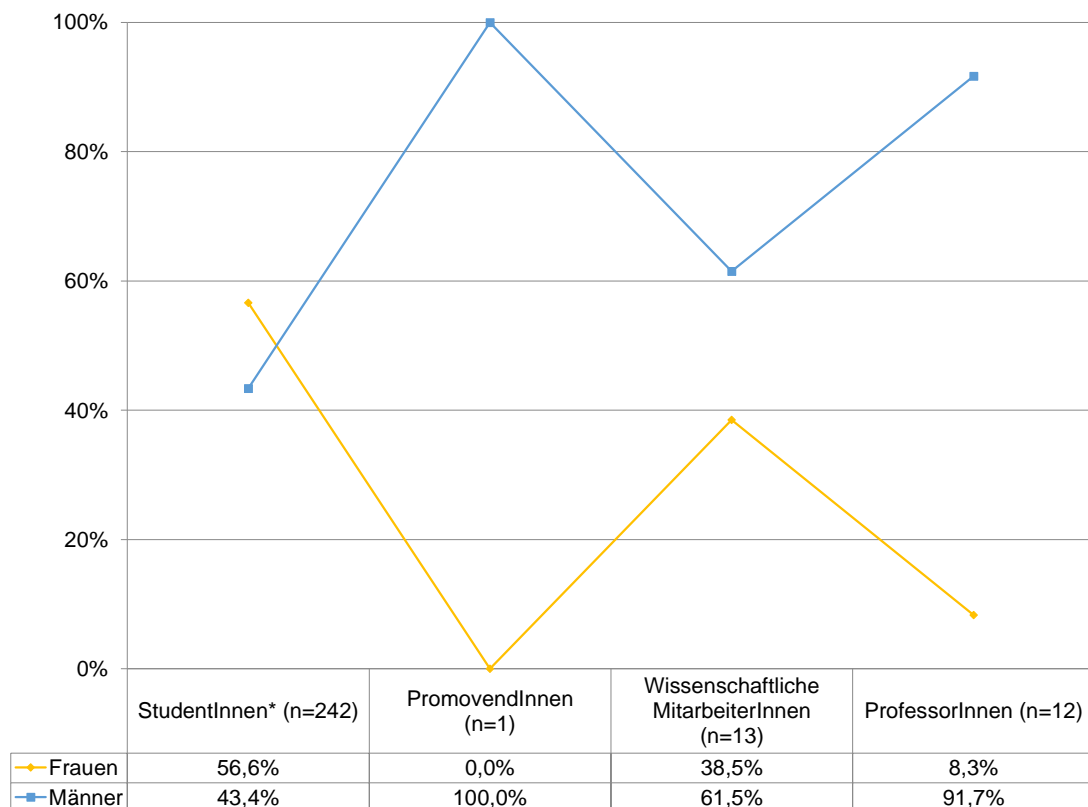
\* Daten beziehen sich auf die Kopfstatistik

Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016

## Katholisch-Theologische Fakultät (KTHF)

Aufgrund der verschriebenen Priester-Laien-Proporzes müssen in der Katholisch-Theologischen Fakultät 50% aller Professuren von Priestern besetzt sein. Eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Professuren wird angestrebt. Im Studienjahr 2015/16 wurde keine Promotion von Frauen eingereicht.

### Karriereläufe von Frauen und Männern an der Katholisch-Theologischen Fakultät (in %)



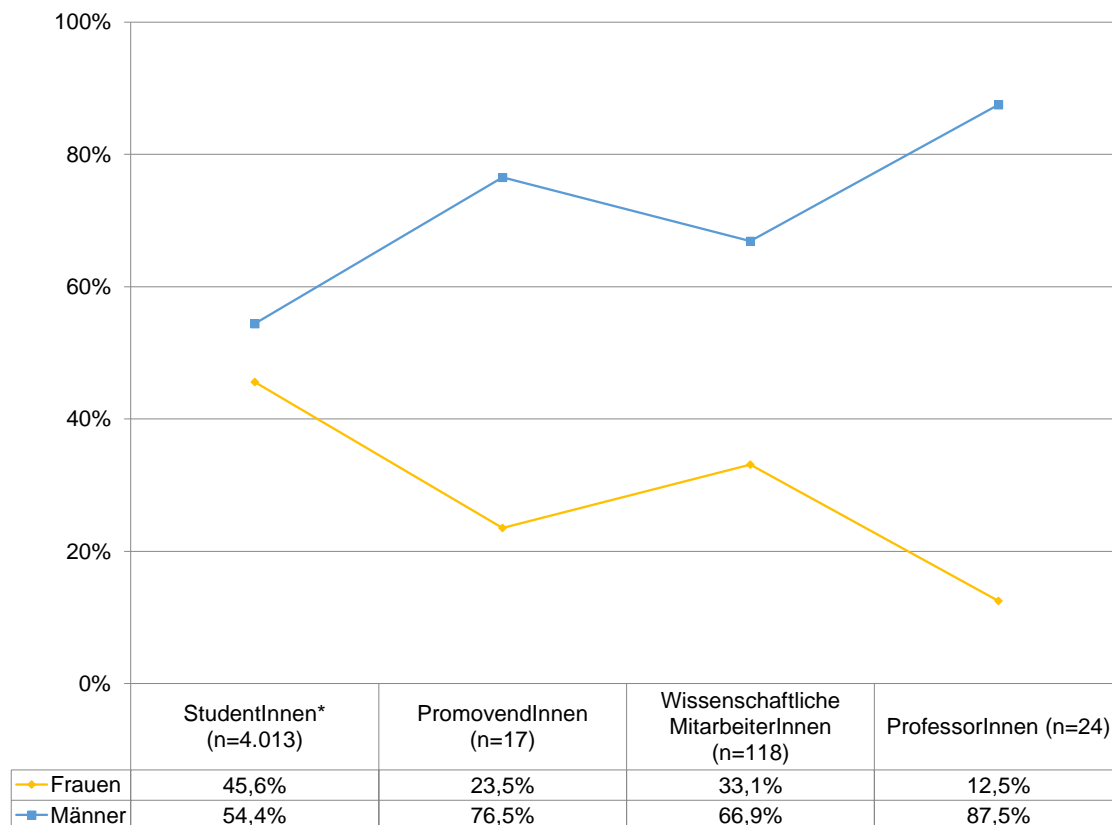
\*Daten beziehen sich auf die Kopfstatistik

Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016

## Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (WiWi)

Der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnis ist unterrepräsentiert. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Professorinnen gestiegen (WS 2015/16: 9,1%). Bei den Promovendinnen sind jedes Jahr starke Schwankungen zu vermerken, so war im Berichtsjahr 2015 der Anteil bei 31,3%, also im Berichtsjahr 2016 um 8% gesunken.

### Karriereläufe von Frauen und Männern an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (in %)



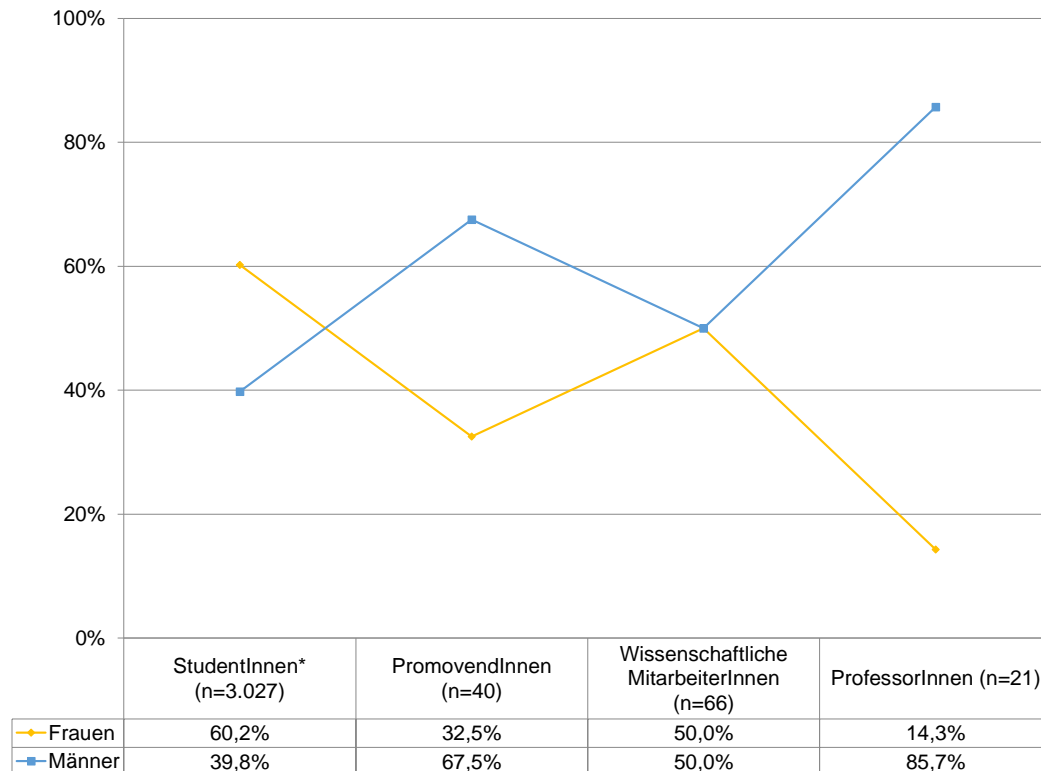
\*Daten beziehen sich auf die Kopfstatistik

Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016

## Juristische Fakultät (Jura)

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist mit 60,2% in der Mehrheit. Der Frauenanteil bei den Professuren hat sich im Vergleich zum Vorjahr fast verdreifacht (WS 2015/16: 5,0%). Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Mittelbau ist im Vergleich zu anderen Fakultäten überdurchschnittlich hoch.

### Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Juristischen Fakultät (in %)



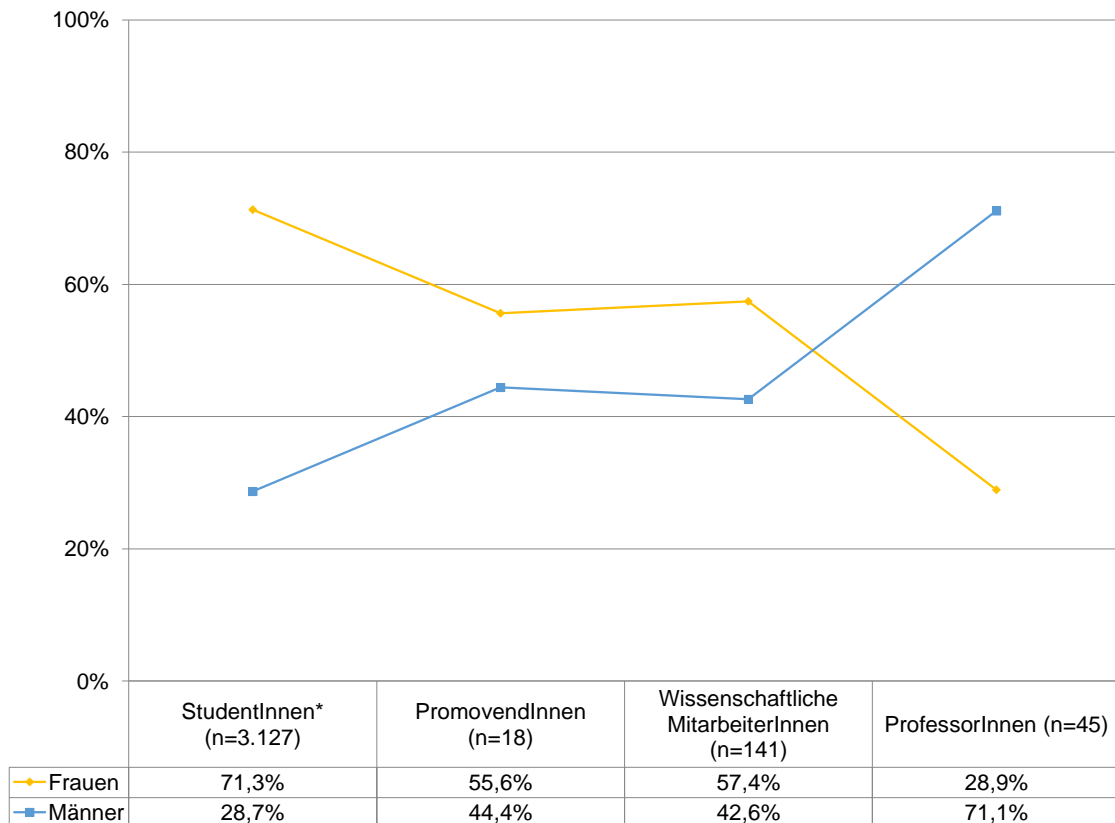
\*Daten beziehen sich auf die Kopfstatistik

Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016

## Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät (PhilSoz)

Der Anteil der weiblichen Promotionen liegt mit 55,6% weit über dem Durchschnitt zu den anderen Fakultäten, im Vergleich zum Vorjahr ist er jedoch um 5,6% gesunken. Auch der Anteil der Professorinnen liegt mit 28,9% über dem gesamtuniversitären Durchschnitt von 19,1% und ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (WS 2015/16: Frauen: 26,1%).

### Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät (in %)



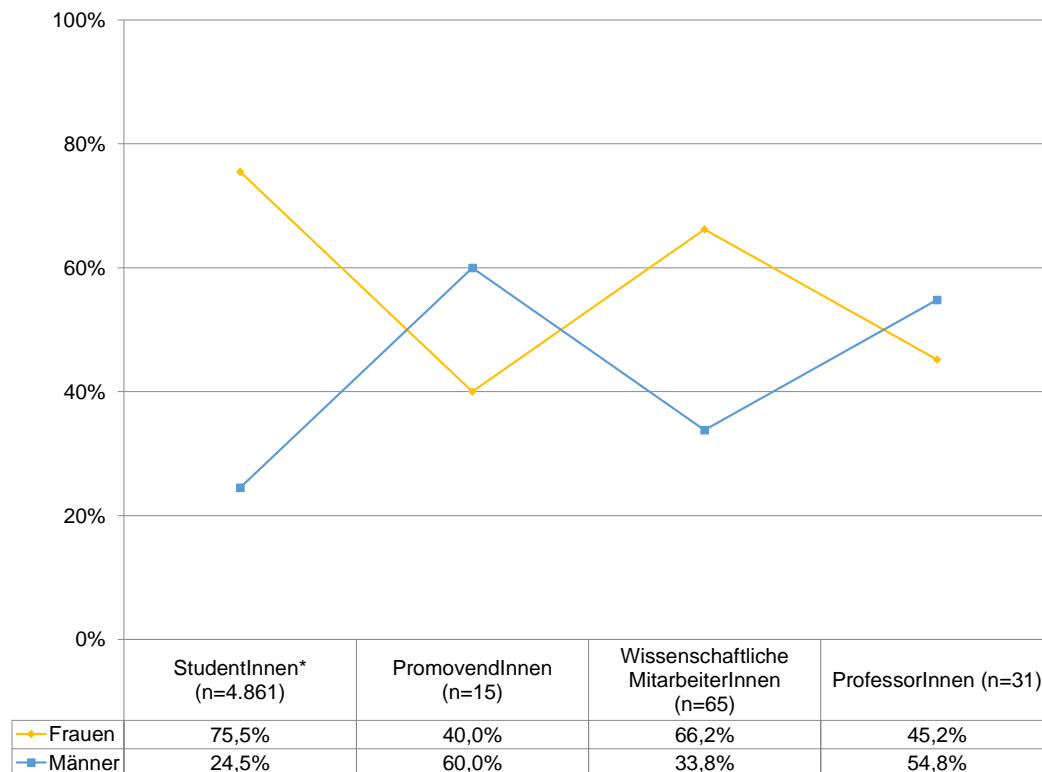
\*Daten beziehen sich auf die Kopfstatistik

Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016

## Philologisch-Historische Fakultät (PhilHist)

Die Philologisch-Historische Fakultät hat mit 75,5% weiterhin den höchsten Studentinnenanteil unter allen Fakultäten. Im Vergleich zu den letzten Berichtsjahren ist der Anteil weiblicher Promotionen gesunken (Studienjahr 2014/15 47,8%). Der Professorinnenanteil liegt bei 45,2% und ist somit im Vergleich zu den Vorjahren erneut angestiegen (WS 2015/16: 43,8%).

### Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Philologisch-Historischen Fakultät (in %)



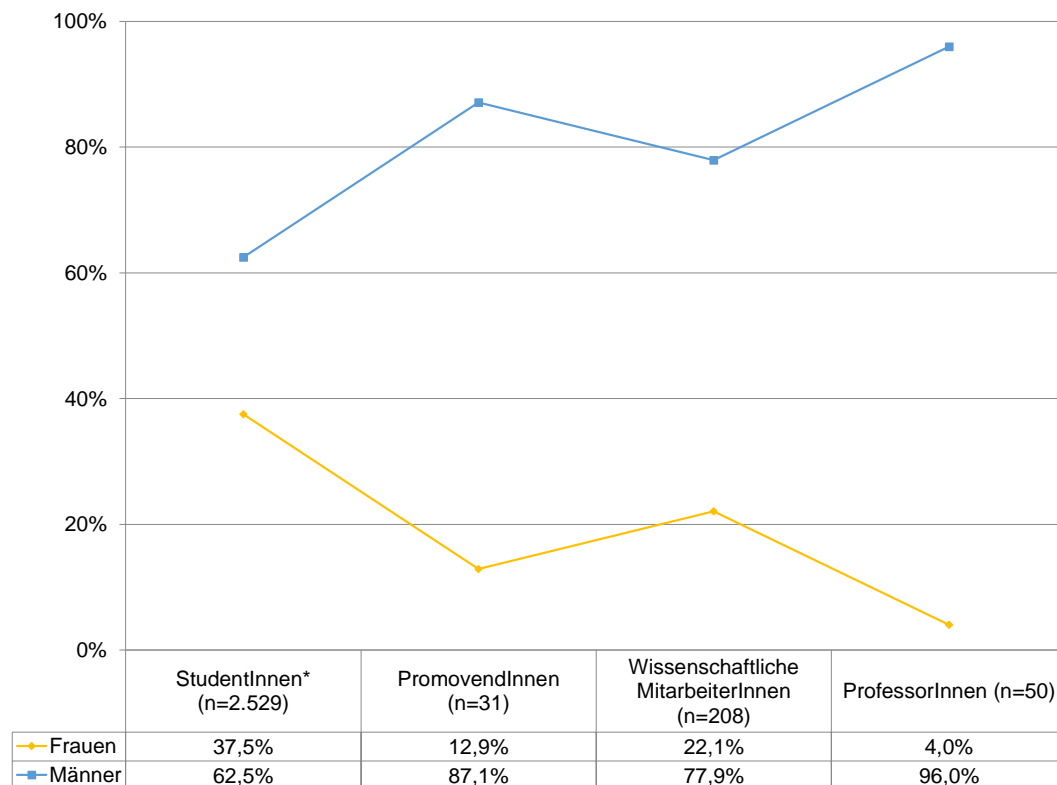
\*Daten beziehen sich auf die Kopfstatistik

Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016

## Mathematisch-Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät (MNTF)

Der Frauenanteil im Mittelbau ist mit 22,1% vergleichsweise niedrig. Bei den Promotionen wie auch bei den Professuren sind Schwankungen in den vergangenen Jahren zu vermerken. Dennoch ist der Anteil nach wie vor sehr gering, besonders der Anteil der Professorinnen mit 4,0%, welcher weit unter dem Durchschnitt von 19,1% liegt.

### Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Mathematisch-Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät (in %)



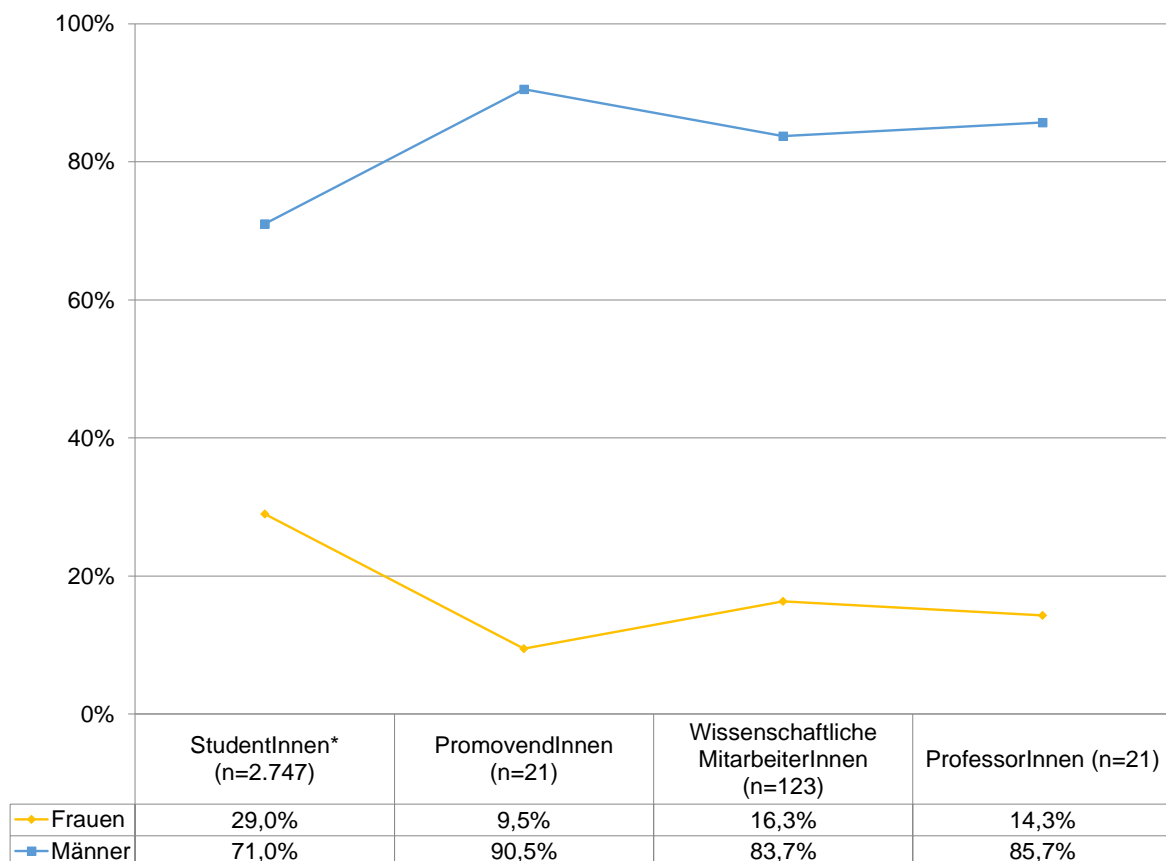
\*Daten beziehen sich auf die Kopfstatistik

Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016

## Fakultät für Angewandte Informatik

Bei den Studierendenzahlen zeigen sich in den letzten Jahren keine wesentlichen Veränderungen. Es wurde das Ziel formuliert, verstärkt Schülerinnen für Informatikstudiengänge zu gewinnen. Der Frauenanteil im Bereich Promotion ist zwar zum Vorjahr gestiegen (8,3%), jedoch nach wie vor gering. Der Professorinnenanteil ist erneut gesunken (Berichtsjahr 2015: 15,0%) und liegt bei 14,3%.

### Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Fakultät für Angewandte Informatik (in %)



\*Daten beziehen sich auf die Kopfstatistik

Quelle: Universität Augsburg, Gleichstellungsmonitor 2016

## Anhang 4: Besetzung der universitären Gremien

Universitätsgremien	Frauen	Männer
Universitätsleitung	1	4
Universitätsrat	4	15
Erweiterte Universitätsleitung	4	18
Komm. Für Lehre und Studierende	4	12
Komm. Für Forschung u. Wiss. Nachwuchs	6	9
Komm. Für Haushalt, Raum-, u. Bauangelegenheiten	3	11
Komm. Für Hochschulplanung	4	11
Komm. Für Gleichstellungsfragen	8	7
Ausschuss für Bibliotheksangelegenheiten	3	14
Ausschuss für Informationsverarbeitung	0	14
Beauftragte der Universität	2	5
Personalrat	10	5
<b>Gesamt</b>	<b>53</b>	<b>125</b>

Quelle: Universität Augsburg

Fakultätsräte	Weiblich	Männlich	Summe
Jura	4	15	19
Phil-Hist	9	7	16
Phil-Soz	6	10	16
Informatik	2	13	15
KTHF	2	9	11
WiWi	4	11	15
MNTF	2	15	17

Quelle: Universität Augsburg

## Anhang 5: Frauen und Männer in Führungspositionen (wissenschaftsstützender Bereich)

### Frauen und Männer in Führungspositionen 2009-2016

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>A13</b> <b>E13</b> <b>E13Ü</b>	20	13	22	19	24	17	23	24	23	26	23	25	28	26	29	29
<b>A14</b> <b>E14</b>	12	7	12	7	11	7	10	7	11	5	11	5	9	5	10	5
<b>A15</b> <b>E15</b>	7	1	5	1	6		6		5	1	5	1	7	2	6	2
<b>A16</b>	2		1		1		1		2		2		2		2	
<b>B2</b>	1		1								1					
<b>B3</b>					1		1		1				1		1	
Gesamt	42	21	41	27	43	24	41	31	42	32	42	31	47	33	48	36

Quelle: Universität Augsburg

## Anhang 6: Beamt\*innen zum Stichtag

### Beamt\*innen zum Stichtag 30.06.2016

Gesamtzahlen männlich/weiblich			
	männlich	weiblich	
absolut	37	53	90
prozentual	41,11%	58,89%	100,00%

Beamtinnen Teilzeit/Vollzeit			
absolut	25	28	53
prozentual	47,17%	52,83%	100,00%

Beamte Teilzeit/Vollzeit			
absolut	3	34	37
prozentual	8,11%	91,89%	100,00%

## Anhang 7: Arbeitnehmer\*innen zum Stichtag

### Arbeitnehmer\*innen zum Stichtag 30.06.2016

Gesamtzahlen männlich/weiblich			
	männlich	weiblich	
absolut	189	401	590
prozentual	32,03%	67,97%	100,00%

Arbeitnehmerinnen Teilzeit / Vollzeit			
absolut	264	137	401
prozentual	65,84%	34,16%	100,00%

Arbeitnehmer Teilzeit / Vollzeit			
absolut	42	147	189
prozentual	22,22%	77,78%	100,00%

## Anhang 8: Beförderung von Beamt\*innen

### Wissenschaftsstützendes Personal: Beamte / Beförderungen 2014 - 2016

Beförderungen											
	2014		2015				2016				Gesamt
	VZ		TZ		VZ		TZ		VZ		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
2. QE / Mittlerer Dienst				1		1		2	2	1	7
3. QE / Gehobener Dienst	1	3	1	1		4	1		2	3	16
4. QE / Höherer Dienst	2	1			2	1		1		1	8
Gesamt	3	4	1	2	2	6	1	3	4	5	31

Quelle: Universität Augsburg

## Anhang 9: Höhergruppierung von Arbeitnehmer\*innen

### Wissenschaftsstützendes Personal: Arbeitnehmer\*innen / Höhergruppierungen 2014 - 2016

Höhergruppierungen	2014		2015		2016		Gesamt
	m	w	m	w	m	w	
1. QE	1		2		2	1	6
2. QE	1	4		6	2	1	14
3. QE			2	1	3	1	7
Gesamt	2	4	4	7	7	3	27

Quelle: Universität Augsburg

## Anhang 10: Teilnahme an den Mitarbeiter\*innenfortbildungen des ZWW

Seminarverteilung							
	EDV	Sprachen *	Schlüsselqualifikation Kernkompetenzen Führungskräfte *	Softskills	Gesundheit	KleVer	Gesamt
<b>WS 2008/09</b>	30			31	4		<b>65</b>
<b>SS 2009</b>	36			25	4	10	<b>75</b>
<b>WS 2009/10</b>	34			23	9	11	<b>77</b>
<b>SS 2010</b>	30			23	10	10	<b>73</b>
<b>WS 2010/11</b>	31			27	10	13	<b>81</b>
<b>SS 2011</b>	31			23	10	13	<b>77</b>
<b>WS 2011/12</b>	33			22	12	11	<b>78</b>
<b>SS 2012</b>	31			24	11	11	<b>77</b>
<b>WS 2012/13</b>	31			27	10	10	<b>78</b>
<b>SS 2013</b>	31			27	10	0	<b>68</b>
<b>WS 2013/14</b>	31			21	3	8	<b>63</b>
<b>SS 2014</b>							<b>k.a.</b>
<b>WS 2014/2015</b>							<b>k.a.</b>
<b>SS 2015</b>							<b>k.a.</b>
<b>WS 2015/16</b>	61	11	18	9	25	53	<b>177</b>
<b>SS 2016</b>	99	1	19	15	35	28	<b>197</b>
<b>WS 2016/17</b>	64	5	15	10	9	26	<b>129</b>
<b>SS 2017</b>	92	13	k.a.	32	12	k.a.	<b>149</b>

Quelle: Universität Augsburg

\* In den Jahren 2008- SS2015 wurden keine Angaben zu dieser Kategorie angelegt

## Zusätzliches Material

### Bewilligung von Altersteilzeit

Trifft für den Zeitraum nicht zu, daher keine Angaben.

### Leistungsprämien / Leistungszulagen im Beamt\*innenbereich

Leistungsprämien							
	2014		2015		2016		Gesamt
	m	w	m	w	m	w	
1. QE / Einfacher Dienst	1	1	2				4
2. QE / Mittlerer Dienst		3	3	3	1	4	14
3. QE / Gehobener Dienst	3	11	2	10	2	7	35
4. QE / Höherer Dienst	1		1	2	1	1	6
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>59</b>

Quelle: Universität Augsburg

### Leistungsentgelt

Wissenschaftsstützendes Personal: Leistungsentgelt Arbeitnehmer*innen 2014 - 2016							
	2014		2015		2016		Gesamt
	m	w	m	w	m	w	
1. QE / Einfacher Dienst	4		3	4	6	3	20
2. QE / Mittlerer Dienst	30	162	37	160	31	174	594
3. QE / Gehobener Dienst	15	14	15	19	18	21	102
4. QE / Höherer Dienst	22	19	22	18	21	21	123
<b>Gesamt</b>	<b>71</b>	<b>195</b>	<b>77</b>	<b>201</b>	<b>76</b>	<b>219</b>	<b>839</b>

Quelle: Universität Augsburg

## Linkliste

1. Gleichstellungsmonitor Universität Augsburg:  
<https://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/downloads/Gleichstellungsmonitor-2016.pdf>
2. Sprachliche Gleichbehandlung, Organisationsrichtlinie: [https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/verwaltung/frauenbeauftragte/Richtlinien/Richtlinien\\_2004\\_StaatsMin.pdf](https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/verwaltung/frauenbeauftragte/Richtlinien/Richtlinien_2004_StaatsMin.pdf)
3. Hausinterne Rundschreiben 4/2013 und 3/2016: [https://www.zv.uni-augsburg.de/abt/abt2/info/dokumente/Handreichung\\_Einstellung\\_Arbeitnehmer.pdf](https://www.zv.uni-augsburg.de/abt/abt2/info/dokumente/Handreichung_Einstellung_Arbeitnehmer.pdf),  
[http://www.zv.uni-augsburg.de/de/abt/abt2/info/dokumente/2016-07-18-P-02-Rundschreiben\\_Aenderungen-des-WissZeitVG-final.pdf](http://www.zv.uni-augsburg.de/de/abt/abt2/info/dokumente/2016-07-18-P-02-Rundschreiben_Aenderungen-des-WissZeitVG-final.pdf)
4. Handreichung für die Besetzung von Professuren: [https://www.zv.uni-augsburg.de/de/abt/abt2/info/dokumente/Handreichung\\_Ausschreibung\\_und\\_Berufungsverfahren\\_fuer\\_Prof-Stellen\\_Stand\\_2014\\_Homepage.pdf](https://www.zv.uni-augsburg.de/de/abt/abt2/info/dokumente/Handreichung_Ausschreibung_und_Berufungsverfahren_fuer_Prof-Stellen_Stand_2014_Homepage.pdf)
5. Empfehlung zur Sicherung der Objektivität in Berufungsverfahren: [https://www.zv.uni-augsburg.de/abt/abt2/info/dokumente/Sicherung\\_der\\_wissenschaftlichen\\_Objektivitaet\\_in\\_Berufungsverfahren\\_endgueltig.pdf](https://www.zv.uni-augsburg.de/abt/abt2/info/dokumente/Sicherung_der_wissenschaftlichen_Objektivitaet_in_Berufungsverfahren_endgueltig.pdf)
6. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG:  
[http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2008.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2008.pdf)
7. Ablaufplan eines Einstellungsverfahrens für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach TV-L: <https://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/downloads/2016-09-22-Ablaufplan-Einstellungsverfahren-wissenschaftlicher-Bereich.pdf>
8. Formblatt Nichtausschreibung: wird ergänzt
9. Qualitätssicherung und Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren:  
[https://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/downloads/qs\\_berufung.pdf](https://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/downloads/qs_berufung.pdf)

## Literaturverzeichnis

Destatis (2017):

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410167004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410167004.pdf?__blob=publicationFile)

Kolodej, Christa (2005): Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung. Mit zahlreichen Fallbeispielen und Tipps für Betroffene, Führungskräfte und BeraterInnen. WUV, Wien.

Universität Augsburg, Qualitätsagentur (2015): Studierendenbefragung 2015