

Gleichstellungskonzept für die Universität Augsburg

Laufzeit 2026 – 2030

Danksagung

Zu diesem Gleichstellungskonzept haben viele verschiedene Mitglieder der Universität Augsburg beigetragen – mit wichtigen Informationen, zukunftssträchtigen Ideen und Vorschlägen für neuartige Gleichstellungsmaßnahmen. Als das Gleichstellungskonzept langsam Gestalt annahm, fiel das Feedback stets konstruktiv aus. Für all diesen Input, der gleichermaßen Zeit und Kreativität beanspruchte, möchte ich mich ganz herzlich bedanken.

Der Dank gilt den beteiligten Studentinnen, Mitarbeiterinnen und den (stellvertretenden) Beauftragten der Fakultäten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, den Mitgliedern des Frauenbeirats und der Gleichstellungskommission, den Dekaninnen und Dekanen und der Universitätsleitung.

Der gesamte Entstehungsprozess des Gleichstellungskonzepts wurde intensiv begleitet vom Vizepräsidenten für Finanzen und Personalentwicklung, Prof. Dr. Peter Welzel, seine Finalisierung von der Leiterin der Stabstelle M, Dr. Ines Jung. Merci vielmals für all die Anregungen und Unterstützung!

Und schließlich wäre das Konzept nicht zustande gekommen ohne den unermüdlichen Einsatz des Teams der Universitätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst: Prof. Dr. Sarah Friedrich-Welz, Prof. Dr. Markus Heydenreich und Prof. Dr. Susanne Warning. Letztere hat die Grundlagen für eine dauerhafte Erhebung von Gleichstellungsdaten geschaffen und somit die Basis für eine zielgerichtete und zukunftssträchtige Gleichstellungsarbeit. Dafür ein ganz herzliches Dankeschön! Ebenso danke ich dem Büro für Chancengleichheit, im Speziellen Anna Ohnmeiß und Natalie Bertmann, für all die unverzichtbaren kleinen und großen Beiträge zum Gleichstellungskonzept.

Prof. Dr. Susanne Kinnebrock (Universitätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst)

Herausgeber: Universitätsleitung

Beschlossen vom Collegium am 13. Mai 2026

Ansprechpersonen:

Prof. Dr. Susanne Kinnebrock (Universitätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst) und das Büro für Chancengleichheit

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	1
1. Strukturen und Ausgangssituation der Gleichstellung an der Universität Augsburg und im deutschen Wissenschaftssystem	2
1.1 Infrastrukturen der Gleichstellung an der Universität Augsburg	3
1.2 Aktuelle Gleichstellungsmaßnahmen und Förderformate	4
1.3 Aktuelle Frauenanteile	5
1.4 Resümee: Stärken-Schwächen-Analyse	8
2. Qualitative und quantitative Gleichstellungsziele.....	11
3. Handlungsfelder und Maßnahmen	12
3.1 Handlungsfeld: Professorinnenanteil und Berufungswesen	12
3.2 Handlungsfeld: Förderung von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien	15
3.3 Handlungsfeld: Datenbasierung.....	17
3.4 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren mit Familien- und Care-Arbeit	18
3.5 Handlungsfeld: Genderkompetenz.....	19
4. Strukturelle Verankerung	20
Literatur	22

Anhang 1: Factsheets zu Frauenanteilen in den Fakultäten

Anhang 2: Selbstverpflichtungen der Fakultäten

Anhang 3: Handlungsfelder der Gleichstellung und Maßnahmen

Vorbemerkung

“Talent has no gender, but opportunity too often does ... women are driving progress in education, but still face too many barriers in research, innovation, and leadership. We need to change that—not just because it’s fair, but because Europe’s future depends on it. A truly competitive and innovative Europe is one where every mind, regardless of gender, gets the chance to thrive.”

Ekaterina Zaharieva, Kommissarin für Start-Ups, Forschung und Innovation der Europäischen Union anlässlich der Veröffentlichung des „She Figures Reports 2024“ am 11.02.2025 (Directorate-General for Research and Innovation / European Commission, 2025a)

Diese Feststellung der für die Wissenschaft, Forschung und Entwicklung zuständigen EU-Kommissarin Ekaterina Zaharieva war leitend bei der Erstellung des vorliegenden Gleichstellungskonzepts für den wissenschaftlichen Bereich der Universität Augsburg. Es wurde über einen längeren Zeitraum hinweg erarbeitet und diskutiert unter Einbindung all derjenigen Akteursgruppen, die für die Gestaltung und die Umsetzung von Gleichstellung im Universitätsleben in besonderem Maße verantwortlich sind – dies waren insbesondere die Universitätsleitung, die vier Universitätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (kurz: Universitätsbeauftragte), die Dekaninnen und Dekane der acht Fakultäten der Universität Augsburg, die Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (kurz: Fakultätsbeauftragte) und studentische Vertreterinnen. Die konkreten Gleichstellungsziele der Fakultäten wurden in den Fakultätsräten debattiert und schließlich beschlossen.

Weiterhin wurde das Konzept debattiert im Frauenbeirat der Universität Augsburg unter Vorsitz der Beauftragten der Universität Augsburg für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und in der Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen unter Vorsitz des Vizepräsidenten für Finanzstrategie und Personalentwicklung.

Mit Blick darauf, dass die Universität Augsburg über eigenständige Konzepte bzw. Strategiepapiere für Diversität, Inklusion und Internationalisierung verfügt, fokussiert dieses Gleichstellungskonzept die Geschlechtergleichstellung. Es konzentriert sich auf den wissenschaftlichen Bereich, zumal für das wissenschaftsstützende Personal demnächst ein eigenständiges Gleichstellungskonzept zu erarbeiten ist. Ausformuliert wurde das vorliegende Konzept von den Universitätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst gemeinsam mit dem Büro für Chancengleichheit und in Abstimmung mit dem Vizepräsidenten für Finanzstrategie und Personalentwicklung.

Das Gleichstellungskonzept wurde im Collegium der Universität Augsburg am 13.05.2026 verabschiedet.

1. Strukturen und Ausgangssituation der Gleichstellung an der Universität Augsburg und im deutschen Wissenschaftssystem

Geschlechterungleichheit kennzeichnet nicht nur das europäische Wissenschaftssystem, sondern auch das deutsche. So konstatierte die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina 2022: *„Nach wie vor dominieren Männer das deutsche Wissenschaftssystem, und Frauen sind in Führungspositionen eklatant unterrepräsentiert. [...] Das ist nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem. Es gefährdet die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissenschaft.“* (Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022, S. 4).

Im Wissen um solche Ungleichheitsverhältnisse und ihre problematischen Folgen arbeitet die Universität Augsburg konsequent auf Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung hin. Mit ihrem Leitspruch „Scientia und Conscientia“ bekennt sie sich dazu, ihren Auftrag in Lehre und Forschung zu verbinden mit der Verantwortung auch für eine gleichberechtigte Teilhabe aller Hochschulmitglieder. Sie hat Geschlechtergleichstellung als „durchgängiges Leitprinzip“ in ihrer Grundordnung verankert (§ 19, Absatz 1, Satz 1) und sich 2024 erneut zur Umsetzung der aktuellen Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG verpflichtet. Um auf das Ziel der Parität in der Wissenschaft hinzuwirken, so wie es auch im aktuellen Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz samt Umsetzungsvorschlägen verankert ist (Kaskadenmodell) (BayHIG, Artikel 23, Absatz 2, Satz 2), und um die eigenen Gleichstellungsaktivitäten zu dynamisieren, hat die Universität Augsburg dieses Gleichstellungskonzept entwickelt. Es identifiziert Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen, die auf die Spezifika der Universität Augsburg abgestimmt sind, und baut auf Erfahrungen auf, die in den letzten Jahren zu nachweislichen Erfolgen in der Gleichstellungsarbeit geführt haben (u.a. dokumentiert in den Platzierungen der Universität Augsburg in den regelmäßigen „Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten“).

Die Universität Augsburg ist eine vergleichsweise junge Universität. Sie wurde 1970 vom Freistaat Bayern als Reformuniversität gegründet. Sie zählt inzwischen zu den mittelgroßen Universitäten Bayerns mit – Stand 01.12.2024 – 19.039 Studierenden (57,16% Frauen), 1.129 wissenschaftlichen Mitarbeitenden (40,92% Frauen) und 313 Professuren (26,20% Frauen). Durch die Gründung einer achten Fakultät, der medizinischen Fakultät im Jahr 2016, ist die Universität Augsburg zur Volluniversität ausgebaut worden, deren Universitätsleben sich zum einen auf den Campus im Augsburger Universitätsviertel, zum anderen auf den neuen Medizincampus am Universitätsklinikum Augsburg konzentriert. Ihre acht Fakultäten – Katholisch-Theologische Fakultät (KThF), Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (Wiwi), Juristische Fakultät (Jura), Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät (PhilSoz), Philologisch-Historische Fakultät (PhilHist), Mathematisch-Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät (MNTF), Fakultät für Angewandte Informatik (FAI) und Medizinische Fakultät (Med) – bieten ein breites Fächerspektrum mit über 90 Studiengängen an. Als „Netzwerkuniversität“ setzt die Universität insbesondere auf interdisziplinäre Forschung und hat infolgedessen mehrere wissenschaftliche Zentren gegründet, die sich aktuellen Zukunftsthemen widmen.

Die Universität Augsburg begreift Geschlechtergleichstellung sowohl als Teil ihrer Führungsverantwortung als auch als einen gemeinsamen Lernprozess, der auf der Lernbereitschaft und dem Engagement aller Beschäftigten und Studierenden gründet. Als Leitprinzip der Universität Augsburg ist die Geschlechtergleichstellung konsequent in allen Bereichen, Ebenen und Phasen von Personalentscheidungen zu berücksichtigen sowie im Verwaltungshandeln umzusetzen. Deshalb hat die Universität Augsburg verschiedenartige Infrastrukturen aufgebaut, diese mit Ressourcen ausgestattet und mit Leben erfüllt, um so eine systematische Gleichstellungsarbeit zu ermöglichen.

1.1 Infrastrukturen der Gleichstellung an der Universität Augsburg

Seit 1989 gibt es an der Universität Augsburg Frauenbeauftragte auf Universitäts- und Fakultätsebene. Seit Inkrafttreten des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) 2022 werden sie aufgabenadäquater als „Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst“ bezeichnet. Sie unterstützen die Universität Augsburg bei der Konzeption, Umsetzung sowie Evaluation ihrer Gleichstellungsmaßnahmen und achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen. Die oder der *Universitätsbeauftragte* gehört der erweiterten Universitätsleitung, dem Collegium, sowie den ständigen Kommissionen / Arbeitsgruppen als stimmberechtigtes Mitglied an, lediglich im Universitätsrat beteiligt sich der/die Universitätsbeauftragte nur mit beratender Funktion. Um der Vielzahl von Aufgaben bei der tatsächlichen Durchsetzung von Gleichberechtigung gerecht werden zu können, sind drei Stellvertretungen für das Universitätsbeauftragten-Amt mit eigenen Ressorts geschaffen worden (1. Finanzen und Daten, 2. Stipendien, 3. Mentoring), die die oder den Universitätsbeauftragten auch in Gremien vertreten können. Auf der Ebene der Fakultäten sind die *Fakultätsbeauftragten* für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst oder ihre Stellvertretungen stimmberechtigte Mitglieder in den Fakultätsgremien. Weiterhin beraten zwei zentrale Gremien, die *Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen* (Grundordnung § 9, Absatz 4) sowie der *Frauenbeirat* (Grundordnung § 19, Absatz 5), regelmäßig über Maßnahmen der Gleichstellung und die Förderung einer geschlechtersensiblen Universitätskultur.

Die operative Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen liegt beim *Büro für Chancengleichheit* (BfC), das mit einer Referentin und einer Verwaltungskraft ausgestattet ist. Es unterstützt die Universitätsbeauftragten bei der Bearbeitung der identifizierten Handlungsfelder und fungiert als zentrale Service- und Beratungsstelle für Unterstützungsmöglichkeiten im Bereich Geschlechtergleichstellung. Dabei arbeiten die Universitätsbeauftragten und das BfC eng zusammen mit weiteren Servicestellen und Verantwortlichen der Universität Augsburg im Bereich Personal – insbesondere mit dem aktuellen Vizepräsidenten für Finanzstrategie und Personalentwicklung, der Stabstelle Personalentwicklung, dem Graduiertenzentrum, dem Familienservice und der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsstützende Personal.

1.2 Aktuelle Gleichstellungsmaßnahmen und Förderformate

Die Universität Augsburg hat 2022 ihre universitätsweiten Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen früher Karrierestadien im Programm „Via-Claudia-2.0“ gebündelt und das Programm in ihrem aktuellen Hochschulvertrag mit dem Freistaat Bayern verankert. Es formuliert drei zentrale Förderziele (1. Forschungsziele zielstrebig verfolgen und Qualifikation abschließen, 2. Forscherinnenidentität und Führungskompetenzen entwickeln, 3. Sichtbarkeit in Wissenschaft und Universität erreichen), die den strategischen Rahmen für die (Neu-) Konzeption und Abstimmung verschiedenartiger Förderformate bilden. Wissenschaftlerinnen früher Karrierestadien können sich ihren individuellen Bedarfen entsprechend auf die (kompetitiv zu vergebenden) Förderformate bewerben.

Förderlinien Via Claudia 2.0 im Überblick (Stand 05/2026)

I. Forschungsziele zielstrebig verfolgen und Qualifikation abschließen	II. Forscherinnenidentität und Führungskompetenzen entwickeln	III. Sichtbarkeit in Wissenschaft und Universität erreichen
Modul 1: Jahresstipendium <u>PostDoc/Habilitation</u> Modul 2: Jahresstipendium <u>Prädoc</u> Modul 3: 3-Monatsstipendium (<u>Ausarbeitung eines Exposés/Drittmittelantrags</u>)	Modul 4: Mentoringprogramm inkl. Führungsseminare Modul 5: Beschäftigung/Anweisung einer studentischen Hilfskraft	Modul 6: <u>Outgoing</u>: Aufenthalte zu Vernetzungszwecken Modul 7: Open-Access-Publikationen fördern

Um das zielstrebige Verfolgen einer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen, werden in der ersten Programmlinie Stipendien zur Intensivierung der Forschungstätigkeit und zum Abschließen von Qualifikationsarbeiten bereitgestellt (Modul 1: Jahresstipendium Postdoc/Habil; Modul 2: Jahresstipendium Praedoc/Promotion) oder zum Entwickeln eines neuen Forschungsprojekts (Modul 3: 3-Monatsstipendium zur Ausarbeitung eines Exposés/Forschungsantrags).

Die zweite Programmlinie „Forscherinnenidentität und Führungskompetenzen entwickeln“ zielt auf die Entwicklung der eigenen Forscherinnenpersönlichkeit und den allmählichen Aufbau von Führungskompetenz. Dazu wurde 2021 ein universitätsweites Mentoring-Programm (Modul 4) implementiert und kontinuierlich weiterentwickelt, so dass es im Herbst 2025 in die dritte Runde gehen konnte. Das in jedem einzelnen Durchlauf auf zwei Jahre angelegte Mentoring-Programm umfasst neben der Arbeit in Mentoring-Tandems und innerhalb der Mentee-Gruppe auch Seminare im Bereich Academic Leadership und individuelle Potenzialanalysen mit Coachingoptionen, wobei Letztere zudem ein Laboratorium für die Entwicklung neuartiger Förderformate darstellen. Ergänzt wird die zweite Programmlinie durch das Modul 5, das die Beschäftigung und Anleitung einer studentischen Hilfskraft für die eigene Forschungstätigkeit vorsieht.

Im Rahmen der dritten Programmlinie „Sichtbarkeit in Wissenschaft und Universität erreichen“ werden Reisestipendien zu Vernetzungszwecken vergeben, die Wissenschaftlerinnen früher Karrierestadien nicht nur Konferenzpräsentationen (verbunden mit dem Knüpfen von qualifikationsrelevanten Kontakten) ermöglichen, sondern auch

Forschungsaufenthalte im Ausland, die Kooperationen anzubahnen und zu vertiefen vermögen (Modul 6: Outgoing). Zudem wurde 2025 in Kooperation mit dem universitären Graduiertenzentrum und der Universitätsbibliothek ein neues Konzept entwickelt und implementiert, das Open-Access-Publikationen (Modul 7) von Wissenschaftlerinnen früher Karrierestadien in besonderem Maße unterstützt.

Flankiert wird das Via-Claudia-2.0-Programm vom KLeVer-Programm (Karriere und Lebensplanung verbinden). Es umfasst einzelne Fortbildungsveranstaltungen und Workshops, deren Zielsetzungen entweder in Einklang mit den drei Via-Claudia-2.0-Programmlinien stehen oder auf die Förderung von Geschlechterkompetenz abstellen, d.h. die Fähigkeiten aufbauen, die Relevanz von unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedarfen und Voraussetzung zu erkennen und entsprechend zu handeln. Das KLeVer-Programm richtet sich sowohl an Studentinnen als auch an Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien, koordiniert wird es vom BfC.

Darüber hinaus existiert speziell zur Unterstützung von Studentinnen und Promovenden in schwierigen Lebenslagen der Albert-Leimer-Fonds, den die Universitätsbeauftragten unterstützt vom BfC verwalten.

Mit Blick darauf, dass die Frauenanteile und Arbeitskulturen auch je nach Fakultät bzw. Fach stark variieren, unterhalten die Fakultäten der Universität Augsburg eigene Frauenförderformate. Es werden auf Fakultätsebene Fortbildungsveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen angeboten, die Bezug nehmen auf die jeweiligen Fachkulturen innerhalb derjenigen Disziplin(en), die eine Fakultät vertritt. Zudem werden Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien Reisekostenzuschüsse gewährt und fachspezifische Workshops mit Genderbezug veranstaltet. Fakultäten mit Fächern, die einen geringen Frauenanteil aufweisen, wie das in MINT-Fächern oft der Fall ist, haben darüber hinaus Projekte entwickelt, die der Attrahierung künftiger Studentinnen dienen (z.B. MINT_Bildung oder Mathe-Camp). Ebenso haben manche Fakultäten längerfristige Förderprogramme implementiert, um Wissenschaftlerinnen früher Karrierestadien fachspezifisch auf wissenschaftliche Karrieren vorzubereiten: Die Medizinische Fakultät beispielsweise hat 2022 begonnen, eigene Frauen-Mentoring-Programme zu entwickeln und zu implementieren. Durch die aufgezeigten strukturellen Vernetzungen zwischen Fakultätsbeauftragten und Universitätsbeauftragten ergeben sich gesicherte Informationswege und Synergieeffekte.

Insgesamt unterhält die Universität Augsburg ein umfangreiches, vielgestaltiges und strukturiertes Förderangebot, das es Wissenschaftlerinnen früher Karrierestadien ermöglicht, aus einer breiten Angebotspalette auszuwählen und sehr individuell eigene Schwerpunkte zu setzen.

1.3 Aktuelle Frauenanteile

Zur Vorbereitung dieses Gleichstellungskonzepts wurde im Sommersemester 2025 ein Datenkonzept für Gleichstellung entwickelt, um Gleichstellungsdaten unterschiedlichster Provenienz zusammenzuführen und gleichermaßen systematisch wie kontinuierlich erheben zu können. Mithilfe dieser indikatorgestützten Datengrundlage können die

Repräsentanz von Frauen und gleichstellungsrelevante Entwicklungen an der Universität Augsburg strukturiert, vergleichbar und nachvollziehbar abgebildet werden – und zwar nicht nur punktuell für dieses Gleichstellungskonzept, sondern auch für jedes Folgejahr. Das Datenkonzept bezieht sich auf die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Studierenden der Universität Augsburg (d.h. nicht auf die rein klinisch tätigen Personen im Universitätsklinikum). Es ergaben sich auf gesamtuniversitärer Ebene zum Stichtag 01.12.2024 folgende Frauenanteile:

Tab. 1: Frauenanteile (Stand UniA: 01.12.2024)

	UniA (n)	Anteil UniA (in %)	Anteil bundesweit (in %)*
Professuren (alle)	313	26,20	28,80
Professuren (W3+C4)	194	24,74	25,00
Professuren (W2+C3)	113	29,20	29,40
Professuren (W1)	6	16,67	49,40
Habilitationen	11	36,36	36,90
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	354	37,29	k.A.
Promotionen	143	39,16	46,30
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1.129	40,92	45,50
Wissenschaftliche Mitarbeitende, befristet beschäftigt	936	40,49	45,90
Wissenschaftliche Mitarbeitende, Beschäftigungsgrad 100 %	625	35,20	44,70
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	871	55,11	k.A.
Absolventinnen & Absolventen	3.196	60,45	53,10
Studierende	19.039	57,16	50,90

*Bundesweite Zahlen für alle Hochschularten 2023 gemäß Gemeinsame Wissenschaftskonferenz / GWK, 2025

Die Zahlen verdeutlichen, dass die sog. Leaky Pipeline, also das Phänomen, dass Frauen auf dem Weg zu höheren Karrierepositionen das Wissenschaftssystem überproportional verlassen, auch an der Universität Augsburg erkennbar ist. Vergleicht man diese Zahlen mit denen für bundesdeutsche Hochschulen aus dem Jahr 2023 (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz / GWK, 2025), dann weichen die Frauenanteile an der Universität Augsburg insgesamt etwas vom Bundesdurchschnitt ab. Während der Frauenanteil unter Studentinnen und Absolventinnen an der Universität Augsburg höher als im Bundesdurchschnitt ausfällt, liegt der Frauenanteil bei Professuren leicht darunter, was v.a. dem vergleichsweise geringen Frauenanteil auf W1-Professuren geschuldet ist. Betrachtet man lediglich die (i.d.R. attraktiveren) W3/C4 sowie W2/C3-Professuren, dann spiegeln die Professorinnenanteile der Universität Augsburg den Bundesdurchschnitt. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Universität Augsburg befinden sich weniger Frauen als im Bundesdurchschnitt (was auch den geringeren Frauenanteil an den Promotionen in Augsburg erklären könnte). Um das Kaskadenmodell in allen

Fächergruppen und auf allen Ebenen (BayHIG, Artikel 23, Absatz 2) umzusetzen, müssen die künftigen Gleichstellungsbemühungen der Universität Augsburg deshalb weiterhin auf Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien und auf die Gewinnung von Professorinnen zielen (siehe auch Handlungsfelder 1 und 2 in Punkt 3).

Aufgrund ihrer kontinuierlichen und sehr erfolgreichen Gleichstellungsbemühungen konnte die Universität Augsburg ihre Frauenanteile bei Professuren und unter den wissenschaftlich Mitarbeitenden seit 2018 deutlich erhöhen. Infolgedessen ist sie im aktuellen „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ in Ranggruppe 4 (von insg. 12 Ranggruppen) eingeordnet worden (Löther, 2025, S. 10, S. 76, S. 82). 2023 befand sich die Universität Augsburg noch in Ranggruppe 7, 2021 in Ranggruppe 9 (von jeweils insg. 12 Ranggruppen) (Löther, 2023; Löther, 2021). Dies stellt eine bemerkenswerte Entwicklung dar. Es gilt den Weg, den die Universität Augsburg die letzten Jahre erfolgreich beschritten hat, konsequent weiterzugehen, um zunächst das selbst gesetzte Zwischenziel von 27,5% Professorinnenanteil zu erreichen, das im Hochschulvertrag der Universität Augsburg (2023-2027) vereinbart wurde, und um langfristig die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern (Parität) in Wissenschaft und Kunst zu erzielen (BayHIG, Artikel 22, Absatz 2, Satz 2).

Der Frauenanteil in der sechsköpfigen Hochschulleitung beträgt aktuell (Mai 2026) 33%, wobei die beiden Frauen in der Universitätsleitung zentrale Funktionen innehaben (als Präsidentin und Kanzlerin). Der Frauenanteil unter den acht Personen, die als Dekan oder Dekanin fungieren, beträgt 25%, unter den acht Prodekanen 0%. Auch wenn zu berücksichtigen ist, dass diese Prozentsätze wegen niedriger absoluter Zahlen starken Schwankungen unterliegen, so sind geringe Frauenanteile in der akademischen Selbstverwaltung im Hinblick auf die Gleichstellungsziele der Universität Augsburg nicht wünschenswert. Denn um Parität auch in Leitungsfunktionen und Leitungsgremien zu erreichen, sind die Weichen frühzeitig zu stellen, d.h. Frauen sollten beizeiten für Ämter – auch das Prodekanat – gewonnen werden (siehe Empfehlungen der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022, S. 20). Das Collegium weist einen Frauenanteil von knapp 30% auf, der Universitätsrat von gut 42%.

Betrachtet man die Frauenanteile pro Fakultät, dann ergibt sich mit Blick auf die drei zentralen summarischen Kaskadenstufen (Professur, wissenschaftlich Mitarbeitende und Studierende) folgendes Bild:

Tab. 2: Frauenanteile der UniA-Fakultäten (Stand: 01.12.2024)

	KThF	PhilHist	Wiwi	Jura	PhilSoz	MTNF	FAI	Med*
Professuren (n)	1	20	3	3	18	12	6	19
Anteil in %	7,69	55,56	11,54	12,5	32,73	18,46	17,17	32,20
Mitarbeitende (n)	7	71	59	34	109	73	50	59
Anteil in %	35	60,17	44,03	38,64	58,92	24,75	25,25	64,84
Studierende (n)	199	3299	1222	1844	2135	751	951	481
Anteil in %	63,38	71,15	45,51	63,61	72,59	34,66	35,75	65,35

*Die Medizinische Fakultät stellt einen Sonderfall dar: Sie befindet sich noch im Aufbau, so dass die Beschäftigten- und Studierendenzahlen die nächsten Jahre noch steigen werden. Zudem beziehen sich die Zahlen in dieser Tabelle nur auf das wissenschaftliche Personal der Medizinischen Fakultät, Klinik-Angestellte, über deren Personaldatei nur das Universitätsklinikum verfügt, sind in der Tabelle nicht dokumentiert. Rechnet man wissenschaftlich Arbeitende und Klinik-Angestellte, die ebenso als wissenschaftliche Mitarbeitende geführt werden, zusammen, dann betrug (Stand 31.12.2024 laut Statistik des Universitätsklinikums) der Frauenanteil auf gesamter Mitarbeitenebene 53,91% (n=752) statt 64,84% (n=59) im rein wissenschaftlichen Bereich.

Die Zahlen spiegeln zunächst wider, dass – wie in naturwissenschaftlichen und v.a. technischen Fächern deutschlandweit üblich – die Frauenanteile der MNTF und FAI bei Studierenden und Mitarbeitenden geringer als in den anderen Fakultäten ausfallen. Positiv herauszustellen ist allerdings, dass die Kaskadenstufen in diesen beiden Fakultäten weniger ausgeprägt sind als in den meisten anderen Fakultäten der Universität Augsburg, d.h. der Frauenanteil auf höheren Karrierestufen – gerade auch im Bereich Professur – reduziert sich vergleichsweise wenig. Um auf mehr Geschlechterausgewogenheit hinzuwirken, haben sich MNTF und FAI zusätzlich zu Maßnahmen mit dem Ziel verpflichtet, mehr Studentinnen für ihre Studiengänge zu gewinnen, um so das Reservoir an potenziellen Talenten für wissenschaftliche Karrieren zu erweitern. Fakultäten, in denen der Frauenanteil im Mittelbau und bei Professuren deutlich auseinanderklafft (z.B. KThF, Wiwi, Jura), setzen mit ihren Maßnahmen hingegen einen Akzent bei der Gewinnung von Professorinnen. Herauszustellen ist die Philologisch-Historische Fakultät, für die zwar auch noch Kaskadenstufen erkennbar sind, die aber im Bereich Professur als einzige Fakultät der Universität Augsburg bereits Geschlechterausgewogenheit erreicht hat (siehe für weitergehende Informationen sowohl Anhang 1 „Factsheets“ mit detaillierten Daten für die acht Fakultäten als auch die Selbstverpflichtungen der Fakultäten in Anhang 2).

1.4 Resümee: Stärken-Schwächen-Analyse

Die Beschreibung der bestehenden Infrastrukturen und aktuellen Maßnahmen für Geschlechtergleichstellung sowie die Dokumentation der aktuellen Frauenanteile weisen auf Stärken, aber auch Schwächen der aktuellen Gleichstellungssituation und -arbeit hin.

a. Stärken

Positiv ist zunächst herauszustellen, dass sich die Gleichstellungsarbeit an der Universität Augsburg in einem steten Prozess der *Professionalisierung* befindet. Mit der Entwicklung des Via-Claudia-2.0-Konzepts 2022 wurden nicht nur neue Förderformate geschaffen, sondern auch die einzelnen universitätsweiten Frauenfördermaßnahmen strategisch aufeinander abgestimmt. Dabei wurden die Vergabekriterien für Förderungen innerhalb der einzelnen Via-Claudia-2.0-Module gleichermaßen transparent wie auch verbindlich gemacht, so dass Förderungen nach allgemein nachvollziehbaren Kriterien, d.h. exzellenz-bezogen vergeben werden. Das Datenkonzept für Gleichstellung aus dem Jahr 2025 ebnet den Weg, die universitätsweite Gleichstellungsarbeit auf Basis einer soliden und vor allem auch kontinuierlichen Datengrundlage bedarfsgerecht planen zu können. Zudem ist Ende 2025 auf Basis der aktuellen universitätsweiten Mittelrichtlinie ein Mittelverteilungskonzept implementiert worden, um für die Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten eine sichere finanzielle Basis und damit verbunden Planbarkeit zu schaffen. Schließlich verfügt die Universität Augsburg mit dem BfC über eine vergleichsweise kleine Serviceeinrichtung, die aber stets ansprechbar ist und sehr professionell arbeitet.

Ebenso ist positiv herauszustellen, dass es an der Universität viele Freiwillige gibt, die sich für Gleichstellung mit großem *Engagement* einsetzen, so dass eine Vielzahl an Universitätsmitgliedern in Gleichstellungsprozesse integriert ist und sich die Gleichstellungsarbeit dementsprechend über viele Personen verteilt. Und schließlich unterstützt das Präsidium offensiv die Gleichstellung, es steht völlig hinter den Zielen und Maßnahmen dieses Gleichstellungskonzepts.

b. Schwächen

Was die *Frauenanteile im Bereich Professuren und Mittelbau* anbelangt, so lassen sie sich – je nach Perspektive – unterschiedlich bewerten. Einerseits konnten sie im Laufe der letzten Dekade deutlich erhöht werden, was auch die verbesserten Platzierungen der Universität Augsburg in den Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten bestätigen. D.h. die Universität Augsburg hat Gleichstellung erfolgreich betrieben und verfügt über entsprechendes Organisationswissen. Andererseits liegen die aktuellen Frauenanteile nach wie vor unter dem Bundesdurchschnitt, müssen also als Schwäche betrachtet werden und legen als künftige Handlungsfelder „Professorinnenanteile/Berufungswesen“ sowie „Förderung von Wissenschaftlerinnen früher Karrierestadien“ nahe.

Um Frauenanteile differenziert zu erfassen, Unterstützungsbedarfe zu erkennen und schließlich passgenaue Maßnahmen zu entwickeln, bedarf es zuverlässiger Daten – aus (Personal-) Statistiken, Befragungen, Evaluationen u.a.m. Solche Daten existieren zwar häufig, müssen aber bislang aus verschiedenen Datenpools zusammengeführt und mühsam in Bezug gesetzt werden. Deshalb stellen die *Datenbasierung* und das systematische Verfügbarmachen von gleichstellungsrelevanten Daten dauerhafte Herausforderungen dar. Die Entwicklung eines Datenkonzepts für Gleichstellung und jährliche Datenreports können als entscheidende Schritte angesehen werden auf dem Weg zu einer kontinuierlichen und profunden Datenbasierung von Gleichstellungsarbeit. Beides wurde 2025

unterstützt von Universitätsleitung, der Stabsstelle M für strategische Entwicklung und der Universitätsverwaltung umgesetzt. Weitere Schritte sollen folgen, Datenbasierung stellt weiterhin ein zu bearbeitendes Handlungsfeld dar.

An der Universität Augsburg gibt es zahlreiche Einrichtungen, deren primäre Aufgabe zwar nicht die Geschlechtergleichstellung darstellt, deren alltägliche Arbeit aber Gleichstellungsfragen berührt. Darunter fällt nicht nur der Familienservice, sondern z.B. auch die Personalentwicklung, die Graduiertenförderung und die Forschungsförderung, wenn geschlechtsspezifische Thematiken, Bedarfe und Förderoptionen bearbeitet werden. Die Gleichstellungs- und Förderformate innerhalb des Via-Claudia-2.0- und des KLeVer-Programms werden bislang autonom von den Universitätsbeauftragten und dem BfC gestaltet und umgesetzt. Dies erlaubt effiziente Entscheidungs- und Vergabeprozesse, legt aber den nächsten Schritt, eine verstärkte (auch intersektionale) Verknüpfung von Gleichstellungsarbeit mit den Aktivitäten anderen Förder- und Unterstützungseinrichtungen, nicht unbedingt nahe, so dass auch denkbare Synergieeffekte von Fördermaßnahmen nicht automatisch in den Blick geraten. Um dieser potenziellen Schwäche entgegenzuwirken und stattdessen *Gleichstellung strukturell multipel zu verankern*, bietet es sich an, zwischen den Zuständigen für Geschlechtergleichstellung einerseits und anderen Einrichtungen der Universität Augsburg andererseits systematische Abstimmungsroutinen zu entwickeln, um (Förder-) Maßnahmen enger zu verzahnen und vermehrt gemeinsame Maßnahmen zu entwickeln. Eine solche strukturell verankerte und auf Dauer angelegte Kooperation stellt beispielsweise die Open-Access-Förderung dar, die zusammen mit dem Graduiertenzentrum erfolgt und von der Universitätsbibliothek administriert wird. Ebenso Weitere (bislang eher ad hoc umgesetzte) Kooperationsmöglichkeiten eröffnen sich insbesondere bei der Gestaltung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds und der Entwicklung eines systematischen Gender Consulting, d.h. Beratung, wie die Dimension Geschlecht in Forschungsvorhaben bedacht werden kann.

Von Schwierigkeiten, Karriereambitionen und Care-Verpflichtungen zu vereinbaren, sind v.a. Wissenschaftlerinnen früher Karrierestadien mit Kindern betroffen, sie verlassen das Wissenschaftssystem überproportional häufig (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. S. 58; Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022, S. 13, S. 16). *Vereinbarkeit* von Care-Verpflichtungen und Beruf (als eine Form der Familienfreundlichkeit) stellt somit ebenso ein Handlungsfeld dar.

Bei der Entwicklung von Drittmittelanträgen wird Geschlechterkompetenz zunehmend vorausgesetzt. Dies betrifft sowohl das Herausarbeiten der Geschlechterdimension im Forschungsvorhaben selbst als auch die Entwicklung von geschlechtergerechten Governance-Strukturen für Forschungsverbünde. Beides fordern hochrangige Drittmittelgeber inzwischen explizit ein. Passgenaue Beratungsangebote sind hingegen an der Universität Augsburg rar. Um diese Lücke zu schließen, wird die Universität Augsburg künftig das Handlungsfeld Genderkompetenz vermehrt bearbeiten.

2. Qualitative und quantitative Gleichstellungsziele

Die Universität Augsburg schätzt die Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten als Bereicherung und bekennt sich ausdrücklich zu den Zielen: Gleichstellung der Geschlechter, Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit. Sie verfolgt das Ziel, personelle und strukturelle Diskriminierungen zu identifizieren und zu beseitigen und ein Klima der Offenheit, Toleranz, Wertschätzung und Empathie zu schaffen. Eine geschlechter- und diversitätsgerechte Hochschulkultur ist das qualitative Ziel, darum hat die Universität Augsburg in ihrer Grundordnung Gleichstellung zum durchgängigen Leitprinzip erklärt, sie ist Führungsaufgabe auf allen Ebenen.

Konkret bedeutet das, dass die Universität Augsburg sich verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung, Arbeit, Lehre und Studium voranzubringen und Frauenanteile insbesondere in denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, weiter zu erhöhen. Deshalb haben sich Universitätsleitung und Fakultäten gemeinsam auf quantitative Ziele für die Frauenanteile auf Ebene der Professur, der wissenschaftlich Mitarbeitenden und der Studierenden verständigt, sie wurden als Teil der fakultären Selbstverpflichtungen in den Fakultätsräten beschlossen. Die Zielwerte auf Professorebene wurden mit Blick auf die in den nächsten vier Jahren nachzubesetzenden (bzw. in Falle der Medizinischen Fakultät auch neu zu besetzenden) Professuren ermittelt (siehe Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten, 2017).

Tab. 3: Frauenanteil-Zielwerte für 2030 je Qualifizierungsstufe

	KThF	Phil-Hist	Wiwi	Jura	PhilSoz	MTNF	FAI	Med
Professorinnen in %	15/23*	64	23	25	38	20	19,4	35
Zuwachs in Prozentpunkten	7,3/15,3*	8,5	11,5	12,5	5,3	1,5	2,2	2,8
Wiss. Mitarbeiterinnen in %	45	60	44	44	59	30	29	55
Zuwachs in Prozentpunkten	10	0	0	5,4	0	6,3	3,7	0
Studentinnen in %	mind. 60	71	46	mind. 50	73	38	37	65
Änderung in Prozentpunkten	-3,4	0	0	-14	0	6,3	3,7	0

* Prozentsatz abhängig davon, ob eine Nachbesetzung zustande kommt

Alle Fakultäten haben einen Aufwuchs der Frauenanteile auf Professorebene zugesagt, die Katholisch-Theologische, Juristische und Mathematisch-Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät sowie die Fakultät für Angewandte Informatik zudem auf Mittelbauebene, und schließlich wollen die beiden MINT-Fakultäten FAI und MNTF mithilfe zusätzlicher Akquisemaßnahmen ihren Studentinnenanteil erhöhen. Was die anvisierten Frauenanteile unter den Studierenden anbelangt, so ist allerdings für alle Fakultäten zu berücksichtigen, dass die Universität Augsburg – anders als im Bereich Berufungen von Professorinnen und Einstellung von Wissenschaftlerinnen früher Karrierestadien – auf sie weniger Einfluss hat und zuweilen (z.B. im Falle der Zahl Medizinstudentinnen) von außeruniversitären Zuteilungsverfahren abhängig ist. Um die jeweiligen Zielwerte

möglichst zu erreichen, haben sich die Fakultäten zu konkreten Maßnahmen verpflichtet, die – je nach Fakultät und Fachtraditionen – geeignet erscheinen, den intendierten Zuwachs bei den Frauenanteilen zu unterstützen. Zudem wird in den Fakultätsräten aller Fakultäten jährlich über die Entwicklung der Frauenanteile auf allen Ebenen berichtet werden (siehe Selbstverpflichtungen in Anhang 2).

Auf Basis der mit den Fakultäten vereinbarten Aufwüchse setzt sich die Universität Augsburg das Ziel, bis 2030 einen Professorinnenanteil von 31% zu erreichen und einen Frauenanteil von 45% unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die Universitätsleitung und die Fakultäten werden sich anstrengen, dieses ambitionierte Ziel zu erreichen, und sind sich gleichwohl bewusst, dass bei Stellenbesetzungen viele externe Faktoren eine Rolle spielen (u.a. Marktlage und Bewerberfeld), aber auch Dynamiken im Berufungsprozess.

3. Handlungsfelder und Maßnahmen

Vor dem Hintergrund ihrer aktuellen Frauenanteile und der Stärken/Schwächen-Analyse hat die Universität Augsburg fünf Handlungsfelder der Geschlechtergleichstellung identifiziert, die sie in den nächsten vier Jahren priorisieren wird: Erhöhung des Professorinnenanteils, Förderung von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien, Datenbasierung der Geschlechtergleichstellung, Vereinbarkeit und Genderkompetenz.

Die Gleichstellungsaktivitäten, die die Universität Augsburg in diesen fünf Handlungsfeldern verfolgt, haben unterschiedlichen Charakter: Es handelt sich zum einen um konkrete, strukturell zu verankernde und in der Laufzeit des Gleichstellungskonzept umzusetzende Maßnahmen, zum anderen um die Konzeptionierung von künftigen Maßnahmen, deren konkrete Umsetzungsoptionen zunächst noch ausgelotet werden müssen (eine zusammenfassende Übersicht über die jeweilige Zeithorizonte für Maßnahmen und Konzeptentwicklungen findet sich in Anhang 3).

3.1 Handlungsfeld: Professorinnenanteil und Berufungswesen

Ein struktureller Faktor, der das überproportionale Ausscheiden von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb mitbedingt, ist der hierzulande späte Zeitpunkt der Erstberufung. In der Lebensphase zwischen 30 und 40 Jahren fallen Lebensentscheidungen über Familiengründung und Karriereschritte zusammen (Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022, S. 18). Mit Blick darauf, dass das durchschnittliche Erstberufungsalter aktuell bei 42 Jahren (W2) bzw. 44 Jahren (W3) liegt (BuWiK, 2025, S. 106) und dass im Wissenschaftssystem Mobilität, gerade auch bei der Besetzung von Professuren, vorausgesetzt wird, erfolgen Berufungen meist erst zu einem ‚ungünstigen‘ Zeitpunkt im Lebensverlauf. Denn entweder haben sich Frauen im Alter von Anfang 40 bereits gegen die Wissenschaft entschieden und bewerben sich gar nicht mehr auf Professuren oder, wenn sie eine Familie gegründet haben und weiterhin eine wissenschaftliche Karriere anstreben, werden ihre Familien i.d.R. mit einem Ortswechsel oder einem pendelnden

Elternteil konfrontiert. Eine Möglichkeit, junge Forschende und v.a. auch Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem zu halten, stellen frühere Berufungen dar, die v.a. über Tenure-Track-Professuren erfolgen können (Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022, S. 18). Deshalb werden die Fakultäten der Universität Augsburg bei Neuausschreibungen stets die Möglichkeit von *Tenure-Track-Ausschreibungen* prüfen (*Handlungsfeld 1: Maßnahme 1*) (siehe auch die Selbstverpflichtungen der Fakultäten in Anhang 2). Das Ergebnis der Prüfung wird im Positionspapier zum vorgeschlagenen Ausschreibungstext dargelegt (siehe Berufsrichtlinien der Universität Augsburg vom November 2024, S. 7).

Zu den strukturellen und habituellen Faktoren, die die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen behindern, zählt die Leopoldina in ihrer Stellungnahme zu „Frauen in der Wissenschaft“ implizite Voreingenommenheiten „verstärkt durch die Dominanz von Männern in Führungspositionen, institutionellen Entscheidungsgremien und Netzwerken“ (Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022, S. 12-13, siehe auch HRK, 2022). Infolgedessen bietet es sich an, den Weg, den die Universität Augsburg mit ihren Berufsrichtlinien eingeschlagen hat, konsequent weiterzugehen und denkbare Voreingenommenheiten mithilfe klarer Verfahrensabläufe und systematischer Reflexion zu neutralisieren.

Die Berufsrichtlinien der Universität Augsburg orientieren sich explizit an den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG, enthalten Empfehlungen zur Sicherung der wissenschaftlichen Objektivität, beinhalten Verfahrensgrundsätze zur Gewährleistung von Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und ermöglichen auch aktives Recruiting von Frauen (Berufsrichtlinien der Universität Augsburg vom November 2024). Darauf soll aufgebaut werden, so dass aktives Frauen-Recruiting künftig zum Regelfall in Berufungsverfahren der Universität Augsburg werden kann (siehe auch diesbezügliche Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz, HRK, 2024). Um dabei zu unterstützen, wird 2026 ein *Anhang zu dem aktuellen Berufsleitfaden* erarbeitet und verabschiedet, der eine Handreichung zur praktischen Umsetzung von aktivem Frauen-Recruiting enthält (*Handlungsfeld 1: Maßnahme 2*). Die Handreichung wird an die bereits verabschiedeten Selbstverpflichtungen der Fakultäten anschließen. D.h. künftig werden bereits bei der Entwicklung von Ausschreibungstexten, d.h. *im Vorfeld* der formellen Professurausschreibung, geeignete Bewerberinnen recherchiert werden (Vorscouting) und Ausschreibungstexte – nach Möglichkeit – so angepasst, dass sich der Pool an potenziellen Bewerberinnen erweitert. Auf Basis des Vorscoutings soll der erwartbare Frauenanteil im Bewerberfeld bestimmt und zusammen mit dem vorgeschlagenen Ausschreibungstext im Positionspapier dokumentiert werden. Weiterhin wird die zu verabschiedende Handreichung erläutern, wie aktives Frauen-Recruiting *nach* erfolgter Ausschreibung, d.h. im laufenden Berufungsverfahren, praktisch umsetzbar ist und v.a. auch transparent erfolgen kann (siehe u.a. Steinweg et al., 2023). Dabei soll auch auf die Erfahrungen und Verfahrensabläufe der Medizinischen Fakultät der Universität Augsburg zurückgegriffen werden, die aktives Frauen-Recruiting bereits systematisch betreibt.

Mit Einführung eines digitalen Bewerbungsportals können künftig in allen Phasen von Berufungsverfahren auch gleichstellungsrelevante Daten systematisch erfasst werden. Dies schafft die Grundlage für eine kontinuierliche, datenbasierte *Auswertung des Berufungsgeschehens aus Gleichstellungsperspektive (Handlungsfeld 1: Maßnahme 3)*. Die Umsetzung dieser Maßnahme erfolgt im Zuge der vollständigen Umstellung von Professurbewerbungen auf das digitale Verfahren. Ein Konzept zur Festlegung der zu erhebenden Daten soll im Jahr 2026 erarbeitet werden. Dabei kann aufgebaut werden auf den Erkenntnissen einer diesbezüglichen Pilotstudie, die 2021 zur internen Diskussion erstellt worden ist.

Die ersten drei Maßnahmen im Handlungsfeld Professorinnenanteil zielen auf das Berufungswesen. Allerdings stellt die vermehrte Einstellung von Frauen auf Professuren nur einen ersten Schritt zur Hebung des Professorinnenanteils dar, das Einbinden (und damit auch das Halten) der neugewonnenen Professorinnen bildet den logischen zweiten Schritt.

Hochschulen in Deutschland gelten nach wie vor als „gendered organizations“ (Steinweg et al., 2023, S. 74), in denen überwiegend männlich besetzte Professorenschaften und Leitungsgremien die Regel sind. Deshalb bietet sich ein umfassendes Onboarding neuberufener Professorinnen an. Es setzt auf eine frühzeitige Integration und Vernetzung an der Universität Augsburg und unterstützt die Neuberufenen auch dabei, sich in die (oft neue) Rolle als Führungskraft hineinzufinden. Die Erstellung eines integrierten *Konzepts für das Onboarding neuberufener Professorinnen*, das u.a. Coaching-Elemente und Weiterbildung im Bereich Academic Leadership enthalten wird, stellt die *vierte Maßnahme im Handlungsfeld 1* dar. Das Konzept ist bis 2028 zu erarbeiten, dabei kann auf Onboarding-Erfahrungen der Medizinischen Fakultät zurückgegriffen werden. Erste systematische Vernetzungsmaßnahmen (wie z.B. ein jährlicher Professorinnen-Treff oder ggf. auch die Bildung von Tandems aus neuberufenen Professorinnen und solchen, die schon länger an der Universität Augsburg arbeiten) werden von den Universitätsbeauftragten zusammen mit dem BfC schon ab 2027 ausgelotet und probeweise umgesetzt.

Zu den nicht-monetären Anreizen bei Berufsangeboten zählt für Frauen auch die Höhe des Frauenanteils im Umfeld des angebotenen Arbeitsplatzes (Rincke, 2023, S. 590). Daher erscheint es folgerichtig, erfolgreiche Bemühungen einer Fakultät, ihren Professorinnenanteil zu erhöhen, nicht nur zu dokumentieren (siehe Handlungsfeld 3: Datenbasierung), sondern auch explizit zu würdigen. Ab 2028 wird deshalb von der Leitung der Universität Augsburg jährlich ein Prädikat „Gleichstellungsstarke Fakultät“ vergeben werden. Bis dahin ist von den Universitätsbeauftragten ein Konzept zu erarbeiten, das neben dem Aufwuchs bei Professorinnen weitere relevante Gleichstellungskriterien berücksichtigt, um das Prädikat auf Basis verschiedenartiger aussagekräftiger Kriterien verleihen zu können. Die Erstellung und Umsetzung des *Konzepts für das Prädikat „Gleichstellungsstarke Fakultät“* bildet die *fünfte Maßnahme* im Handlungsfeld Professorinnenanteil.

3.2 Handlungsfeld: Förderung von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien

Um Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien in der Wissenschaft zu halten und um die Frauenanteile im Mittelbau der Universität Augsburg bzw. unter den Promovierenden, Postdocs und Habilitierenden zu erhöhen, bedarf es der Weiterführung und Weiterentwicklung bestehender Fördermaßnahmen. Kritisch ist in den Berufsverläufen von Wissenschaftlerinnen v.a. die Phase rund um die Promotion, weil Frauen mit der Promotion das Wissenschaftssystem überproportional häufig verlassen (Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022, S. 16). Deshalb erscheint es geraten, insbesondere in der Phase kurz vor und kurz nach der Promotion Wissenschaftlerinnen mit verschiedenartigen Maßnahmen zu unterstützen.

Die Universität Augsburg unterhält unter dem Dach von Via-Claudia-2.0 und KLeVer verschiedenartige, aufeinander abgestimmte Förderformate für Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien (siehe Pkt. 1.2). Deren Administration und Weiterentwicklung stellt eine *zentrale* Aufgabe der Universitätsbeauftragten dar. Nachdem sowohl Studien (siehe summarisch Kurmeyer & Höppel, 2017) als auch die Ergebnisse routinemäßiger Evaluationen hiesiger Förderformate immer wieder darauf hinweisen, dass Maßnahmen, in deren Rahmen individuelle Erfahrungen reflektiert werden können (z.B. Frauen-Mentoring), nicht nur besonders nachgefragt, sondern auch effektiv sind, wird der *Weiterentwicklung* des bestehenden Programmangebots besonderes Augenmerk geschenkt. Ziel ist, dass künftig *individuellen Situationen und Bedarfen* in der Karriereentwicklung vermehrt entsprochen werden kann (*Handlungsfeld 1, Maßnahme 1, ongoing*).

Auf die verschiedenartigen Bedarfe von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien wird zunächst eingegangen, indem die Universität Augsburg kontinuierlich ein breit gefächertes Angebot an Förderformaten aufrechterhält. Die Angebote werden sowohl vom Graduiertenzentrum bereitgestellt als auch von den Universitätsbeauftragten bzw. dem BfC, soweit die Formate dezidiert auf Wissenschaftlerinnen zugeschnitten sind. Ziel ist, dass Wissenschaftlerinnen ihren individuellen Situationen und Bedürfnissen entsprechend auswählen können. Weiterhin gilt es, vor allem solche Förderformate weiter und neu zu entwickeln, die gezielt auf individuelle Bedarfe und Interessen anpassbar sind. Deshalb hat die Universität Augsburg bereits erste Frauen-Mentoring-Programme sowohl auf Universitäts- als auch Fakultätsebene implementiert und wird diese auch weiterführen. Das universitätsweite Mentoring-Programm fungiert zudem als eine Art Labor, um neuartige Maßnahmen zu explorieren – zuletzt individuelle Potenzialanalysen inkl. darauf aufbauende Beratungen (Coaching). Flankiert werden diese neu entwickelten Maßnahmen von engmaschig angelegten Evaluationen (siehe Handlungsfeld 3), so dass ihre permanente Weiterentwicklung evidenzbasiert erfolgen kann.

Für Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien stellen Sicherheit und Planbarkeit von wissenschaftlichen Laufbahnen sogar noch höhere Güter dar als für ihre männlichen Kollegen – dies gilt in besonderem Maße für Frauen mit Kinderwunsch oder Kindern (BuWiK, 2025, S. 204-210). Infolgedessen gelten unbefristet besetzbare Stellen – auch jenseits der Professur – als durchaus attraktiv, dies ergaben auch die Gespräche mit den Fakultätsbeauftragten. Während die Universität Augsburg für die Besetzung von

Professuren über ein ausdifferenziertes Regelwerk verfügt, das Verfahrensablauf, die Gewährleistung von Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und die Involvierung von Fakultätsbeauftragten verbindlich regelt, unterscheiden sich die Praktiken, wie und an welcher Stelle Fakultätsbeauftragten *bei unbefristet zu besetzenden Mittelbaustellen* involviert werden, je nach Fakultät erheblich. Deshalb sollen die *Fakultätsbeauftragten* der sieben alten Fakultäten nach Inkrafttreten dieses Gleichstellungskonzepts, in gleicher, nämlich folgender Form involviert werden (*Handlungsfeld 2, Maßnahme 2*). Für die achte, die Medizinische Fakultät, gilt diese Regelung nur, soweit wissenschaftliches, nicht klinisches Personal betroffen ist.

Wird eine unbefristet zu besetzende Mittelbaustelle ausgeschrieben, dann setzt die Personalabteilung im Zuge der Ausschreibungsveröffentlichung automatisch die Fakultätsbeauftragten derjenigen Fakultät in Kenntnis, in der die Stelle angesiedelt ist (via Funktionsadresse). Die/der Fakultätsbeauftragte wiederum informiert die ausschreibende Person/Stelle, i.d.R. der oder die künftige Vorgesetzte, über das weitere Vorgehen. Es sieht im Wesentlichen vor, die Fakultätsbeauftragten stets über den Verfahrensverlauf in Kenntnis zu setzen (Transparenzpflicht) und sie in bestimmten Fällen direkt zu involvieren:

- a) Nach Bewerbungsschluss erhält die/der Fakultätsbeauftragte von der ausschreibenden Person die Liste mit allen Bewerberinnen und Bewerbern sowie einen Zugang zu den digitalen Bewerbungsunterlagen.
- b) Die ausschreibende Stelle/Person informiert die Fakultätsbeauftragten über diejenigen Personen, die zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden sollen, und die anvisierten Gesprächstermine. Wenn der Frauenanteil unter den Bewerbenden größer ist als unter den Einzuladenden, nimmt die/der Fakultätsbeauftragte oder ihre Stellvertretung automatisch an den Bewerbungsgesprächen teil.
- c) Wenn mind. eine der Bewerberinnen den Wunsch äußert, dass eine/ein Fakultätsbeauftragte/r an den Bewerbungsgesprächen teilnimmt, dann nimmt die/der Fakultätsbeauftragte oder eine Stellvertretung an den Bewerbungsgesprächen teil. Über die Möglichkeit, Fakultätsbeauftragte zu involvieren, informiert die ausschreibende Person bereits im Einladungsschreiben zum Bewerbungsgespräch.
- d) Über das Ergebnis der Bewerbungsgespräche (Entwurf des Auswahlvermerks für die Personalabteilung) wird die/der Fakultätsbeauftragte von der ausschreibenden Person umgehend informiert. Die/der Fakultätsbeauftragte nimmt stets dazu Stellung.
- e) Die Stellungnahme der/des Fakultätsbeauftragten ist Teil der notwendigen Einstellungsunterlagen, die über die Fakultät an die Personalabteilung geleitet werden.

Als Handreiche für den konkreten Prozessablauf wird vom BfC eine Checkliste erstellt und der Personalabteilung sowie den Fakultätsbeauftragten zur Verfügung gestellt.

Exzellente Studentinnen von heute können die Wissenschaftlerinnen von morgen sein. Allerdings ist für sie der Weg zur Professur häufig wenig transparent. Fehlende Rollenbilder in Fächern mit wenigen oder gar keinen Professorinnen sowie geringe Einblicke in den universitären Forschungsbetrieb erschweren es Studentinnen, sich eine wissenschaftliche Laufbahn vorzustellen oder für sich selbst zu verfolgen. Dies wurde im Rahmen der ersten Gesprächsrunde mit Fakultätsbeauftragten und Studentinnen mehrfach betont. Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass die 2025 vom BfC durchgeführte Aktionswoche „Von der Studentin zur Professorin – Denke weiter, starte jetzt“ auf großes Interesse stieß ebenso wie Workshops für Studentinnen mit Interesse an einer Promotion. Um hier weiter zu unterstützen, sollen vom BfC in Zusammenarbeit mit Graduiertenzentrum, Career Service und der Stabsstelle „Kommunikation & Marketing“ weitere niederschwellige *Informations- und Kommunikationsformate zum Berufsbild Wissenschaftlerin sowie zu den Qualifikations- und Karrierewegen* entwickelt werden (Maßnahme 3). Ziel dieser fortlaufenden Maßnahme ist es, das Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn zu wecken, solche Laufbahnen frühzeitig sichtbar und nachvollziehbar zu machen und das Berufsbild der Professorin als realistische Karriereperspektive zu vermitteln.

3.3 Handlungsfeld: Datenbasierung

Kontinuierliche Datenerhebungen und -zusammenführungen (inkl. Prüfungen der Datenqualität zur Erlangung konsistenter Daten) sind unabdingbar, um einen Überblick über die Gleichstellungssituation an einer Universität und ihre Entwicklung zu erhalten und – darauf aufbauend – Gleichstellungsarbeit evidenzbasiert und zielgerichtet betreiben zu können. Deshalb ist zur Vorbereitung dieses Gleichstellungskonzepts ein Datenkonzept entwickelt worden, auf dessen Basis sich die Gleichstellungssituation im Bereich Wissenschaft auf Universitäts- sowie Fakultätsebene nicht nur einmalig, sondern dauerhaft (im Jahresrhythmus) abbilden lässt.

Ziel des dritten Handlungsfeldes ist es, die Gleichstellungsarbeit durch Datenvernetzung (z.B. über CEUS) systematisch zu stärken und strategisch weiterzuentwickeln. Hierzu sollen als *erste Maßnahme* ab 2026 die universitätsweiten *Gleichstellungsdaten jährlich* erhoben, aufbereitet und in die zentralen Gremien eingebracht werden. Den Fakultäten werden entsprechende Auswertungen zur Diskussion in den Fakultätsräten Verfügung gestellt („Factsheets“), um Transparenz über fakultätsweite Entwicklungen herzustellen und die Verantwortung für Gleichstellung auf allen Ebenen zu verankern (siehe Selbstverpflichtungen in Anhang 2). Damit wird eine Grundlage geschaffen, um Fortschritte und Defizite frühzeitig zu identifizieren und die Umsetzung von Gleichstellungszielen wirksam und evidenzbasiert zu steuern (siehe auch Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022, S.22).

Datenbasierung bezieht sich nicht nur auf das Ausweisen von Frauenanteilen, sondern auch auf die alltägliche Gleichstellungsarbeit der Universität. Dabei sollen künftig neben der Güte von Förderformaten auch ihre Folgen im Zentrum des Interesses stehen. Konkrete Gleichstellungsmaßnahmen werden an der Universität Augsburg regelmäßig

evaluiert, allerdings konzentrieren sich diese Evaluationen bislang auf Bewertungen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, die unmittelbar nach dem Durchlaufen einer Maßnahme erhoben werden. Studien zur längerfristigen Wirksamkeit getroffener Maßnahmen sind hingegen nicht nur an der Universität Augsburg, sondern auch deutschlandweit Mangelware (Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022, S. 22). Um aber zumindest die punktuell erhobenen hausinternen Evaluationsdaten miteinander in Beziehung zu setzen und mit, soweit verfügbar, bayernweiten Daten abzugleichen, soll bis 2027 ein *Evaluationskonzept* für Gleichstellungsmaßnahmen erstellt werden. Es soll einen Weg aufzeigen, wie Einzelerhebungen standardisierter (und damit vergleichbarer) erhoben, mithilfe avancierter digitaler Methoden systematisch in Bezug gesetzt und so idealerweise längerfristige Fördereffekte sichtbarer gemacht werden können. Dieses Konzept stellt die *zweite Maßnahme in Handlungsfeld 3* dar.

Unter der Bezeichnung „Gender Pay Gap“ wird eine geschlechtsbedingte schlechtere Bezahlung von Frauen öffentlich debattiert, die viele Bereiche des Berufslebens durchzieht. Zwar ist die Lohnlücke im öffentlichen Dienst deutlich geringer als in der Privatwirtschaft (Statistisches Bundesamt, 2025), dennoch besteht auch in der Wissenschaft ein „Gender Pay Gap“ (Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022, S. 9). Dies hat die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina kritisiert und für den Bereich Wissenschaft gefordert: „Transparente geschlechtergerechte Gehaltsstrukturen sind unabdingbarer Teil von good governance und müssen entsprechend kommuniziert werden.“ (Leopoldina, 2022, S. 19). Nicht zuletzt mit Blick auf die anstehende Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie wird die Universität Augsburg Überlegungen anstellen, wie Entgelttransparenz auf kumulierter Basis hergestellt werden kann. Deshalb sollen beizeiten Möglichkeiten ausgelotet werden, wie ein mögliches *Gender Pay Gap* an der Universität Augsburg personen- und datenschutzgerecht erfasst werden kann. Diese *Researcharbeit*, zu der auch externe Expertise herangezogen werden soll, bildet die *dritte Maßnahme* in Handlungsfeld 3, sie soll bis 2027 abgeschlossen sein.

3.4 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren mit Familien- und Care-Arbeit

Die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit Familien- und Care-Arbeit wird insbesondere von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien für schwierig gehalten (BuWiK, 2025, S. 204-210), was auch die Gespräche mit Fakultätsbeauftragten, Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien und Studentinnen, die zur Vorbereitung dieses Gleichstellungskonzepts geführt wurden, nachdrücklich bestätigen. Insbesondere als Postdocs oder Habilitierende befinden sich Wissenschaftlerinnen (wie auch Wissenschaftler) in einer hochkompetitiven Berufsphase. Sie nehmen einen großen Produktionsdruck wahr, und längeres Pausieren beim Arbeiten an Forschung und Weiterqualifikation wird als potenziell karriereschädigend angesehen (Lange & Ambrasat, 2022, S.113). Deshalb scheint es geraten, Vereinbarkeit als ein Handlungsfeld des Gleichstellungskonzepts aufzunehmen und dabei zunächst die Gruppe von Wissenschaftlerinnen ins Auge zu fassen, die sich in der Qualifikationsphase nach der Promotion befinden.

Als *erste Maßnahme* in diesem Handlungsfeld ist ein „*Forschungsbooster*“ für promovierte Frauen auf Qualifikationsstellen vorgesehen, der ihnen nach der Rückkehr aus der Elternzeit die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Forschung mit dem Ziel einer forschungsorientierten Karriereentwicklung erleichtert. Diese Wissenschaftlerinnen werden von in ihrem Rückkehrsemester von der Lehre freigestellt, um sich vollständig ihren Forschungsaufgaben zu widmen. Zur Kompensation denkbarer Engpässe in der Lehre stellt die Universität Augsburg dem Arbeitsbereich (zumeist Lehrstuhl oder Professur), in dem die Wissenschaftlerin arbeitet, auf Antrag Mittel für Lehraufträge zur Verfügung, die die Befreiung von der Lehrverpflichtung für ein Semester kompensieren. Diese Maßnahme wird noch 2026 umgesetzt.

Weiterhin werden sich die Universitätsbeauftragten eng mit dem Familienservice abstimmen, um Engpässe bei der Betreuung zu identifizieren und Lösungen für Eltern aller Statusgruppen auszuloten. Dabei sollen v.a. Betreuungen in ‚Notfällen‘ ein besonderes Augenmerk geschenkt werden, die innerhalb des üblichen Care-Ensembles nicht aufgefangen werden können (z.B. bei einer unerwarteten Schließung von Betreuungseinrichtungen oder wenn Kinder von Gastwissenschaftlerinnen bzw. Gastwissenschaftlern oder Austauschstudierenden ein Betreuungsangebot benötigen). Die enge *Kooperation mit dem Familienservice* stellt eine *zweite Maßnahme* im Handlungsfeld Vereinbarkeit dar, die *fortlaufend* umgesetzt wird.

3.5 Handlungsfeld: Genderkompetenz

Die Zugänglichmachung von Genderkompetenz, die an der Universität Augsburg – gerade auch in Form von Expertise in der Geschlechterforschung – bereits vorhanden ist, stellt das fünfte Handlungsfeld dar. Geschlechterforschung wird im Rahmen der European Research Area (ERA) und des Horizon Europe Programms als wichtige Wissensressource für Gleichstellung ausgemacht (Directorate-General for Research and Innovation / European Commission, 2025b, S. 6), der Wissenschaftsrat hat 2023 nachdrücklich die Stärkung von Geschlechterforschung empfohlen (Wissenschaftsrat, 2023).

Deshalb soll zunächst einmal innerhalb der Universität Augsburg erhoben werden, wer überhaupt in welcher Form Geschlechterforschung betreibt oder Themen mit Geschlechterbezug bearbeitet. Dabei werden Etikettierungen von Lehrveranstaltungen in der Veranstaltungsplattform Digicampus entsprechend der beiden Nachhaltigkeitsziele „5. Geschlechtergleichheit“ und „10. Weniger Ungleichheiten“ wichtige erste Hinweise geben auf Lehrpersonen mit Gender-Expertise sowie Lehr- und Forschungsfelder, die in Augsburg mit einer Geschlechterperspektive behandelt werden. Ziel ist eine (durch zusätzliche Befragungen vertiefte) *Topographie* der an der Universität Augsburg und in ihren Fakultäten vorhandenen *Gender-Expertisen* (*Maßnahme 1 in Handlungsfeld 5*). Die Topographie soll Anfang 2027 erstellt sein und bildet die Voraussetzung für die zweite Maßnahme, einen Einstieg in das systematische Gender-Consulting.

Die Gender-Dimension spielt inzwischen für größere Drittmittelanträge, z.B. für DFG- und Horizon-Europe-Verbundanträge, aber auch für ERC-Grants eine zunehmend

wichtige Rolle; es wird von Antragsstellenden erwartet, die Implikationen, die Gender für ihre Forschungsvorhaben hat, darzulegen und innerhalb von Verbänden Governance-Strukturen zu schaffen, die in der Lage sind, Gleichstellung zu fördern. Sogenanntes Gender-Consulting hilft Antragstellenden, den Gender-Bezug ihres Forschungsthemas herauszuarbeiten oder zumindest gender-sensible Governance-Strukturen zu entwickeln, die abgestimmt sind auf die gängige Personalstruktur und Arbeitskultur innerhalb einer Fächergruppe.

Obleich für Gender-Consulting primär die Servicestelle Forschungsförderung zuständig ist, findet es an der Schnittstelle zur Geschlechtergleichstellung und zu jeweils fachspezifischer Geschlechterforschung statt. Erste Kooperationen zwischen den Bereichen Forschungsförderung und Geschlechtergleichstellung/BfC sollen vertieft werden und je nach Antragsthema Personen konsultiert werden, deren Gender-Wissen gemäß der Topographie der hiesigen Gender-Expertisen hilfreich zu werden verspricht. Ein dergestaltiger *Einstieg in das Gender Consulting* stellt die *zweite Maßnahme im fünften Handlungsfeld* dar und soll 2027 umgesetzt werden.

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben und zur Umsetzung dieser Maßnahmen für Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit stellt die Universität Augsburg den Universitätsbeauftragten, den Fakultätsbeauftragten und dem BfC Mittel in angemessenem Umfang zur Verfügung.

4. Strukturelle Verankerung

Die Universität Augsburg legt als Netzwerkuniversität großen Wert auf ein optimales Zusammenwirken aller Beteiligten – auch im Bereich Geschlechtergleichstellung. Deshalb wird sie sich in ihren zentralen Organen – im Collegium wie in den Fakultätsräten – mit den Ergebnissen des jährlichen Monitorings der Gleichstellungssituation auseinandersetzen. Ebenso sind Einrichtungen, deren Tätigkeit Gleichstellungsfragen berühren – v.a. die Stabsstelle Personalentwicklung (mit Graduiertenzentrum, Familienservice, Diversitätsstelle und Gesundheitsmanagement) und die Forschungsförderung – aufgerufen, bereichsübergreifend Austauschroutinen und Kooperationsstrukturen zu schaffen, um sich überall dort, wo die Gender-Dimension von Relevanz ist, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit gemeinschaftlich voranzubringen.

Das hier vorliegende Gleichstellungskonzept hat nicht nur auf die aktuelle Gleichstellungssituation an der Universität Augsburg und auf Vorgaben aus dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) reagiert, sondern ebenso auf Standards der EU-Forschungsförderung, auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie auf die Gleichstellungs-Empfehlungen der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina, der Hochschulrektorenkonferenz und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern. Es intendiert eine vielfältig fundierte Dynamisierung aktueller Gleichstellungsbemühungen an der Universität Augsburg mit dem Ziel,

dass – im Sinne von Ekaterina Zaharieva – Talent und Innovation freigesetzt werden und die Universität Augsburg von all ihren Mitgliedern als ein Ort der Entfaltungsfreiräume, der wechselseitigen Wertschätzung und des freudigen Arbeitens wahrgenommen wird.

Literatur

BuWiK (Hrsg.) (2025). *Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv. https://www.bmftr.bund.de/Shared-Docs/Downloads/DE/2025/2025_buwik.pdf?blob=publicationFile&v=1.

Directorate-General for Research and Innovation / European Commission (2025a). *Gender equality in research and innovation not progressing fast enough, according to new She Figures report*. News Article published 11.02.2025. www.research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/gender-equality-research-and-innovation-not-progressing-fast-enough-according-new-she-figures-report-2025-02-11_en

Directorate-General for Research and Innovation / European Commission (2025b): Directorate-General for Research and Innovation, *Fostering gender equality – Key figures from Horizon Europe – R&I monitoring flash*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/2941871>

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz / GWK (2025). *Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. 29. Datenfortschreibung (2023/2024) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn: GWK. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft94_Gleichstellungsmonitor2025.pdf.

HRK (2024). *Entschließung der 38. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2024 in Fulda „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen: Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen“*. <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/auf-dem-weg-zu-mehr-geschlechtergerechtigkeit-bei-berufungen-selbstverpflichtung-der-deutschen-hoc/>.

HRK (2022). *Entschließung der 35. Mitgliederversammlung der HRK am 15. November 2022 in Jena „Zur Situation von Frauen auf Karrierewegen an deutschen Hochschulen“*. https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2022-11-15_HRK-MV-Entschliessung_Situation_von_Frauen_auf_Karrierewegen_an_deutschen_Hochschulen.pdf.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>.

Kurmeyer, C., Höppel, D. (2017). Mentoring in der Wissenschaft. In Petersen, R., Budde, M., Brocke, P., Doeber, G., Rudack, H., Wolf, H. (Hrsg.), *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft* (S. 17-26). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14268-1_3.

Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (Hrsg.) (2022). *Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen*. Halle (Saale): Druckhaus Köthen.
https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688.

Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten (2017). *Zielwerte und Kaskadenmodell: Modellierung und Anwendung an Hochschulen: Ein Praxisleitfaden*.
https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/3332ae53c8ebd126816b6ad4077cc94c.pdf/2017_02_27_Handreichung_FINAL_END-VERSION.pdf.

Lange, J., & Ambrasat, J. (2022). Familie, Karriere oder beides? Die spezifischen Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich. In S. Korff, & I. Truschkat (Hrsg.), *Übergänge in Wissenschaftskarrieren. Wissenschaft – Hochschule – Bildung* (S. 95-123). Springer VS.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-35717-7_6

Löther, A. (2025). *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2025* (CEWS/publik 34). Köln: Gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Löther, A. (2023). *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023*. (CEWS/publik 28). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Löther, A. (2021). *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021*. (CEWS/publik 24). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Rincke, J. (2023). Nicht-monetäre Anreize bei Berufsangeboten. Worauf es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ankommt. *Forschung & Lehre* (8), S. 588-590.

Statistisches Bundesamt (2025). *Gender Pay Gap 2025 unverändert bei 16 %: Pressemitteilung Nr. 453 vom 16. Dezember 2025*. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25_453_621.html.

Steinweg, N., Roland, L., Poggenburg, K., Strohmman, H., Otto, W., Abraham, C., Schuhmacher, T., & Jungbluth, L. (2023). *Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft: Ergebnisse des Projekts StaRQ*. (CEWS/publik 27) Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Wissenschaftsrat (2023). *Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland*. Köln: Wissenschaftsrat. <https://doi.org/10.57674/9z3k-1y81>

Anhang 1:

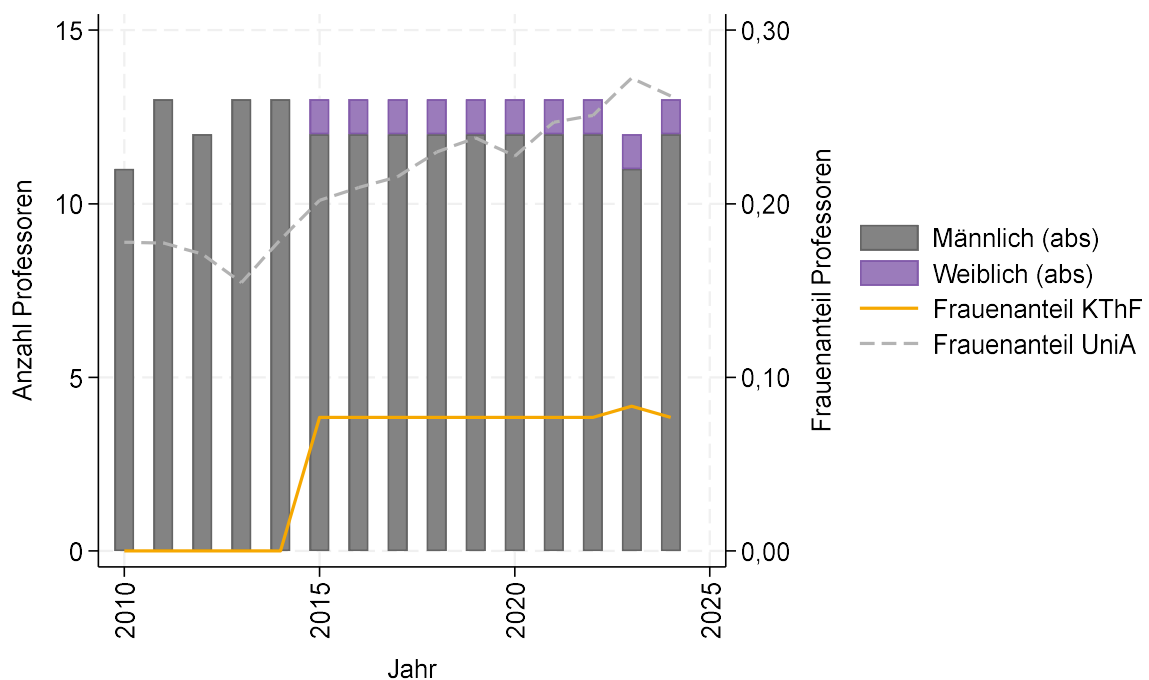
Factsheets zu Frauenanteilen in den Fakultäten

Factsheet Gleichstellung 2025: KThF

Tabelle: Zentrale Kennzahlen der Gleichstellung – KThF

Indikator	Anzahl Fakultät	Frauenanteil Fakultät (%)	Frauenanteil UniA (%)
Professuren (W3+C4+W2+C3+W1)	13	7,69	26,20
Professuren (W3+C4)	7	14,29	24,74
Professuren (W2+C3)	6	0,00	29,20
Habilitationen	1	100,00	36,36
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Pro- motion	11	27,27	37,29
Promotionen	7	71,43	39,16
Wissenschaftliche Mitarbeitende	20	35,00	40,92
Studentische und wissenschaftliche Hilfs- kräfte	24	62,50	55,11
Absolventinnen & Absolventen	72	75,00	60,45
Studierende	314	63,38	57,16

Abbildung: Professuren im Zeitverlauf – KThF



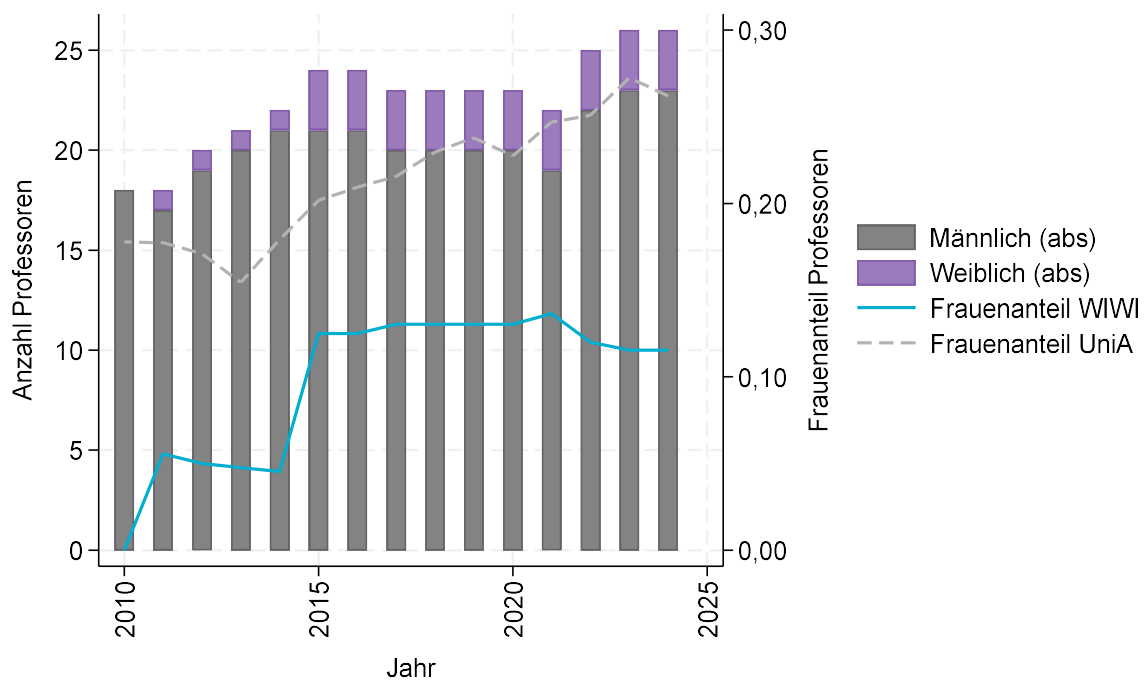
Datenquellen: CEUS, Prüfungsamt; Stichtag der Datenerhebung: 1.12.2024

Factsheet Gleichstellung 2025: WIWI

Tabelle: Zentrale Kennzahlen der Gleichstellung – WIWI

Indikator	Anzahl Fakultät	Frauenanteil Fakultät (%)	Frauenanteil UniA (%)
Professuren (W3+C4+W2+C3+W1)	26	11,54	26,20
Professuren (W3+C4)	20	15,00	24,74
Professuren (W2+C3)	6	0,00	29,20
Habilitationen	0	.	36,36
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	32	40,63	37,29
Promotionen	16	43,75	39,16
Wissenschaftliche Mitarbeitende	134	44,03	40,92
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	88	51,14	55,11
Absolventinnen & Absolventen	612	44,61	60,45
Studierende	2685	45,51	57,16

Abbildung: Professuren im Zeitverlauf – WIWI



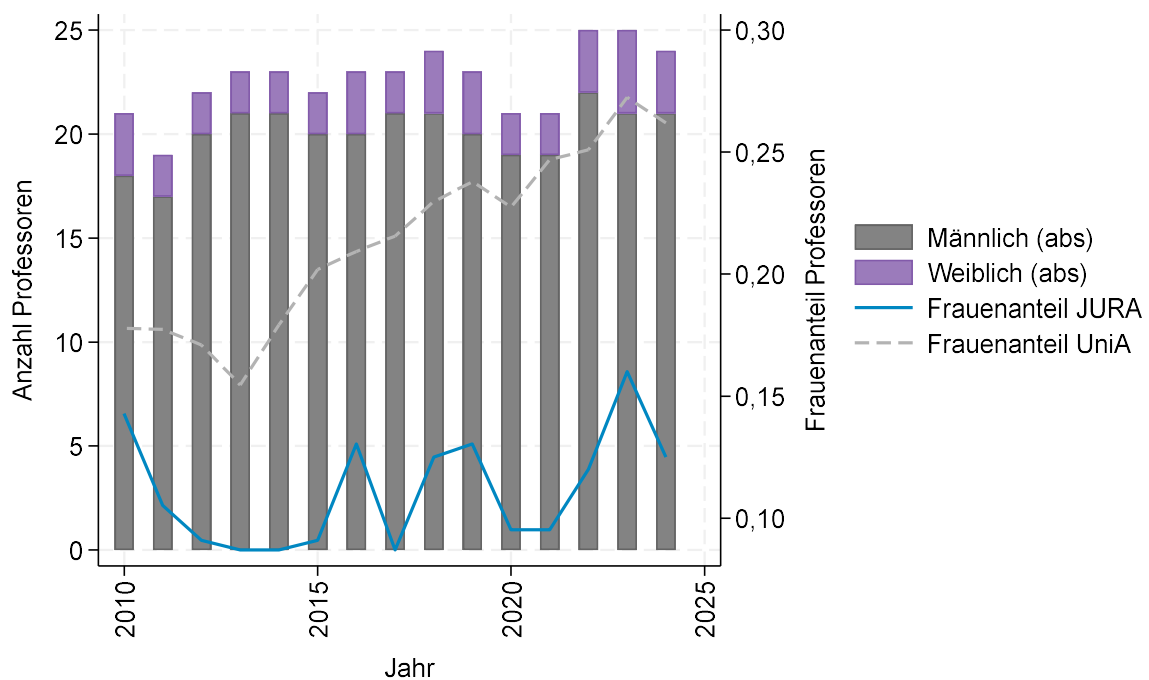
Datenquellen: CEUS, Prüfungsamt, Stichtag der Datenerhebung: 1.12.2024

Factsheet Gleichstellung 2025: JURA

Tabelle: Zentrale Kennzahlen der Gleichstellung – JURA

Indikator	Anzahl Fakultät	Frauenanteil Fakultät (%)	Frauenanteil UniA (%)
Professuren (W3+C4+W2+C3+W1)	24	12,50	26,20
Professuren (W3+C4)	19	10,53	24,74
Professuren (W2+C3)	3	33,33	29,20
Habilitationen	2	100,00	36,36
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Pro- motion	11	18,18	37,29
Promotionen	24	29,17	39,16
Wissenschaftliche Mitarbeitende	88	38,64	40,92
Studentische und wissenschaftliche Hilfs- kräfte	137	63,50	55,11
Absolventinnen & Absolventen	355	63,66	60,45
Studierende	2899	63,61	57,16

Abbildung: Professuren im Zeitverlauf – JURA



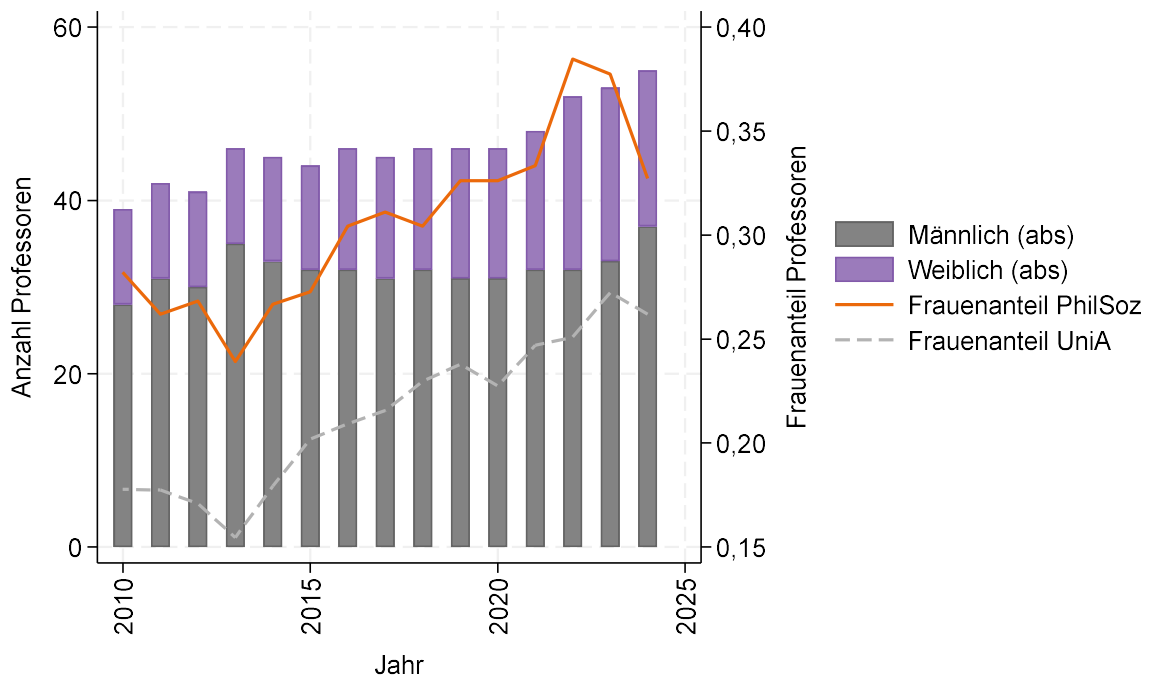
Datenquellen: CEUS, Prüfungsamt, Stichtag der Datenerhebung: 1.12.2024

Factsheet Gleichstellung 2025: PhilSoz

Tabelle: Zentrale Kennzahlen der Gleichstellung – PhilSoz

Indikator	Anzahl Fakultät	Frauenanteil Fakultät (%)	Frauenanteil UniA (%)
Professuren (W3+C4+W2+C3+W1)	55	32,73	26,20
Professuren (W3+C4)	33	33,33	24,74
Professuren (W2+C3)	22	31,82	29,20
Habilitationen	1	100,00	36,36
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	54	61,11	37,29
Promotionen	12	41,67	39,16
Wissenschaftliche Mitarbeitende	185	58,92	40,92
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	132	74,24	55,11
Absolventinnen & Absolventen	547	77,51	60,45
Studierende	2.941	72,59	57,16

Abbildung: Professuren im Zeitverlauf – PhilSoz



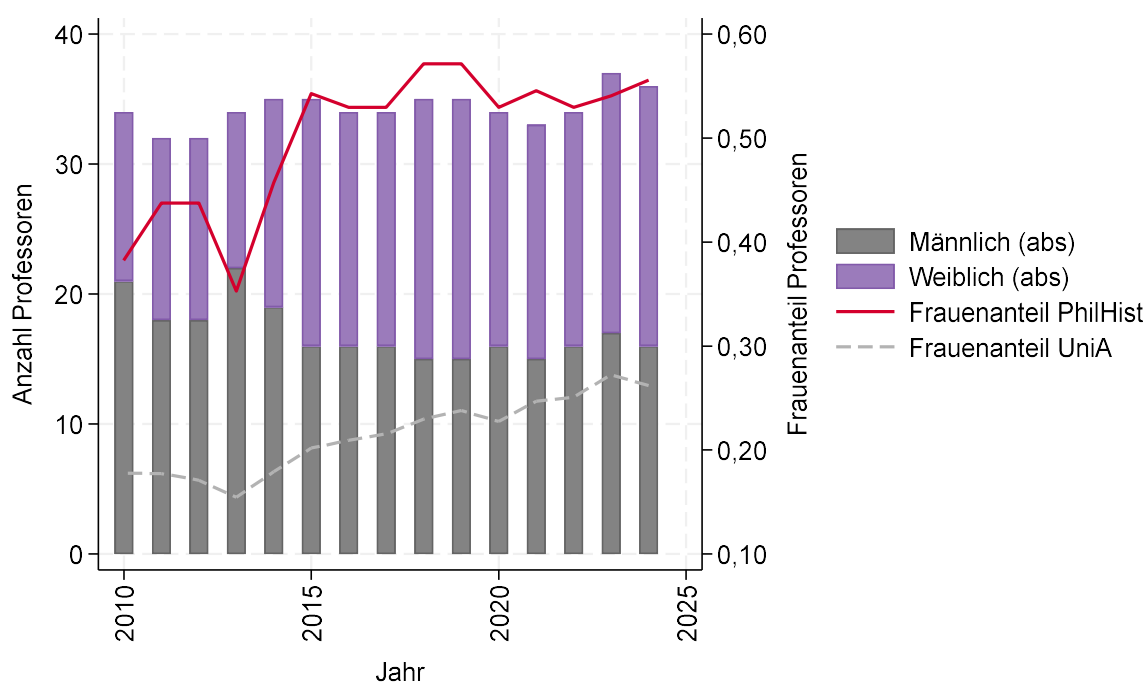
Datenquellen: CEUS, Prüfungsamt; Stichtag der Datenerhebung: 1.12.2024

Factsheet Gleichstellung 2025: PhilHist

Tabelle: Zentrale Kennzahlen der Gleichstellung – PhilHist

Indikator	Anzahl Fakultät	Frauenanteil Fakultät (%)	Frauenanteil UniA (%)
Professuren (W3+C4+W2+C3+W1)	36	55,56	26,20
Professuren (W3+C4)	25	48,00	24,74
Professuren (W2+C3)	11	72,73	29,20
Habilitationen	2	0,00	36,36
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Pro- motion	57	45,61	37,29
Promotionen	24	54,17	39,16
Wissenschaftliche Mitarbeitende	118	60,17	40,92
Studentische und wissenschaftliche Hilfs- kräfte	141	71,63	55,11
Absolventinnen & Absolventen	728	83,79	60,45
Studierende	4.637	71,15	57,16

Abbildung: Professuren im Zeitverlauf – PhilHist



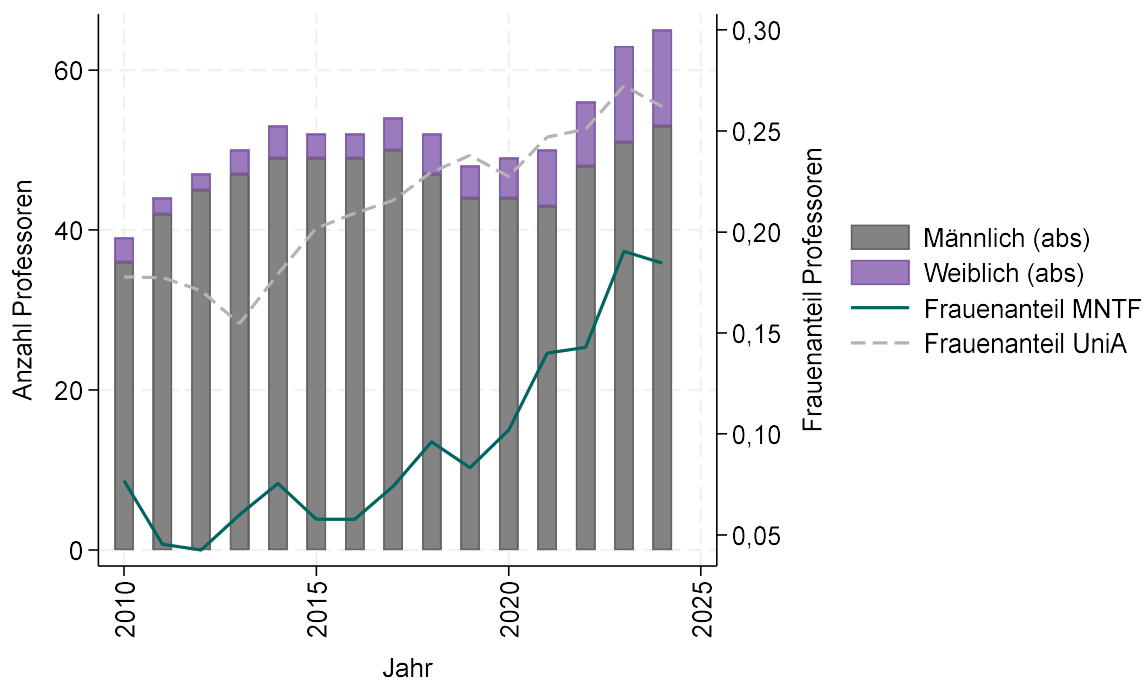
Datenquellen: CEUS, Prüfungsamt; Stichtag der Datenerhebung: 1.12.2024

Factsheet Gleichstellung 2025: MNTF

Tabelle: Zentrale Kennzahlen der Gleichstellung – MNTF

Indikator	Anzahl Fakultät	Frauenanteil Fakultät (%)	Frauenanteil UniA (%)
Professuren (W3+C4+W2+C3+W1)	65	18,46	26,20
Professuren (W3+C4)	27	11,11	24,74
Professuren (W2+C3)	34	23,53	29,20
Habilitationen	0	.	36,36
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	99	25,25	37,29
Promotionen	21	23,81	39,16
Wissenschaftliche Mitarbeitende	295	24,75	40,92
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	136	36,76	55,11
Absolventinnen & Absolventen	420	35,24	60,45
Studierende	2.167	34,66	57,16

Abbildung: Professuren im Zeitverlauf – MNTF



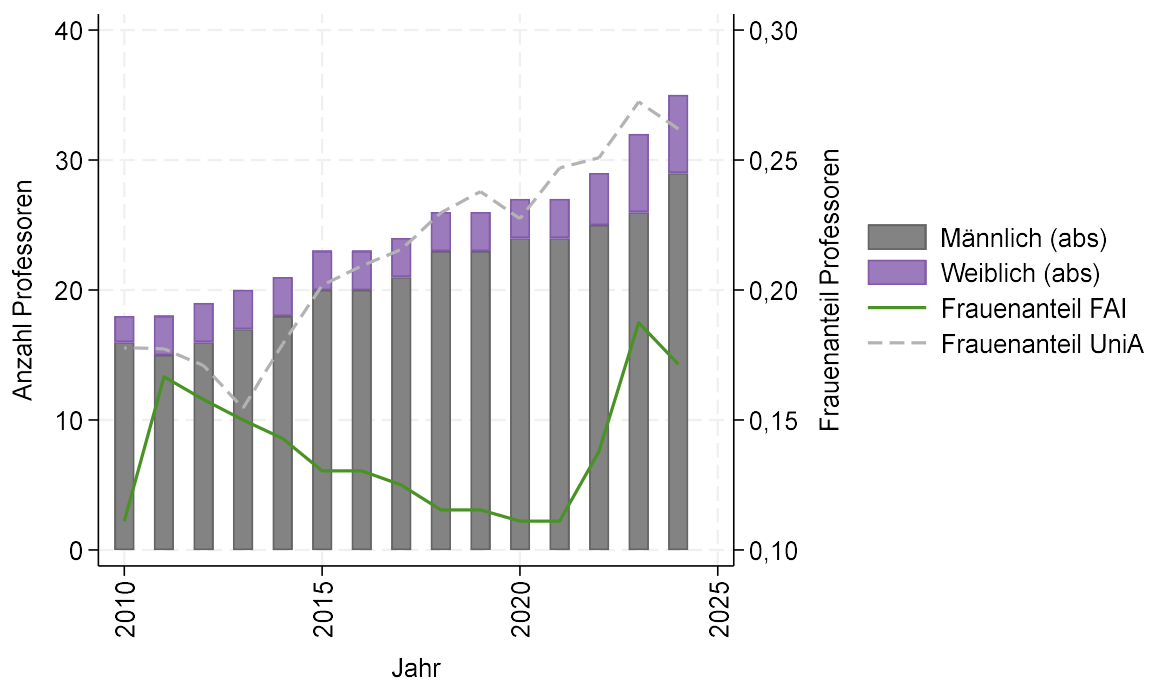
Datenquellen: CEUS, Prüfungsamt; Stichtag der Datenerhebung: 1.12.2024

Factsheet Gleichstellung 2025: FAI

Tabelle: Zentrale Kennzahlen der Gleichstellung – FAI

Indikator	Anzahl Fakultät	Frauenanteil Fakultät (%)	Frauenanteil UniA (%)
Professuren (W3+C4+W2+C3+W1)	35	17,14	26,20
Professuren (W3+C4)	20	15,00	24,74
Professuren (W2+C3)	15	20,00	29,20
Habilitationen	1	0,00	36,36
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	52	13,46	37,29
Promotionen	22	31,82	39,16
Wissenschaftliche Mitarbeitende	198	25,25	40,92
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	157	36,31	55,11
Absolventinnen & Absolventen	462	42,64	60,45
Studierende	2660	35,75	57,16

Abbildung: Professuren im Zeitverlauf – FAI



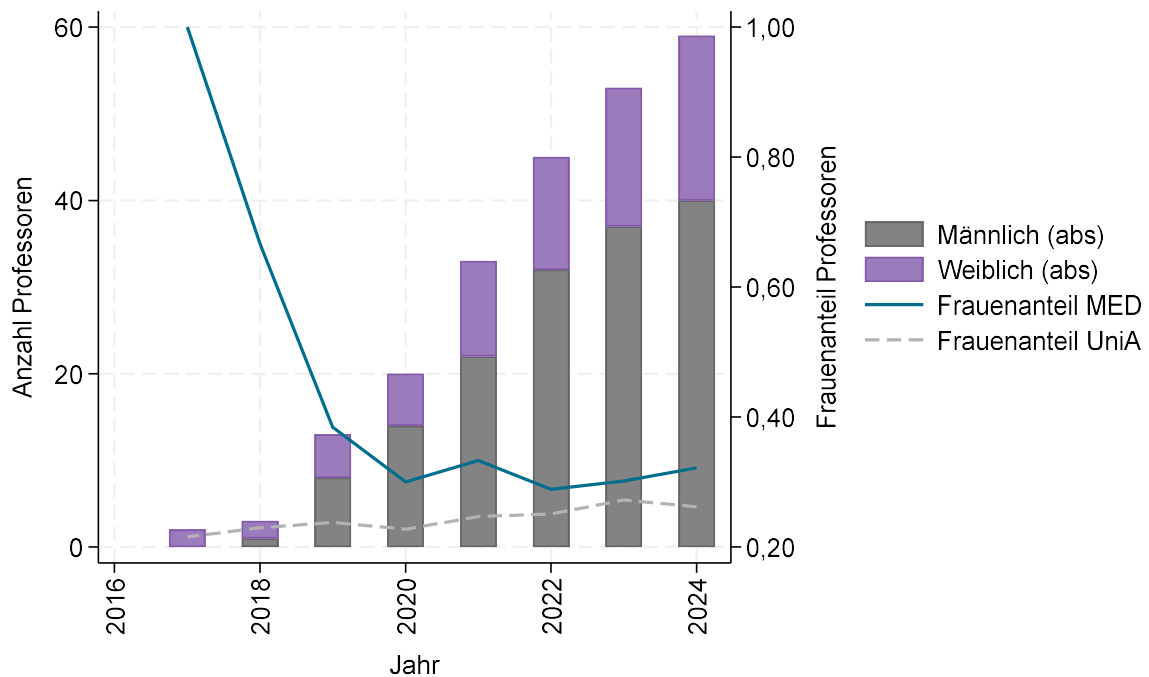
Datenquellen: CEUS, Prüfungsamt; Stichtag der Datenerhebung: 1.12.2024

Factsheet Gleichstellung 2025: MED

Tabelle: Zentrale Kennzahlen der Gleichstellung – MED

Indikator	Anzahl Fakultät	Frauenanteil Fakultät (%)	Frauenanteil UniA (%)
Professuren (W3+C4+W2+C3+W1)	59	32,20	26,20
Professuren (W3+C4)	43	30,23	24,74
Professuren (W2+C3)	16	37,50	29,20
Habilitationen	4	0,00	36,36
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	38	60,53	37,29
Promotionen	17	41,18	39,16
Wissenschaftliche Mitarbeitende	91	64,84	40,92
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	56	48,21	55,11
Absolventinnen & Absolventen	0	.	60,45
Studierende	736	65,35	57,16

Abbildung: Professuren im Zeitverlauf – MED



Datenquellen: CEUS, Prüfungsamt; Stichtag der Datenerhebung: 1.12.2024

Medizinische Fakultät: Kennzahlen der Gleichstellung
inklusive Daten des Universitätsklinikums (Stichtag 31.12.2024)

Indikator	Anzahl Fakultät	Frauenanteil Fakultät (%)	Frauenanteil UniA (%)
Professuren (W3+C4+W2+C3+W1)	59	30,51	26,2
Professuren (W3+C4)	42	28,57	24,74
Professuren (W2+C3)	17	35,29	29,2
Habilitationen	4	0	36,36
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion (UniA+UKA)	742	50,27	37,29
Promotionen	17	41,18	39,16
Wissenschaftliche Mitarbeitende (UniA+UKA)	1395	53,91	40,92
Studentische und wissenschaftli- che Hilfskräfte (nur UniA)	56	48,21	55,11
Absolventinnen & Absolventen	0		60,45
Studierende	736	63,35	57,16

Anhang 2:

Selbstverpflichtungen der Fakultäten

Selbstverpflichtung der Katholisch-Theologischen Fakultät

Die Katholisch-Theologische Fakultät setzt die Gleichstellungsgebote des BayHIG um, indem sie

- sowohl über ihre Frauenanteile auf allen Ebenen als auch über Maßnahmen zu deren Hebung auf Professurebene jährlich ihrem Fakultätsrat berichtet;
- sich auf der Professurebene eine Zielmarke von
 - 15% Frauenanteil bis Januar 2030 setzt, falls insgesamt zwei Professuren bis 2030 zu besetzen sind;
 - 23% Frauenanteil bis Januar 2030 setzt, falls insgesamt drei Professuren bis 2030 zu besetzen sind, inklusive der Nachfolge von Herrn Prof. Dr. Wurst;
- die Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren erwägt und sorgfältig prüft;
- im Vorfeld von Professurausschreibungen stets ein Frauen-Vorscouting betreibt und dessen Ergebnisse im Positionspapier zur Professurausschreibung dokumentiert;
- im Berufungsprozess ein aktives Frauen-Recruiting betreibt;
- darauf hinarbeitet, den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden bis Januar 2030 auf 45% zu erhöhen;
- bei der Besetzung von befristeten wie unbefristeten Mittelbaustellen die Fakultätsbeauftragte stets beratend hinzuzieht;
- die Gleichstellungsaktivitäten und Fördermaßnahmen ihrer Fakultätsbeauftragten im Bereich Mittelbau bei Bedarf mit Mitteln aus dem Fakultätsetat unterstützt, wobei diese Maßnahmen unter anderem dazu dienen sollten, sowohl die Palette an weiblichen Role Models (Professorinnen) zu erweitern als auch neue Vernetzungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu schaffen;
- sich bemüht, den Anteil weiblicher Studierender von 60% bis Januar 2030 zu halten.

Selbstverpflichtung der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät setzt die Gleichstellungsgebote des BayHIG um,

1. indem sie sowohl über ihre Frauenanteile auf allen Ebenen als auch über Maßnahmen zu deren Hebung auf Professurebene jährlich ihrem Fakultätsrat berichtet;
2. indem sie sich die Zielmarke von 23 % Frauenanteil auf der Professurebene bis Januar 2030 setzt;
3. indem sie die Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren (v.a. auch W1 TT W3) erwägt und sorgfältig prüft;
4. indem sie im Vorfeld von Professurausschreibungen stets ein Frauen-Vorscouting betreibt und im Positionspapier zur Professurausschreibung dokumentiert;
5. indem sie, wenn die Bewerberinnenzahl hinter den durch das Vorscouting entwickelten Erwartungen zurückbleibt, im Berufungsprozess ein aktives Frauen-Recruiting stets prüft;
6. indem sie darauf hinarbeitet, den Frauenanteil von 44 % unter den wissenschaftlich Mitarbeitenden bis Januar 2030 mindestens zu halten;
7. indem sie zusätzliche Förderformate entwickelt, die v.a. auf den weiblichen Mittelbau in der Qualifizierungsphase zielen (z.B. Förderworkshops, Vortragsreihen mit Professorinnen, die als Role Models fungieren können, etc.) und die bei Bedarf mit Mitteln aus dem Fakultätsetat finanziell unterstützt werden;
8. indem sie sich bemüht, den aktuellen Studentinnenanteil von 46% bis Januar 2030 mindestens zu halten.

Selbstverpflichtung der Juristischen Fakultät

Die Juristische Fakultät setzt die Gleichstellungsgebote des BayHIG um,

- indem ihre Fakultätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst jährlich dem Fakultätsrat sowohl über die aktuellen Frauenanteile auf allen Ebenen als auch über die Fakultätsmaßnahmen zu deren Hebung auf Professur- und Mittelbauebene berichtet;
- indem die Fakultät sich bis Januar 2030 die Zielmarke von 25% Prozent Frauenanteil auf Professurebene setzt;
- indem sie im Vorfeld von Professurausschreibungen stets ein Frauen-Vorscouting betreibt und dessen Ergebnisse im Positionspapier zur Professurausschreibung dokumentiert;
- indem sie bei der Neubesetzung von Professuren und Lehrstühlen die Möglichkeit einer Ausschreibung als Tenure-Track-Professur erwägt;
- indem sie im Berufungsprozess aktives Frauen-Recruiting betreibt, wenn sich kaum oder gar keine Frauen auf die ausgeschriebene Stelle beworben haben;
- indem sie sich - orientiert am aktuellen Bundesdurchschnitt - eine Zielmarke von 44% Frauenanteil unter den wissenschaftlich Mitarbeitenden bis Januar 2030 setzt;
- indem sie anstrebt, beim Studentinnenanteil nicht unter 50% bis Januar 2030 zurückzufallen;
- indem sie die Gleichstellungsaktivitäten ihrer Fakultätsbeauftragten im Bereich Mittelbau mit jährlich 5.000 Euro aus dem Fakultätsetat unterstützt.

Selbstverpflichtung der Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Die Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät setzt die Gleichstellungsgebote des BayHIG um,

- indem sie über ihre Frauenanteile auf allen Ebenen jährlich in ihrem Fakultätsrat berichtet;
- indem sie sich die Zielmarke von 38% Frauenanteil auf der Professurebene bis Januar 2030 setzt;
- indem sie im Vorfeld von Professurausschreibungen stets ein Frauen-Vorscouting betreibt und dessen Ergebnisse im Positionspapier zur Professurausschreibung dokumentiert;
- indem sie im Berufungsprozess ein aktives Frauen-Recruiting betreibt (insbesondere wenn die Zahl der Bewerberinnen unterhalb der Erwartung gemäß Vorscouting bleibt);
- indem sie Tenure-Track-Ausschreibungen erwägt;
- indem sie anstrebt, den Anteil von 59% Frauen unter den wissenschaftlich Mitarbeitenden bis Januar 2030 zu halten;
- indem sie ihre neuen fakultätsspezifischen Förderprogramme für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ausbaut;
- indem sie anstrebt, den Anteil von 73% Frauen unter den Studierenden bis Januar 2030 zu halten.

Selbstverpflichtung der Philologisch-Historischen Fakultät

Die Philologisch-Historische Fakultät setzt die Gleichstellungsgebote des BayHIG um,

- indem ihre Fakultätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst jährlich dem Fakultätsrat sowohl über die aktuellen Frauenanteile auf allen Ebenen als auch über die Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät berichtet;
- indem sie sich die Zielmarke von 64 Prozent Frauenanteil auf der Professurebene bis Januar 2030 setzt;
- indem sie im Vorfeld von Professurausschreibungen stets ein Frauen-Vorscouting betreibt und dessen Ergebnisse im Positionspapier zur Professurausschreibung dokumentiert;
- indem sie bei der Neubesetzung von Professuren und Lehrstühlen die Möglichkeit einer Ausschreibung als Tenure-Track-Professur erwägt;
- indem sie darauf hinarbeitet, den aktuellen Anteil von 60% Frauen unter den wissenschaftlich Mitarbeitenden bis Januar 2030 mindestens zu halten;
- indem sie anstrebt, den aktuellen Anteil von 71% Frauen unter den Studierenden bis Januar 2030 zu halten;
- indem die Fakultätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst Formate entwickelt, die interessierten Studentinnen den Beruf einer Wissenschaftlerin nahebringen sollen;
- indem die Fakultätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst relevante Stipendienausschreibungen verstärkt kommuniziert.

Selbstverpflichtung der Mathematisch-Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät

Die Mathematisch-Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät setzt die Gleichstellungsgebote des BayHIG um,

- indem sie sowohl über ihre Frauenanteile auf allen Ebenen als auch über Maßnahmen zu deren Hebung jährlich ihrem Fakultätsrat berichtet;
- indem sie sich die Zielmarke von 20% Frauenanteil auf der Professurebene bis Januar 2030 setzt;
- indem sie die für ein Institut zuständigen Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst in den Prozess der Entwicklung von Professurausschreibungen von Anfang an einbezieht und das Rederecht der zuständigen Fakultätsbeauftragten in den Institutssitzungen sicherstellt;
- indem sie stets ein Frauen-Vorscouting unter Einbeziehung der Fakultätsbeauftragten betreibt und dessen Ergebnisse im Positionspapier zur Professurausschreibung dokumentiert;
- indem sie im Berufungsprozess aktives Frauen-Recruiting betreibt;
- indem sie Tenure-Track-Ausschreibungen erwägt;
- indem sie sich eine Zielmarke von 30% Frauenanteil unter den wissenschaftlich Mitarbeitenden bis Januar 2030 setzt;
- indem sie die bisherige finanzielle Unterstützung der Gleichstellungsaktivitäten ihrer Fakultätsbeauftragten aus dem Fakultätsetat in mind. gleicher Höhe beibehält;
- indem sie mithilfe von Maßnahmen (z.B. im Rahmen von MINT_Bildung) anstrebt, den aktuellen Studentinnenanteil zu erhöhen auf 38% im Januar 2030;
- indem sie ihre Studierenden-Rekrutierungsaktivitäten im Bereich MINT zusätzlich auf Schülerinnen hin fokussiert und dafür zusätzliche Mittel aus dem Fakultätsetat zur Verfügung stellt.

Selbstverpflichtung der Fakultät für Angewandte Informatik

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben strebt die Fakultät für Angewandte Informatik folgende Quotenziele bis 2030 an:

- Zielmarke von 19,4 % Frauenanteil bei den Professuren bis Januar 2030
- Zielmarke von 29 % Frauenanteil unter den wissenschaftlich Mitarbeitenden bis Januar 2030
- Zielmarke Studentinnenanteil von 37 % bis Januar 2030

Bezüglich der Quoten auf der Ebene der Professuren ist zu beachten, dass die Gruppe klein ist (n=37) und sich nur langsam verändert. Einzelereignisse können hier große Auswirkungen haben.

Maßnahmen:

- Es wird jährlich über den Frauenanteil auf allen Ebenen als auch über Maßnahmen zu deren Hebung im Fakultätsrat berichtet
- Im Vorfeld von Professurausschreibungen wird unter Einbeziehung der Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst stets ein Frauen-Vorscouting betrieben und dessen Ergebnisse im Positionspapier zur Professurausschreibung dokumentiert
- Im Berufungsprozess wird ein aktives Frauen-Recruiting betrieben
- Tenure-Track-Ausschreibungen werden in Erwägung gezogen (auch W1 mit Tenure-Track auf W3)
- Zur Erhöhung der Frauenanteile im Mittelbau wird u.a. versucht, insbesondere Studentinnen als wissenschaftliche Hilfskräfte zu gewinnen und anschließend an der Fakultät als Promovendinnen zu halten
- Zur Gewinnung von Studentinnen (v.a. für die Informatik) werden gezielte Maßnahmen ergriffen
- Die Gleichstellungsmittel wurden auf gesamtuniversitärer Ebene vollständig zentralisiert (vgl. Mittelverteilungsrichtlinie der UL), die Fakultäten erhalten für Unterstützung Ihrer Fakultätsfrauenbeauftragten und für Gleichstellungsprojekte keinerlei Mittel mehr. Die FAI ist bereit, der Fakultätsfrauenbeauftragten ergänzend zu den zentralen Mitteln jährlich 1.500,00 Euro für die Einstellung von Hilfskräften zur Unterstützung der Fakultätsfrauenbeauftragten und für Rekrutierungsaktivitäten (Maßnahmen, die auf künftige Studierende zielen, werden zusätzlich auf Schülerinnen hin fokussiert und für Maßnahmen, die Schülerinnen adressieren) zur Verfügung zu stellen.

Selbstverpflichtung der Medizinischen Fakultät

Die Medizinische Fakultät setzt die Gleichstellungsgebote des BayHIG um,

- indem sie sowohl über ihre Frauenanteile auf allen Ebenen als auch über Maßnahmen zu deren Hebung auf Professur- und Mittelbauebene jährlich ihrem Fakultätsrat berichtet;
- indem sie sich die Zielmarke von 35% Frauenanteil auf der Professurebene bis Januar 2030 setzt;
- indem sie ihre Praxis fortsetzt, im Vorfeld von Professurausschreibungen stets ein Frauen-Vorscouting zu betreiben und dessen Ergebnisse im Positionspapier zur Professurausschreibung zu dokumentieren;
- indem sie ihre Praxis fortsetzt, aktives Frauen-Recruiting zu betreiben;
- indem sie Tenure-Track-Ausschreibungen dort, wo sie geraten erscheinen, erwägt;
- indem sie einen Frauenanteil von 55% unter den wissenschaftlich Mitarbeitenden bis Januar 2030 anstrebt;
- indem sie die Gleichstellungs- und Förderaktivitäten ihrer Fakultätsbeauftragten, die auf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zielen (wie z.B. das Mentoring-Programm) fortführt, ausbaut und finanziell unterstützt.

Die Medizinische Fakultät geht davon aus, dass sich auf Basis der zentralen Studienplatzvergabe keine wesentliche Änderung in der Geschlechterverteilung unter den Studierenden ergeben wird und rechnet deshalb mit einem Studentinnenanteil von 65% bis Januar 2030.

Anhang 3:

Handlungsfelder der Gleichstellung und Maßnahmen

Handlungsfelder der Gleichstellung und Maßnahmen

HANDLUNGSFELD 1: PROFESSORINNENANTEIL UND BERUFUNGSWESEN	
Maßnahmen	Zeithorizont
1. Prüfung der Möglichkeit von Tenure-Track-Ausschreibungen bei Neuausschreibungen	mit Inkrafttreten des Gleichstellungskonzepts
2. Erarbeitung und Verabschiedung eines Anhangs zum Berufungsleitfaden mit Handreiche zur praktischen Umsetzung von aktivem Frauen-Recruiting (inkl. Vorschouting)	2026
3. Konzept für geschlechterspezifisches Monitoring von Berufungsverfahren und kontinuierliche datenbasierte Analyse des Berufungswesen nach Gleichstellungsgesichtspunkten	2026
4. Integriertes Konzept für das Onboarding neuberufener Professorinnen (inkl. Coaching-Elementen, Weiterbildung im Bereich Academic Leadership u.a.) und Umsetzung erster systematischer Vernetzungsmaßnahmen im Vorfeld	bis 2028
5. Erstellung und Umsetzung eines Konzepts für ein Prädikat „Gleichstellungsstarke Fakultät“	bis 2028
HANDLUNGSFELD 2: FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN IN FRÜHEN KARRIERESTADIEN	
Maßnahmen	Zeithorizont
1. Weiterentwicklung des bestehenden Programmangebots mit Anpassungen hin zur Berücksichtigung individueller Bedarfe	läuft bereits
2. Systematische Einbindung der Fakultätsbeauftragten in Verfahren zur Besetzung unbefristeter Mittelbaustellen nach festgelegtem Ablauf (dokumentiert in einer Check-Liste)	mit Inkrafttreten des Gleichstellungskonzepts
3. Entwicklung von Informations- und Kommunikationsformaten zum Berufsbild Wissenschaftlerin und zu Qualifikations-/Karrierewegen	fortlaufend
HANDLUNGSFELD 3: DATENBASIERUNG	
Maßnahmen	Zeithorizont
1. Jährliche Erfassung und Dokumentation der universitätsweiten Gleichstellungsdaten und Bereitstellung der fakultätsweiten Gleichstellungsdaten in Form eines Factsheets	seit 2025, fortlaufend
2. Erstellung eines Evaluationskonzepts für Gleichstellungsmaßnahmen zur standardisierten Erhebung und systematischen In-Bezug-Setzung von Einzelevaluationen (Ziel: längerfristige Fördereffekte sichtbar machen)	bis 2027
3. Recherchearbeit zur Erfassung von denkbaren Gender Pay Gaps an der Universität Augsburg (Hinzuziehung externer Expertise)	2027
HANDLUNGSFELD 4: VEREINBARKEIT VON WISSENSCHAFTLICHEN KARRIEREN MIT FAMILIEN- UND CARE-ARBEIT	
Maßnahmen	Zeithorizont
1. „Forschungsbooster“ für promovierte Frauen auf Qualifikationsstellen: automatische Freistellung von Lehre im Rückkehrsemester aus der Elternzeit (mit Lehr-Kompensation durch Lehraufträge)	ab 2026
2. Enge Kooperation mit dem Familienservice zur Identifikation von Betreuungsengpässen und Lösungen (v. a. in ‚Notfällen‘)	läuft bereits
HANDLUNGSFELD 5: GENDERKOMPETENZ	
Maßnahmen	Zeithorizont
1. Erstellung einer Topographie der an der Universität Augsburg vorhandenen Gender-Expertisen	Anfang 2027
2. Einstieg in systematisches Gender-Consulting zur Unterstützung bei Drittmittelanträgen (in Kooperation mit der Servicestelle Forschungsförderung und auf Basis des Wissens um vorhandene Gender-Expertisen an der Universität Augsburg)	2027