



Universität Regensburg

Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

Bericht an die DFG im Rahmen der
„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“

Abfassungszeitraum: Wintersemester 2020/21
Beschluss der Universitätsleitung am 18.1.2021

Kontakt:

Präsident der Universität Regensburg
Prof. Dr. Udo Hebel
praesident@ur.de

Frauenbeauftragte der Universität Regensburg
Prof. Dr. Isabella von Treskow
isabella.von-treskow@ur.de

Kontakt für Rückfragen zum Bericht:

Koordinationsstelle Chancengleichheit & Diversity
Christina Decker | Birgit Bockschweiger
chancengleichheit@ur.de
Telefon 0941 943-3581

Postadresse: Universität Regensburg, Universitätsstraße 31, 93053 Regensburg

1. Rahmenbedingungen für die Maßnahme der Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase an der UR

Alle in diesem Bericht aufgeführten Maßnahmen sind den Mitgliedern der Universität Regensburg (UR) bekannt. Sie waren Gegenstand von Diskussionen in Senat, Erweiterter Universitätsleitung, der Konferenz der Frauenbeauftragten und Sitzungen der Fakultäten im Zusammenhang der Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts der UR 2018-2022 sowie in sämtlichen Gremiensitzungen, in denen sie vorgestellt und diskutiert wurden. Der Bericht zum Frauenanteil von Postdocs an der UR selbst ist im Wintersemester 2020/21 durch die Universitätsleitung beschlossen worden.

Rechtliche und konzeptuelle Rahmenbedingungen

Die UR stützt sich für ihre Maßnahmen sowohl auf die rechtlichen Grundlagen des Bundes und des Landes Bayern, hier insbesondere den Gleichstellungsauftrag in Art. 4 des BayHSchG, sowie auf Konzepte und Strategiepapiere, die von der UR entwickelt wurden, um u.a. aktiv die Erhöhung des Frauenanteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen, darunter Postdocs, zu betreiben. Zu nennen sind in erster Linie das *Gleichstellungskonzept der UR 2018-2022*¹ und das *Personalentwicklungskonzept für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der UR*. Hinzu kommen das Qualitätskonzept *ProfessUR Tenure Track-Professuren an der UR*² und die *Satzung der UR zu Berufungen von Professorinnen und Professoren in einem Tenure-Track-Verfahren*³. In jüngster Zeit wurden von der Universitätsfrauenbeauftragten der universitäts-internen Verfahrensbeschreibung für Berufungsverfahren Informationsdokumente zu Gendersensibilität, zu Wahl- und Abstimmungsverhalten sowie zur Anrechnung familiärer Auszeiten an die Seite gestellt.⁴ Dadurch, dass Gendersensibilität, Geschlechtergerechtigkeit und der niedrige Anteil von Wissenschaftlerinnen an Professuren der UR angesichts einer Vielzahl von Berufungsverfahren derzeit an vielen Stellen der UR thematisiert werden, rückt auch die Frage des Anteils an hochqualifizierten Postdoktorandinnen in der UR zunehmend in den Vordergrund, die von anderen Universitäten berufbar wären und damit die Ausgangsbasis für die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen bieten.

Verankerung von und Verantwortung für Maßnahmen

Die Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen im wissenschaftlichen Bereich obliegt auf zentraler Ebene der Universitätsleitung, auf dezentraler Ebene den Fakultätsleitungen. Unterstützt werden sie im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeit von der/dem Frauenbeauftragten der Universität und der Fakultäten.

Die/Der Universitätsfrauenbeauftragte ist an der UR seit 2017 Mitglied der Universitätsleitung mit beratender Stimme. Daher findet auf Leitungsebene eine intensive und frühzeitige Kommunikation aller Themen statt, die die Gleichstellung betreffen. Die/Der Universitätsfrauenbeauftragte ist zudem Mitglied in allen Gremien und Ausschüssen auf zentraler Ebene, dabei mit Stimmrecht in der Erweiterten Universitätsleitung und dem Senat der UR. Zusätzlich ist er/sie Teil des Leitungsgremiums der Nachwuchsförderung *am Zentrum zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WIN)* und in dessen Beirat.

Die Universitätsfrauenbeauftragte wurde im Berichtszeitraum im operativen Geschäft und für die strategische Planung durch die **Koordinationsstelle Chancengleichheit & Diversity** unterstützt.

Statistische Angaben zum Anteil weiblicher Postdocs

An der UR studierten im Studienjahr 2019 20.716 Personen, davon 12.352 Studentinnen. Mit einem Anteil von 59,6% überwiegen sichtlich weibliche Studierende. Im selben Zeitraum wurden unter 425 Promovierenden der UR durch 221 Frauen eine Promotion abgeschlossen. Mit 52,0% liegt der Frauenanteil damit ebenfalls auf hohem Niveau. Bei den 42 abgeschlossenen

¹ www.go.ur.de/gleichstellungskonzept

² <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/wissenschaft-lehre/tenure-track-verfahren/index.html>

³ <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/wissenschaft-lehre/tenure-track-verfahren/index.html>

⁴ UR intern abzurufen unter: www.ur.de/qualitaetsmanagement/prozessportal

Verfahrensbeschreibung zur Durchführung eines Berufungsverfahrens, aktualisiert am 13.8.2019, S. 7f.

Habilitationen sinkt der Frauenanteil mit 14 Habilitandinnen bereits auf 33,3%.⁵ Zum Stichtag 1.12.2020 waren von den 331 Professuren an der UR 18,7% mit Professorinnen besetzt (W1, W2, W3, C3, C4), inklusive der Vertretungsprofessuren beträgt der Frauenanteil 20,2%.⁶ Damit zeigt sich auch an der UR, dass der Anteil von Frauen trotz verschiedener Maßnahmen über die Qualifikations- und Karrierestufen hinweg hin zur Professur deutlich sinkt.

2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitprinzip der Universität Regensburg und wird bei allen universitären Vorgängen berücksichtigt. Dieser programmatische Satz begleitet seit 2007 alle Maßnahmen und Entwicklungen an der UR. Wesentliche Impulse zur Verbesserung der Chancengleichheit geben an der UR die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, zu der sie sich als Mitgliedshochschule seit 2008 bekennt, sowie die durch die Teilnahme am *Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder* (PP) erstellten Gleichstellungskonzepte. Die UR war bei der zweiten und dritten Runde des PP erfolgreich und konnte so in den letzten Jahren nachhaltige Verbesserungen zur Karriereentwicklung von weiblichen Postdocs sowie ihrer Motivation zum Verbleib im wissenschaftlichen Bereich erreichen.

Zu den Maßnahmen, die auf dieser Basis mit hoher Energie und zunehmend differenzierten Instrumenten durchgeführt wurden, zählt die systematische Unterstützung von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion und die Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen unter den Postdocs. Es ist eines der wichtigsten Anliegen der UR, für weibliche Postdocs attraktive Arbeits- und Forschungsbedingungen zu schaffen. Die spezifische Karriereförderung betrifft dabei sowohl die Voraussetzungen wissenschaftlicher Arbeit als auch das Umfeld, insbesondere die Belastungen und Herausforderungen in der Phase der Familiengründung.

a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

Maßnahmen zur finanziellen Förderung der Postdoktorandinnen

Die UR fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase gezielt mit finanzieller Unterstützung im Rahmen des **Finanziellen Anreizsystems zur Förderung der Gleichstellung** (FAS-G). Die Unterstützung wird in verschiedenen Formen individuell durch die Fakultätsfrauenbeauftragten vergeben (Hilfskraftmittel, Reise- und Publikationsmittel, Brückenstipendien u.a.). Die Besonderheit dieses Förderinstrumentes ist, dass die Bedarfe fakultätsspezifisch und personenbezogen erfasst werden können und so bspw. für die Phasen zwischen Abschluss der Promotion und einer Postdoc-Stelle oder eines -Stipendiums überbrücken oder Nachteile aufgrund von Schwangerschaft oder Familienpflichten ausgleichen helfen können.

Darüber hinaus ermöglichen Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder **Mobilitätsstipendien für internationale Aufenthalte sowie Sach- und Reisekostenzuschüsse** zur Profilierung der Karriere. Die Mittel dienen promovierten Wissenschaftlerinnen dazu, Archiv- und Forschungsreisen, Forschungsaufenthalte und Tagungsteilnahmen im Ausland, Einladungen von Gastreferent:innen, Finanzierung von Hilfskräften, Organisation eigener Tagungen u.v.a.m. zu finanzieren. Antragsberechtigt sind hier explizit Postdoktorandinnen und z.T. auch sehr fortgeschrittene Doktorandinnen mit nachvollziehbarem Willen zum Verbleib im universitären System, die damit durch niedrigschwellig beantragbare weitere finanzielle Unterstützung Projekte planen können, die ihre persönliche Karriereprofilbildung als Wissenschaftlerin fördern.

Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst stellt allen Hochschulen Finanzmittel für das **Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre** zur Verfügung. Diese werden von der UR unter Federführung der Universitätsfrauenbeauftragten vor allem als Postdoc- bzw. Habilitationsstipendien vergeben. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten durch ein Stipendium (max. ein Jahr) die

⁵ Vgl. Datenreport 2019 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der UR, Folie 4 [www.go.ur.de/genderdatenreport2019, Abruf am 12.01.2021]. Aktualisierte Daten zum Studienjahr 2020 werden im ersten Quartal 2021 unter www.go.ur.de/genderdatenreport2020 zur Verfügung gestellt.

⁶ Datenquelle: Referat I/7, Koordinationsstelle Chancengleichheit & Diversity.

Möglichkeit zur Unterstützung bei der Habilitation oder bei der Beantragung eines karrierefördernden Drittmittelprojekts. Ziel ist, sie in den Stand zu setzen, als Professorinnen im In- und Ausland berufen zu werden. Positive Effekte dieses Stipendiums sind, dass damit bereits hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen in die Lage versetzt werden, entweder die eigene Stelle drittmittelfinanziert einzuwerben oder eine Überbrückung bis zu einer frei werdenden Stelle zu gewährleisten. Durch die besondere rechtliche Stellung eines Stipendiums (kein Arbeits- oder Dienstverhältnis) entfallen in der Zeit auch die zeitlich oft sehr belastenden zusätzlichen Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung sowie große Teile des Lehrdeputats; vielfach werden diese Zeiten auch zur Internationalisierung durch einen längerfristigen Auslandsaufenthalt genutzt. Nicht zuletzt kann ein solches Stipendium nicht nur für Frauen mit Familienverpflichtungen eine Phase der schnellen, hocheffizienten wissenschaftlichen Arbeit gewährleisten.

Neu hinzugekommen ist 2020 das hochdotierte Programm **Nachteilsausgleich Corona-Pandemie**, in dem befristet angestellte Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt in der privat finanzierten und organisierten Kinderbetreuung finanziell unterstützt werden.

Maßnahmen zur individuellen Karriereförderung

Das Programm **Mentoring.UR** richtet sich seit 2009 an Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen in der Endphase der Promotion und begleitet sie in rund 18 Monaten auf dem Weg in eine Führungsposition. *Mentoring.UR* ist fakultätsübergreifend angelegt und setzt sich aus den Elementen „Mentoring“, „Coaching“, „Training“ und „Networking“ zusammen. In den einzelnen Veranstaltungen nähern sich die Mentees schrittweise ihren persönlichen Karrierezielen. Für den Aufbau der Mentoring-Beziehung ist in diesem Programm wesentlich, dass sich die Mentees eigenverantwortlich und eigeninitiativ Personen in einer höheren Karrierestufe suchen, die sie für eine definierte Zeit persönlich, teils auch fachlich auf dem Karriereweg unterstützen. Ein wichtiges Element ist auch das Peer-Mentoring, denn durch die fakultätsübergreifende Struktur des Programms entsteht ein persönlicher Austausch zwischen Frauen auf ähnlicher Qualifikationsebene, der vertieft zur individuellen Reflexion und zur immer wieder nötigen Motivation beitragen kann. Das Programm erfreut sich großen Zuspruchs und gilt als eine zentrale Maßnahme der Universität zur ideellen Förderung von weiblichen Postdocs auf dem Weg in eine Professur oder andere Leitungsposition. Bei der letzten Erhebung (2018) hatten bereits 11% der ehemaligen Teilnehmerinnen des Programms eine Professur erreicht, eine angesichts der teils früh in der Karriere angesetzten Maßnahme eine sehr erfreuliche Zahl. Eine weitere Maßnahme sind Einzel- oder Gruppen-*Coaching-Programme*, beispielsweise das **Programm „Klar Schiff für meine Karriere“**, mit aufeinander aufbauenden Einheiten zur konzentrierten Reflexion der individuellen Standort- und Zielbestimmung. Sowohl *Mentoring.UR* als auch das *Coaching-Programm „Klar Schiff“* enthalten Elemente für Nachwuchswissenschaftlerinnen, durch die sie sich auf die spezifischen Herausforderungen im Wissenschaftssystem vorbereiten, ihren Antrieb und ihre Ziele erkennen können und die den Verbleib in der Wissenschaft realisierbar machen helfen. Während *Mentoring.UR* stärker auf längerfristige Mentoring-Beziehungen, Trainings und den gruppeninternen Austausch baut und Inputs, Reflexionen und längere Anwendungssequenzen enthält, nimmt *„Klar Schiff“* den Coaching-Aspekt in einer Kurzphase von vier Monaten für die individuellen Teilnehmerinnenprofile in den Blick (z.B. aktuelle Bewerbungsverfahren, Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Karriere, konkrete Situationsbestimmungen in der individuellen Karrierephase).

Abgerundet wird das Angebot der UR durch das **Bewerbungstraining „Berufungsvortrag und Kommissionsgespräch für Nachwuchswissenschaftlerinnen“** der Universitätsfrauenbeauftragten.

Zu diesen strukturierten Maßnahmen tritt der **Wissenschaftlerinnen-Salon** hinzu. Er bietet in größeren Abständen Raum für informellen Gedanken- und Erfahrungsaustausch zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen und anderen Frauen in Führungspositionen. Für die bisher genannten Maßnahmen ist kennzeichnend, dass sie sämtlich durch die Universitätsfrauenbeauftragte durchgeführt werden. Durch die operative Durch- und Zusammenführung dieser Maßnahmen in der *Koordinationsstelle Chancengleichheit & Diversity*, inklusive der oben genannten finanziellen Förderungen, entsteht in der Praxis ein sehr persönliches, individuelles Portfolio für Postdoktorandinnen der UR.

Ergänzt werden diese spezifischen Maßnahmen durch solche des **Zentrums zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (WIN). Es dient der Entwicklung strategischer Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs, indem es ihn in der Drittmittelakquise und Stipendiumsuche unterstützt, auf die Vernetzung und internationale Sichtbarkeit der Wissenschaftler:innen der UR zielt und damit die Qualität der Postdoc-Phase an der UR auch für Wissenschaftlerinnen erhöht.

Maßnahmen zur Verbesserung der Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere

Im Bewusstsein der Inhomogenität der Gruppe der Postdocs sowie der hohen Anzahl an Drittmittelbeschäftigten ohne Qualifizierungsaufgaben steht die UR täglich vor der Schwierigkeit, für hochqualifizierte Nachwuchskräfte ein attraktiver und fairer Arbeitgeber zu sein. So orientiert sich die UR bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen klar an den arbeitsrechtlichen Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sowie an den „Grundsätzen der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ bzw. den beamtenrechtlichen Entsprechungen. Die *rechtzeitige, ehrliche Aufklärung zur jeweiligen arbeitsvertraglichen Situation* ist eine wichtige Aufgabe aller Vorgesetzten, um die individuellen Planungen, vor allem auch mit Blick auf Familiengründung, der Mitarbeiterinnen zu unterstützen. Ein unterstützendes Angebot für Beschäftigungsstellen ist die durch das PP an der UR etablierte **Mutterschutzüberbrückungspauschale**. An der UR sind Postdoktorandinnen oftmals als Beamtinnen auf Zeit angestellt. Dies kann im Falle eines individuellen Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft sowie in der Zeit des Mutterschutzes aufgrund fehlender Vertretungsmöglichkeiten zu Nachteilen für die Beschäftigungsstelle führen. Mit der Mutterschutzüberbrückungspauschale können diese Nachteile ausgeglichen werden.

Mit dem **Academic Research Sabbatical-Program** (ARSP) fördert die UR die wissenschaftliche Qualifikation in der Postdoc-Phase. Das Programm dient der nachhaltigen Verbesserung der Berufungschancen. Es beinhaltet die Befreiung von der Lehre und von Aufgaben in der Lehrstuhlorganisation für die Dauer eines Semesters. Der gewonnene Freiraum ist für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu nutzen. Das Augenmerk wird bei der Auswahl auch auf familiäre Pflichten gelegt und hierbei die besondere Belastung von Wissenschaftlerinnen berücksichtigt. Seit 2014 konnten damit 61 Postdocs der UR gefördert werden; der geringere Anteil von Frauen, 27,9%, geht auf das generelle Ungleichgewicht zurück.

Die erfolgreiche **Einwerbung von Tenure-Track-Professuren** durch die UR bietet eine weitere sehr attraktive Möglichkeit, hochqualifizierte Postdocs für die UR zu gewinnen. Die UR achtet dabei wie bei allen Berufungen ganz besonders auf chancengerechte Berufungsverfahren, um im Rahmen der Bestenauslese gerade den Frauenanteil bei diesen attraktiven Professuren zu erhöhen und für Nachwuchskräfte faire Karriereoptionen zu bieten.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

Die Maßnahmen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche selbstverständlich nicht nur Frauen betreffen, jedoch nach wie vor insbesondere für Frauen eine Herausforderung darstellen, sind Aufgabe der gesamten Universität. Spezielle Servicestelle für praktische Fragen der Kinderbetreuung ist der bereits 2008 eingerichtete Familien-Service der UR. Neben campusnahen Angeboten der regulären Kinderbetreuung (Kinderkrippe, Kindergärten, Ferien-Kinderbetreuung) besteht gerade für Postdocs bei Lehrverpflichtungen, Tagungsbesuchen, Sitzungsterminen und Gremienarbeit vor Ort die Möglichkeit der flexiblen, kurzfristigen Kinderbetreuung durch professionelle Babysitter. Das breite Angebot familienfreundlicher Infrastruktur ist für Postdoktorandinnen mit oder ohne Kinder ein Standortvorteil der UR.

Die UR ist außerdem Mitglied im *Dual Career Netzwerk* Nordbayern (DCNN) und unterstützt Doppelkarrierepaare bei der Fortsetzung ihrer Karrieren und der privaten Integration in der Region, was auch Postdocs zugutekommt.

b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung

MINT-Fächer

Ungeachtet verschiedener Maßnahmen in MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) sind Studentinnen hier nach wie vor unterdurchschnittlich

vertreten. An der UR studieren derzeit etwa 46,00% Studentinnen Mathematik, 26,72% Physik. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sind im Fach Mathematik 24% weiblich, im Fach Physik 9,92% (Anteil an Professorinnen: 6,25% Mathematik, 8,33% Physik).⁷ Der Abfall des Frauenanteils wird just in der Postdoc-Phase manifest. Die UR ist in diesen Bereichen überaus forschungsstark, so dass hier ein hohes Entwicklungspotential für Nachwuchswissenschaftlerinnen vorliegt. Es zählt zu den erklärten Zielen, künftig deutlich mehr Postdoktorandinnen - auch aus dem Ausland - zu gewinnen und sie mittelfristig an die UR zu binden.

Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und Konkurrenz durch außeruniversitäre Berufszweige

Nach wie vor ist der Anteil an befristeten Stellen an Universitäten in der Qualifikationsphase sehr hoch. Zum Stichtag 1.12.2020 waren 43,9% des wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren) weiblich, bei den befristeten Stellen waren es 45,8%, bei den unbefristeten 38,1%.⁸ Insgesamt hat sich das Verhältnis jedoch verbessert (2017: befristet 44,2%, unbefristet 33,8%)⁹. Die wissenschaftliche Laufbahn an der UR steht wie an allen Universitäten in Konkurrenz zu anderen Berufsmöglichkeiten. Für wissenschaftlich interessierte Frauen bieten sich außerhalb der Universität Karrieren, zu denen sie v.a. sowohl aus finanziellen Gründen wie der Stellensicherheit wegen tendieren. Gerade dieser Punkt hat die UR dazu bewogen, mehr **Ausschreibungen von Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option** auf den Weg zu bringen, auch wenn davon nicht die eigenen Postdocs profitieren können.

Vereinbarkeit von Familiengründung und Karriereplanung

Die hochkompetitive Postdoc-Phase fällt oft mit der Phase der Familiengründung zusammen. In dieser Zeit treten zuweilen traditionelle Rollenbilder stärker hervor und geschieht die Rückkehr zu einer eigentlich überwundenen Rollenverteilung. Dem Druck folgend ordnen weibliche Postdocs ihre Leitvorstellung einer wissenschaftlichen Karriere nicht selten dem unmittelbar drängenden Familienmanagement und den Anforderungen der Erziehungsleistung unter. Außerdem wird bei Elternschaft Frauen zuweilen weniger zeitliche Flexibilität und Verfügbarkeit unterstellt als Männern. Das Bemühen der UR besteht daher sehr bewusst darin, kontinuierlich auf solche Elemente des Gender Bias aufmerksam zu machen, die in Auswahlverfahren von Habilitations- bzw. Postdoc-Stellen zum Tragen kommen können, um durch diese Sensibilisierung für Schiefstände den Anteil an Frauen auf Postdoc-Stellen zu erhöhen.

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die UR ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

gez.

Regensburg, 26.01.2021

Prof. Dr. Udo Hebel
Präsident der Universität Regensburg

⁷ Zahlen lt. Auskunft des Referats I/7 Kapazitätsangelegenheiten, Statistik und Berichtssysteme, Stichtag der Erhebung ist der 1.12.2020, für Studierende der 14.12.2020.

⁸ Zahlen lt. Auskunft des Referats I/7 Kapazitätsangelegenheiten, Statistik und Berichtssysteme.

⁹ <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/gleichstellung/index.html>, Gleichstellung in Forschung und Lehre, S. 9.