



Universität Regensburg

Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen

Bericht an die DFG im Rahmen der
„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“

Abfassungszeitraum: Wintersemester 2018/19
Beschluss der Universitätsleitung am 14.01.2019

Kontakt:

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

Frauenbeauftragte der Universität Regensburg
Prof. Dr. Ursula Regener
frauenbeauftragte@ur.de

Kontakt für Rückfragen & Koordination:

Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie
Christina Decker
chancengleichheit@ur.de
Telefon 0941 943-3581

Postadresse: Universität Regensburg, Universitätsstraße 31, 93053 Regensburg

1. Rahmenbedingungen für die Maßnahme des Berichtsthemas an der UR

[Bitte machen Sie zu Beginn deutlich, durch welche Personen, Organe und Gremien innerhalb Ihrer Einrichtung der Bericht verabschiedet bzw. (zustimmend) zur Kenntnis genommen wurde. Umreißen Sie die Rahmenbedingungen an Ihrer Einrichtung für Initiativen und Maßnahmen im Hinblick auf das Schwerpunktthema; z.B. Verankerung/Verantwortung für Maßnahmen, Einordnung in die Gleichstellungspolitik, Nachhaltigkeit etc.]

Alle in diesem Bericht referierten Maßnahmen und Strategien waren Gegenstand der Diskussionen in Senat, Erweiterter Universitätsleitung und Konferenz der Frauenbeauftragten der Universität Regensburg (UR) im Zusammenhang der Verabschiedungen des Gleichstellungskonzepts 2018-2022 sowie der Tenure-Track-Satzung. Der Bericht selbst ist im Wintersemester 2018/19 durch die Universitätsleitung beschlossen worden.

Rechtliche Rahmenbedingungen | Neben der Einhaltung der bundes- und landesrechtlichen Vorgaben hat die UR verschiedene Konzepte und Strategiepapiere entwickelt, die auch die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen im Blick haben. In erster Linie ist hier das *Gleichstellungskonzept der UR 2018-2022*¹ zu nennen, mit dem sich die UR erfolgreich um die Teilnahme am Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder beworben hat. Außerdem sind folgende Papiere von Bedeutung: das *Personalentwicklungskonzept für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der UR „Gewinnen, fördern, entfalten. Potentiale an der Universität Regensburg“*, das Qualitätskonzept *„ProfessUR Tenure Track-Professuren an der Universität Regensburg“* sowie die *Satzung der UR zu Berufungen von Professorinnen und Professoren in einem Tenure-Track-Verfahren*. Für die Berufung von Professor/innen gibt es an der UR die *universitätsinterne Verfahrensbeschreibung* vom 17.06.2014.²

Verankerung / Verantwortung für Maßnahmen | Personalgewinnung ist als Teil der Personalentwicklung zuerst ein strategisches Handlungsfeld der Universitätsleitung. Die Verantwortung für die strategische Planung und die Umsetzung von Maßnahmen liegt auf zentraler Ebene bei der Universitätsleitung, auf dezentraler Ebene bei den Fakultätsleitungen. Bei einzelnen Maßnahmen zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen unterstützt im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeit die Universitätsfrauenbeauftragte (bzw. die ihr zugeordnete Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie) oder die Fakultätsfrauenbeauftragten.

2. Maßnahmen

[Stellen Sie die Aktivitäten der Einrichtung in Bezug auf das Schwerpunktthema inklusive Begründung für den Einsatz der einzelnen Maßnahmen, deren Zielen, Laufzeit, Perspektiven und Ressourcen dar.]

Die Gewinnung und Bindung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und damit die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich ist für die UR ein wesentliches strategisches Ziel der Gleichstellungspolitik aber auch der allgemeinen Personalentwicklung. Dies verdeutlicht beispielsweise das von breiter Mehrheit der UR getragene Gleichstellungskonzept 2018-2022, das sich an den Karrierephasen der Wissenschaftlerinnen orientiert und darauf angepasste Maßnahmen entwickelt und Ziele setzt.

2.1 Maßnahmen zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Qualifikationsphase (Doktorandinnen, frühe Postdoc-Phase)

Im **individuellen Betreuungsverhältnis** zwischen Hochschulpersonal und Studierenden werden exzellente Masterstudentinnen an der UR frühzeitig zur Möglichkeit weiterer wissenschaftlicher Arbeit motiviert. So liegt der Anteil von Frauen bei den Promotionen in den vergangenen fünf Jahren universitätsweit zwischen 45 und 50 %.³ Dem gegenüber steht eine Anzahl von 44,2 % Frauen auf befristeten wissenschaftlichen Stellen, die in den meisten Fällen zur Qualifizierung genutzt werden. Damit ist im Bereich der frühen Qualifikationsphase ein paritätisches Verhältnis nahezu erreicht.

Um besonders in Fächern mit geringerem Frauenanteil Übergangszeiten vom Studienabschluss zur Promotion, zum zügigen Abschluss einer Promotion oder von der Promotion zu einem ersten eigenständigen Postdoc-Projekt zu fördern, gibt es an der UR die Möglichkeit der **Finanzierung von Promotions- oder Postdoc-Anschüben oder eines Promotionsabschlusses** in Form von Stipendien (im Rahmen des universitätsinternen Finanziellen An-

¹ www.ur.de/rechtsgrundlagen/medien/gleichstellungskonzept_2018-2022.pdf (Abruf am 22.01.2019).

² Nur universitätsintern abrufbar: <https://prozessportal.uni-regensburg.de/Process/RegensburgerPro> (Abruf am 22.01.2019).

³ Vgl. Datenreport 2017 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich der UR, www.ur.de/chancengleichheit/medien/frauen/statistik/datenreport_2017_gleichstellungswiss_ur_und_ukr_20180427.pdf, (Abruf am 22.01.2019).

reizsystems zur Förderung der Gleichstellung und im Bayerischen Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre).

Die Gleichstellungsmaßnahmen in der frühen Qualifikationsphase orientieren sich aufgrund der hohen Frauenanteile weniger daran, Frauen zu rekrutieren, sondern vielmehr hochqualifizierte Frauen mit vielversprechender Prognose im wissenschaftlichen System zu halten und den „drop out“ für weitere Qualifikationsstufen zu verhindern. Hierfür entwickelt die UR gerade ein **Karriere-Förderprogramm „CoMeT@UR“** aus den Bausteinen Coaching, Mentoring, Internationalisierung, Networking und Training.⁴

2.2 Maßnahmen zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in der späteren Qualifikationsphase (späte Postdoc-Phase, Tenure-Track-Professuren, Nachwuchsgruppenleiterinnen)

Wie in der frühen Postdoc-Phase zielen wesentliche Maßnahmen zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für die spätere Postdoc-Phase sowie für Tenure-Track- oder Juniorprofessuren und für Nachwuchsgruppenleitungen darauf ab, hochqualifizierte und vielversprechende Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem zu halten. Außer **Karriere-Förderprogrammen** wie dem bisherigen Programm Mentoring.UR (ab 2019 erweitert zum Programm „CoMeT@UR“) dienen hierfür beispielsweise die Vergabe von **Postdoc- und Habilitationsstipendien im Rahmen des Bayerischen Programms zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre** sowie hausinterne Förderprogramme wie das **Mobilitätsstipendium** für vertiefende Auslandsaufenthalte, das „**Academic Research Sabbatical-Programm**“ oder das **Finanzielle Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung an der UR**.⁵

Alternative Wege zur Professur sollen in den nächsten Jahren die UR für hochqualifizierte und vielversprechende Nachwuchswissenschaftler/innen als international renommierten Forschungsstandort noch attraktiver machen. Neben dem bisherigen Weg zur Professur über eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen schafft die UR derzeit weitere Optionen, durch die exzellente Frauen und Männer in der Qualifikationsphase frühzeitig in unabhängige und gut ausgestattete Positionen an der UR gelangen können.

Zuerst ist hier die **Tenure-Track-Professur** zu nennen, die durch verschiedene Modelle (z.B. W1-Juniorprofessur mit Tenure Track auf W2 oder W3 oder W2-Entwicklungsprofessur mit Tenure Track auf W2 unbefristet oder W3) planbare Karriereoptionen schafft. 30 Prozent der an der UR in den nächsten Jahren zu vergebenden Professuren sollen im Tenure-Track-Verfahren besetzt werden.

Mit dem **Programm UR.Group Leader**, das zum Sommersemester 2019 etabliert werden soll, bekommen zukünftig Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, deren herausragende wissenschaftliche Prognose im erfolgreichen Absolvieren eines kompetitiven externen Vergabeverfahrens dokumentiert ist, auf Antrag des Fachbereiches die Perspektive, auf eine dauerhafte Professur an der UR berufen zu werden.

2.3 Maßnahmen zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf Dauerstellen unterhalb der Professur

Seit 2013 werden an der UR alle unbefristeten Stellen für Akademische Räte/Rätinnen öffentlich **ausgeschrieben**, geeignete Wissenschaftlerinnen **zur Bewerbung aufgefordert** und die Stellen in einem **fakultätsinternen Auswahlverfahren unter Beteiligung der Fakultätsfrauenbeauftragten besetzt**. Die Personalabteilung ist gehalten, die öffentlichen Ausschreibungen und die Einbindung der Frauenbeauftragten zu dokumentieren. Seit 2017 wird über die Besetzungsvorschläge in einer Sitzung der Universitätsleitung unter Beteiligung der/des Universitätsfrauenbeauftragten beraten. Damit ist bei diesen für viele Nachwuchs-

⁴ Noch früher setzt das 2018 in Kooperation mit der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg aufgelegte Programm „RegensburgEXZELLENZ“ an. Es zielt darauf, bereits sehr frühzeitig fächer- und hochschulübergreifend herausragende Studentinnen für eine spätere Führungsposition und zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen und vorzubereiten.

⁵ Zu allen Förderprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen der UR vgl.

www.ur.de/chancengleichheit/nachwuchswissenschaftlerinnen.

kräfte sehr attraktiven Stellen unterhalb der Professur **maximale Transparenz und Chancengleichheit im Besetzungsverfahren** gewährleistet.⁶

2.4 Maßnahmen zur Rekrutierung von Professorinnen

Um die Berufungsverfahren transparent zu halten und die Chancengleichheit aller Bewerberinnen und Bewerber zu sichern, folgt die UR bei der Berufung von Professorinnen und Professoren einer Verfahrensbeschreibung, die eine schnelle und reibungslose Wieder- und Neubesetzung von Professuren unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie der universitären Standards gewährleistet.

Für die Gewinnung von Professorinnen wurden im Gleichstellungskonzept weitere Regelungen getroffen, die seit Mai 2018 umzusetzen sind:

„Ausschreibungen | Der Ausschreibungstext für Professuren wurde 2017 auf das Gleichstellungsprofil der UR zugeschnitten, damit potentielle Bewerberinnen besser adressiert werden.

Berufungsausschüsse | Nachdem entsprechende Gleichstellungsempfehlungen des Wissenschaftsrats in die 2013/14 verabschiedete Beschreibung für Berufungsverfahren an der UR aufgenommen, aber oftmals in der Praxis nicht ausreichend berücksichtigt wurden, achtet die Universitätsleitung der UR seit dem WS 2017/18 bei den Vorschlägen zur Zusammensetzung von Berufungsausschüssen konsequent auf einen angemessenen Frauenanteil. Gegebenenfalls werden Fakultäten vor Genehmigung der Berufungsausschüsse zu entsprechenden Korrekturen und Ergänzungen aufgefordert.⁷

„Modifikation der Berufungsverfahren | Der Gestaltung von Berufungsverfahren für die Besetzung von W2/W3-Positionen kommt eine entscheidende Rolle bei der Erhöhung des Professorinnenanteils zu. Deshalb wird die Verfahrensbeschreibung für Berufungsverfahren von 2013/14 präzisiert:

- Weiterhin wird prinzipiell von thematisch sehr engen **Stellenausschreibungen** abgesehen, insbesondere, wenn sie auf ein Bewerberfeld zielen, das weniger stark von Frauen besetzt ist.
- Aufgabe des gesamten Berufungsausschusses ist es, auf den Gleichstellungsaspekt zu achten. **Berufungsausschüsse** sollten grundsätzlich geschlechtsparitätisch besetzt werden. In Fakultäten, in denen dies aufgrund der Personalstruktur nicht möglich ist, kann eine Orientierung am sogenannten Kaskadenmodell vorgenommen werden.⁸ Zusätzlich zur/zum Fakultätsfrauenbeauftragten sollen mindestens zwei Professorinnen (W3/C4; W2/C3), darunter auch auswärtige Ausschussmitglieder, in die Berufungsausschüsse aufgenommen werden. Auch in den anderen Statusgruppen ist auf die Berücksichtigung von Frauen zu achten. Unter den auswärtigen Gutachter/innen soll nach Möglichkeit mindestens eine Frau sein, sofern der Anteil weiblicher Ausschussmitglieder nicht über 50 % liegt.
- In der ersten Sitzung informiert der/die Vorsitzende alle Ausschussmitglieder über den Themenbereich Gendersensibilität und zu Frauen möglicherweise diskriminierenden Bewertungsmaßstäben nach Maßgabe der **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der DFG.
- In dieser Sitzung prüft der Ausschuss auf inhaltlicher Basis, ob der **Bewerberinnenanteil** dem Anteil identifizierter, geeigneter Kandidatinnen entspricht. Sind Kandidatinnen unterrepräsentiert, sollten mindestens zwei fachlich für die Stelle qualifizierte Frauen identifiziert und zur Bewerbung aufgefordert werden.
- Die Bemühungen um angemessene Beteiligung von Frauen im Berufungsausschuss sowie um geeignete Bewerberinnen sind bei der Erstellung des Berufungsvorschlags zu belegen.⁹

⁶ Vgl. Gleichstellungskonzept UR 2018-2022, S. 3.

⁷ Gleichstellungskonzept UR 2018-2022, S. 3.

⁸ Konkret: Der Anteil der weiblichen professoralen Mitglieder des Berufungsausschusses sollte mit einer Reduzierung von ca. 10 % dem Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe (der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen) entsprechen.

⁹ Gleichstellungskonzept UR 2018-2022, S. 7.

Internationale Ausschreibungen | In einigen Fachbereichen schon seit längerem üblich, wird die UR vor allem mit Blick auf die zukünftigen Tenure-Track-Professuren Stellen für wissenschaftliche Führungspositionen international ausschreiben.

2.5 Infrastrukturmaßnahmen

Ausbau der Personalentwicklung an der UR | Durch den Ausbau der Personalentwicklung an der UR seit dem ersten Personalentwicklungskonzept von 2016 entstehen auch für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationszeit neben der Frauenförderung verstärkte Anreize für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

Familien-Service der UR & Vereinbarkeit von Familie und Beruf | Der Familien-Service der UR bietet bereits seit 2007 ein breites Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten. So konnte in den vergangenen Jahren neben rund 450 Kinderbetreuungsplätzen am oder in der Nähe vom Campus ein individuell nutzbares flexibles Angebot an Kinderbetreuung für die Schulferien, aber auch für Randzeiten und Notfallsituationen eingerichtet werden. Ein familienfreundlicher Campus mit Eltern-Kind-Büro und Spielplatz bietet hierfür eine räumliche Infrastruktur. Informations- und Beratungsangebote sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen ergänzen dies.

Dual Career-Service | „Um neu berufenen oder beschäftigten Wissenschaftler/innen und ihren Familien die Integration am Standort Regensburg zu erleichtern, ist die Universität dem ‚Dual Career Netzwerk Nordbayern‘ (DCNN) beigetreten. Die strukturelle Anbindung dieses Service erfolgt direkt über den Kanzler der Universität; damit kann eine hohe Effektivität dieser Dienstleistung gewährleistet werden.“¹⁰

Welcome-Service für Rufinhaberinnen | Nach der Erteilung eines Rufes durch den Präsidenten wird der jeweiligen Wissenschaftlerin das Angebot unterbreitet, für Themen der Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und Professur an der UR Kontakt mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie aufzunehmen und sich beraten zu lassen.

3. Erfolgsfaktoren

*[Gehen Sie bitte auf **Erfolgsfaktoren** und gute, erprobte Praxisbeispiele in Bezug auf das Schwerpunktthema ein.]*

Exzellenter Lehr- und Forschungsstandort | Die UR ist ein international renommierter Lehr- und Forschungsstandort, der in zahlreichen Fachbereichen ein hohes Ansehen genießt. So ist es ein Erfolgsfaktor der UR, dass hier eine hohe Zahl hochqualifizierter Nachwuchskräfte ihre wissenschaftliche Exzellenz ausbildet und so interessant für andere Forschungseinrichtungen wird. Studierende sowie Nachwuchswissenschaftler/innen unserer Universität, die hier neben der fachlichen Kompetenz auch die persönlichen Fähigkeiten ausgebildet haben, sind heute weltweit in Forschung und Lehre als „Botschafter“ für den Wissenschaftsstandort Regensburg tätig.

Berufungsverfahren | Aufgrund des noch immer bayern- und bundesweit unterdurchschnittlichen Frauenanteils bei wissenschaftlichen Führungspositionen an der UR hat sie in ihrem aktuellen Gleichstellungskonzept ein Bündel an Maßnahmen entwickelt, das vor allem in den Berufungsverfahren dazu führen soll, im Rahmen der Bestenauslese mehr hochqualifizierte Frauen für diese Positionen zu finden und sie für die UR anzuwerben (siehe oben).

Transparente Personalauswahl bei akademischen Dauerstellen | Akademische Dauerstellen unterhalb der Professur bieten für viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler einen attraktiven alternativen Karriereweg. Die UR besetzt diese Stellen in einem transparent strukturierten Vergabeprozess ähnlich den Berufungsverfahren und bietet damit optimale Chancengleichheit für alle Bewerberinnen und Bewerber.

Alternative Wege zur Professur | Die derzeit an der UR auszubauenden und neu entstehenden alternativen Wege zur Dauerprofessur über Tenure-Track-Verfahren, Nachwuchsgruppenleitungen aber auch über Leuchtturmberufungen und Fast-Track-Verfahren bieten gerade für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen vielversprechende Möglichkeiten.

Universitätsfrauenbeauftragte als Mitglied der Universitätsleitung | Die Rekrutierung von Personal ist zuvörderst strategische Aufgabe der Universitätsleitung. Daher bildet die

¹⁰ Gleichstellungskonzept UR 2018-2022, S. 15.

seit Juli 2017 eingeführte beratende Mitgliedschaft der Universitätsfrauenbeauftragten im Präsidium der UR die ganz wesentliche Option, dass bei jedem Prozess frühzeitig der Aspekt der Chancengleichheit mitberaten wird.

Etablierter universitätsinterner Familien-Service | Für viele neu an die UR kommende Wissenschaftlerinnen mit Kindern ist es ein wesentliches Kriterium, dass die UR bereits seit 2007 einen fest etablierten hausinternen Familien-Service im Zuständigkeitsbereich der Universitätsfrauenbeauftragten hat, der schnell und effektiv bei der Vermittlung von Kinderbetreuung in Kindertagesstätten oder in anderen individuellen Situationen unterstützen kann.

4. Herausforderungen und Hemmnisse

[Stellen Sie Herausforderungen, Hemmnisse und weniger erfolgreiche oder sogar gescheiterte Praxisbeispiele (lessons learned) dar.]

Dual Career immer wichtiger | So attraktiv der Standort der UNESCO-Weltkulturerbe-Stadt Regensburg als international renommierter Ort der Forschung und Lehre ist, so problematisch kann es im Falle von Doppelkarrierepaaren werden, in dem wirtschaftlich zwar prosperierenden aber dennoch spezifischen Arbeitsmarkt der Region für den Partner oder die Partnerin eine adäquate Stelle zu finden. Das DualCareerNetzwerk Nordbayern bemüht sich deswegen, durch die Vernetzung verschiedener Partner in der Region hier eine stärkere Position zu bieten. Die UR hat jedoch erkannt, dass die Unterstützung von neu an die UR kommenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Bereich der Dual Career stärker ausgebaut werden muss.

Welcome-Service für Neuberufene | Im Wettbewerb um die besten Köpfe kommen neben einer adäquaten Ausstattung der Stelle die infrastrukturellen Angebote der UR für Neuberufene immer stärkere Bedeutung zu. Für neu berufene Wissenschaftlerinnen steht die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie als niedrighschwellige Anlaufstelle für alle Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung, um frühzeitig eventuell erforderliche infrastrukturelle Hilfestellung zu bieten. Mittelfristig plant die UR, einen „Welcome-Service“ für alle neu an die UR kommende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab der Postdoc-Phase.

Konkurrenz außeruniversitärer Arbeitgeber | Im Laufe der wissenschaftlichen Qualifikation steht die Wissenschaft als Arbeitgeberin zunehmend in Konkurrenz zu außeruniversitären Arbeitgebern. Unbefristete, perspektivenreiche und oftmals finanziell besser ausgestattete Stellenangebote ziehen hochqualifizierte, leistungsstarke Nachwuchskräfte, die für eine akademische Karriere in Frage kämen, oftmals frühzeitig aus dem wissenschaftlichen System.

Alternative Lebensentwürfe zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf und Dual Career | Nach Jahrzehnten der Frauenförderung an Universitäten wird noch immer beklagt, dass teilweise sogar bei hochqualifizierten und vielversprechenden Nachwuchskräften traditionelle Rollenbilder zu finden seien, die dazu führten, dass Frauen ihre eigene wissenschaftliche Karriere anderen Interessen unterordnen. Da sich die Partnerschaften und Familienbilder längst bewegt haben, ist hier ein vorurteilsfreier Blick auf die individuellen Lebens- und Partnerschaftsentwürfe von Nachwuchskräften erforderlich, denn solche Effekte könnten auch Resultat fairer lebensphasenorientierter Absprachen der Beteiligten sein.

5. Offener/freier Berichtsteil

[Hier haben Sie die Möglichkeit, zusätzliche Aspekte zum Schwerpunktthema aufzuzeigen.]

Es ist unbestritten, dass die Frauenanteile bei wissenschaftlichen Führungspositionen bundes- und bayernweit und speziell an der UR zu gering sind und hier Handlungsbedarf besteht. Da jedoch nach dem Kaskadenmodell die Anzahl von hochqualifizierten und berufbaren Wissenschaftlerinnen begrenzt ist, wird der Wettbewerb um die besten weiblichen Köpfe zwischen den Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen immer schärfer, zumal sie in Konkurrenz stehen mit den finanziell oft zugkräftigeren Positionen in der Wirtschaft oder anderen Berufsfeldern. So bleibt es neben chancengerechten Rekrutierungsverfahren eine vordringliche Aufgabe, vielversprechende Wissenschaftlerinnen durch die Erhöhung der Stellensicherheit zum Verbleib im wissenschaftlichen System zu ermutigen.

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung 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, 25.01.2019

Prof. Dr. Udo Hebel
Präsident der Universität Regensburg