



## Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Abschlussbericht der Universität Passau 2013



## Vorwort

Die Universität Passau wurde im Juni 2011 bezüglich der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von der DFG in das Stadium 1 („erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet“) eingruppiert. Seitdem hat die Universität große Anstrengungen im Gleichstellungsbereich unternommen und wesentliche Fortschritte erzielt. Diese schlagen sich auch in **personellen und strukturellen Veränderungen** nieder:

- Am 18.05.2011 wurde das **Gleichstellungskonzept** der Universität Passau für das wissenschaftliche Personal vom Senat beschlossen.
- Seit dem 01.11.2011 ist mit Frau Dr. Andrea Bör als **Kanzlerin** erstmals eine Frau in der Universitätsleitung vertreten.
- Seit dem 01.01.2012 wird das Frauenbüro der Universität Passau erstmals hauptamtlich durch die neu geschaffene Position einer **Referentin für Gleichstellung** geleitet.
- Zum 01.04.2012 wurde in der Abteilung Universitätssteuerung ein **Referat Gleichstellung** geschaffen, das von der Leiterin des Frauenbüros in Personalunion geleitet wird.
- Im Sommersemester 2012 wurde ein **Gleichstellungsfonds** eingerichtet und mit 25.000 Euro aus Haushaltsmitteln ausgestattet, die der Universitätsfrauenbeauftragten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen.
- Seit dem Sommersemester 2012 ist mit Frau Prof. Dr. Brigitte Forster-Heinlein erstmals seit 20 Jahren wieder eine **Professur an der Fakultät für Informatik und Mathematik mit einer Frau besetzt**.

Die gleichstellungsbezogenen Bemühungen der Universität Passau führten dazu, dass in vielen Bereichen die **Zielvorgaben für 2013** erreicht oder sogar übertroffen werden konnten. So konnte im Vergleich zur Ausgangssituation 2009 der Frauenanteil an C4/W3-Professuren mehr als verdreifacht werden. Der Frauenanteil bei wissenschaftlichem Personal auf Qualifizierungsstellen erreichte 2012 die 40 Prozent. Besonders erfreulich ist, dass an der Fakultät für Informatik und Mathematik der Frauenanteil bei wissenschaftlichem Personal auf Qualifizierungsstellen zwischen 2009 und 2012 mehr als verdoppelt werden konnte. Diese Ergebnisse sind für die Universität Passau Ansporn, ihr Engagement zu verstetigen und ihre Anstrengungen für eine weitere Verbesserung zu erhöhen, gerade in den Bereichen, in denen die Zielvorgaben noch nicht erreicht werden konnten.

Der vorliegende Abschlussbericht wurde vom Referat Gleichstellung in Abstimmung mit der Universitätsfrauenbeauftragten, der Abteilung Personal und dem Präsidialstab erstellt, von der Universitätsleitung verabschiedet sowie von der Erweiterten Universitätsleitung und vom Senat zustimmend zur Kenntnis genommen. Der Universitätsrat wird über den Abschlussbericht informiert.

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert 2006	Sitz und Stimmrecht für die Frauenbeauftragten in allen Gremien, beratende Mitgliedschaft im Universitätsrat
Implementiert WS 2010/2011	Gleichstellung als strategisches Ziel des Präsidenten, der Universitätsleitung und der Fakultäten
Implementiert SS 2011	Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche Personal
Implementiert WS 2011/2012	Besetzung einer hauptamtlichen Leitung des Frauenbüros, personeller Ausbau
Implementiert SS 2012	Referat Gleichstellung in der Abteilung Universitätssteuerung
Implementiert SS 2012	Gleichstellung als hervorgehobenes Thema der Informationsveranstaltungen der Universitätsleitung
Geplant SS 2013	Gleichstellung und Diversität als zentrale Punkte in Leitbild und Strategie stärken
Geplant SS 2013	Gleichstellungsziele in der „Zielvereinbarung 2014-2018“ ausbauen
Geplant 2013	Gleichstellung als Gegenstand des Universitätsentwicklungsplans

Gemäß den Regelungen des Bayerischen Hochschulgesetzes ist die **Universitätsfrauenbeauftragte stimberechtigtes Mitglied** im Senat, der Erweiterten Universitätsleitung und dem zentralen Studienbeitragsgremium sowie beratendes Mitglied im Universitätsrat. Darüber hinaus ist die Universitätsfrauenbeauftragte Mitglied des IT-Beirats und der Vorauswahlkommission für das Deutschlandstipendium. Die Fakultätsfrauenbeauftragten haben Sitz und Stimme in fakultätsinternen Gremien und Ausschüssen, insbesondere in Berufungsausschüssen.

Das **Gleichstellungskonzept der Universität Passau für das wissenschaftliche Personal** wurde von der Universitätsleitung, der Universitätsfrauenbeauftragten, den Frauenbeauftragten der Fakultäten und der zentralen Universitätsverwaltung auf Basis der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erarbeitet und am 18.05.2011 vom Senat beschlossen. Es legt fest, dass Gleichstellung an der Universität in allen Einrichtungen und Gremien „höchste strategische Priorität“ hat. Als zentrale Querschnittsaufgabe wird die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts in den Planungen der Universität durchgängig berücksichtigt und durch konkrete Maßnahmen vorangetrieben. Das Gleichstellungskonzept legt damit die strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung fest und definiert verbindliche Gleichstellungsziele und -maßnahmen. Die Zielvorgaben für 2013 orientieren sich am Kaskadenmodell. Das Gleichstellungskonzept wurde am Dies Academicus im Wintersemester 2011/2012 vom Präsidenten vorgestellt und mit einem begleitenden Informationsschreiben an alle Universitätsangehörigen geschickt.

Im Rahmen eines **Workshops** mit den Frauenbeauftragten und Geschäftsführungen der Fakultäten wurde 2011 eine Kurzfassung des Gleichstellungskonzepts mit Empfehlungen und praktischen Hinweisen für unterschiedliche Zielgruppen sowie Funktionsträgerinnen und -träger erstellt.

Seit dem 01.01.2012 wird das Frauenbüro der Universität Passau erstmals hauptamtlich von einer **Referentin für Gleichstellung** geleitet (TV-L E13, 75 Prozent, befristet auf 2 Jahre, Entfristung geplant). Das zum 01.04.2012 neu geschaffene Referat Gleichstellung in der Abteilung Universitätssteuerung wird in Personalunion von der Referentin für Gleichstellung geführt. Dem Frauenbüro bzw. Gleichstellungsreferat kommt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Maßnahmen sowie deren Evaluation und strategischer Weiterentwicklung zu. Zu den weiteren Aufgaben zählt die Unterstützung der Frauenbeauftrag-

ten bei ihren nach dem Bayerischen Hochschulgesetz definierten Aufgaben. Neben der hauptamtlichen Referentin für Gleichstellung sind im Frauenbüro projektbezogen zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (TV-L E13 50 Prozent und TV-L E12 50 Prozent) und drei studentische Hilfskräfte (insgesamt 70 Stunden/Monat) tätig.

In ihrem **Leitbild** verpflichtet sich die Universität Passau, konsequent gegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts einzutreten. Im 2012 begonnenen Strategieprozess nimmt der Bereich „Gleichstellung und Diversität“ eine zentrale Position ein. Schon in den seit dem Sommersemester 2012 neu etablierten, zweimal jährlich öffentlich stattfindenden **Informationsveranstaltungen der Universitätsleitung** wurde dem Themenbereich Gleichstellung großer Raum gegeben und dessen strategische, wettbewerbs- und zukunftsorientierte Bedeutung hervorgehoben. Vorhandene und geplante Gleichstellungsmaßnahmen werden in diesen Informationsveranstaltungen zur Diskussion gestellt.

Unter der Überschrift „Frauen- und Familienförderung“ flossen Gleichstellungsziele schon in die **Zielvereinbarung der Universität Passau mit dem Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst** vom 20.07.2009 mit einer Laufzeit bis 2013 ein. In der Zielvereinbarung 2014 bis 2018 sollen Gleichstellungsziele als Querschnittsaufgabe noch mehr Gewicht bekommen. Diese sollen auch in den **Universitätsentwicklungsplan** einfließen.

### 1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert WS 2010/2011	Zusammenarbeit der Universitätsfrauenbeauftragten mit den Frauenbeauftragten der Fakultäten im Frauenbeirat
Implementiert SS 2011	Festlegung von Orientierungsquoten durch die Fakultäten
Implementiert WS 2011/2012	Frauenbüro als zentrale Koordinierungsstelle

Der **Frauenbeirat** besteht aus der Universitätsfrauenbeauftragten, den Frauenbeauftragten der Fakultäten, der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten des studentischen Konvents sowie den jeweiligen Stellvertreterinnen. Der Frauenbeirat gewährleistet den regelmäßigen Erfahrungs- und Wissensaustausch sowie die wechselseitige Information und Koordination. Seit dem Wintersemester 2012/2013 tagt der Frauenbeirat nicht zweimal, sondern dreimal jährlich. Alle Universitätsangehörigen sind als Gäste bei den Frauenbeiratssitzungen willkommen, um sich über aktuelle Gleichstellungsfragen zu informieren und auszutauschen. Vor der Wahl der Universitätsfrauenbeauftragten durch den Senat hört der Präsident den Frauenbeirat zu dessen personellen Vorstellungen; über das Ergebnis der Anhörung ist der Senat zu unterrichten.

Um die Akzeptanz und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen zu erhöhen, werden bei der Konzeption und Durchführung **Top-down- und Bottom-up-Prozesse miteinander verzahnt**. Es findet schon frühzeitig eine Beteiligung aller betroffenen Fakultäten, Abteilungen und Gremien statt. So wurden zum Beispiel auf Initiative der Universitätsleitung im Sommersemester 2011 Orientierungsquoten für die Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen von den Fakultäten definiert. In diesem Prozess wurden sie von den Abteilungen Forschungsförderung, Personal und Universitätssteuerung unterstützt.

**Das Frauenbüro bzw. das Referat Gleichstellung fungiert als zentrale Koordinierungsstelle für Gleichstellungsmaßnahmen.** Durch die Verknüpfung von Frauenbüro und Gleichstellungsreferat sowie dessen Ansiedlung in der Universitätsverwaltung ist die Beteiligung von Verwaltungs- und Wissenschaftseinheiten besonders gut gewährleistet. So wurde 2012 die Implementierung von Qualitätssicherungsmaßnahmen im Einstellungsprozess bei befristetem wissenschaftlichen Personal von der Referentin für Gleichstellung in Abstimmung mit der Universitätsleitung, den Abteilungen Personal und Universitätssteuerung, den Universitäts- und

Fakultätsfrauenbeauftragten sowie den Dekaninnen, Dekanen und Fakultätsgeschäftsführungen koordiniert.

### 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert SS 1999	Beteiligung der Frauenbeauftragten der Fakultäten an Berufungsverfahren sowie strategischen Prozessen und Entscheidungen
Implementiert SS 2010	Einbindung der Universitätsfrauenbeauftragten in strategische Entscheidungen der Universität und umfassende Monitoring-Funktion

Über ihre gesetzlich festgelegten Rechte hinaus kann sich die **Universitätsfrauenbeauftragte umfassend in strategische Entscheidungen der Universität einbringen** und macht davon auch faktisch Gebrauch. Sie wird vor jeder Sitzung der Universitätsleitung rechtzeitig über die Tagesordnung informiert, kann nach eigenem Ermessen jederzeit an der Sitzung teilnehmen, wenn ihrer Meinung nach gleichstellungsrelevante Themen berührt sind, und Themen in die Universitätsleitung einbringen. So kann die Universitätsfrauenbeauftragte in umfassender Weise ihrer Monitoring-Funktion gerecht werden. Der Bedeutung der Arbeit der Universitätsfrauenbeauftragten wird mit einer Reduzierung ihres Lehrdeputats und/oder Funktionsleistungsbezügen Rechnung getragen.

Nach den Regelungen des Bayerischen Hochschulgesetzes sind die Frauenbeauftragten der Fakultäten mit **Stimmrecht in Berufungsausschüssen** in die Berufungsverfahren eingebunden. Darüber hinaus werden sie an strategischen Prozessen und Entscheidungen in den Fakultäten beteiligt. Seit dem Wintersemester 2012/2013 erhalten die Frauenbeauftragten der Fakultäten zu Beginn jedes Semesters Informationen über die Bewerbungen auf freie Stellen und deren Besetzungen an der Fakultät und erstatten im Fakultätsrat im Hinblick auf die Zielquoten Bericht. Ausgehend davon können die Fakultätsleitungen weitergehende Maßnahmen zum Erreichen der Zielquoten ergreifen.

### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert 2009	Frauen- und Familienförderung als strategisches Ziel in den Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Implementiert SS 2010	Evaluation von Einzelmaßnahmen
Implementiert SS 2012	Ausbau von gleichstellungsorientierter Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement

Frauen- und Familienförderung ist in den **Zielvereinbarungen** der Universität Passau 2009 bis 2013 mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst ein strategisches Ziel. Über das Erreichen dieses Ziels wurde regelmäßig berichtet.

Einzelne Gleichstellungsmaßnahmen werden **mit Hilfe von unterschiedlichen Instrumenten evaluiert** und die Ergebnisse zur Optimierung und Weiterentwicklung genutzt.

Seit dem Sommersemester 2012 werden Gleichstellungsaspekte verstärkt in **Organisationsentwicklungsprozesse und das Qualitätsmanagement** einbezogen. So flossen zum Beispiel Gleichstellungsaspekte bei den Prozessentwicklungen zur Qualitätssicherung im Einstellungsprozess von befristetem wissenschaftlichen Personal und zur Einführung neuer Studiengänge ein.

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert SS 2011	Überprüfung des Geschlechterverhältnisses bei studentischen Hilfskräften
Implementiert SS 2012	Jährliche Fortschreibung der personellen Gleichstellungsstandards im Sinne eines Gleichstellungsmonitorings
Implementiert SS 2012	Dokumentation von Stellenbesetzungsprozessen
Implementiert SS 2012	Ausbau gleichstellungsbezogener Kennzahlen im universitätsinternen Berichtswesen

Jeweils zum 01. Juni und 01. Dezember eines Jahres legt die Abteilung Personal seit dem Sommersemester 2011 Daten zum **Verhältnis von Frauen und Männern bei studentischen Hilfskräften** in Relation zu den Anteilen bei Studierenden vor, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten bzw. Verwaltung. Die Information geht der Universitätsfrauenbeauftragten, den Frauenbeauftragten der Fakultäten, der studentischen Gleichstellungsbeauftragten, der Dekanin und den Dekanen sowie den Geschäftsführungen der Fakultäten zu, um entsprechende Maßnahmen daraus ableiten zu können.

Seit dem Sommersemester 2012 werden die personellen Gleichstellungsstandards im Sinne eines **Gleichstellungsmonitorings** jährlich fortgeschrieben. Die Auswertung erfolgt für alle wissenschaftlichen Karrierestufen, getrennt nach Fakultäten. Dies umfasst eine erweiterte Datenaufbereitung, die nicht nur Kopffzahlen, sondern auch die Gegenüberstellung von Kopffzahlen und Anzahl der Stellen nach Geschlecht umfasst. Die Ergebnisse werden für die Konzeption und Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen genutzt. Eine Veröffentlichung auf der Homepage der Universität Passau ist in Planung.

Im Zuge der **Qualitätssicherung im Einstellungsprozess von befristetem wissenschaftlichen Personal** werden Stellenbesetzungsprozesse seit dem Sommersemester 2012 dokumentiert. Diese für jede Neueinstellung verpflichtende Dokumentation umfasst eine nach Geschlechtern getrennte Liste über eingegangene Bewerbungen und die erfolgte Besetzung. Die von den Professuren anzufertigenden Dokumentationen gehen an die Fakultätsgeschäftsführungen (nachrichtlich an die Abteilung Personal), die jeweils zu Semesterbeginn eine Übersicht über die Stellenbesetzungsprozesse an der Fakultät im vergangenen Semester erstellen und diese den Frauenbeauftragten der Fakultäten übermitteln. Die Frauenbeauftragten der Fakultäten berichten im Fakultätsrat im Hinblick auf die Zielquoten darüber, wie und woraus weitergehende Maßnahmen abgeleitet werden können.

Seit dem Sommersemester 2012 sind **zentrale Vorgaben für die jährlich anzufertigenden Fakultätsberichte** gültig, die einheitliche und umfangreichere Angaben zur Gleichstellungssituation in den Fakultäten beinhalten. Im jährlichen **Rechenschaftsbericht des Präsidenten** wurde 2012 der Gleichstellungsthematik mehr Raum gegeben.

## 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert seit Bestehen der Universität	Teilzeit-Möglichkeiten
Implementiert SS 2003	Schaffung von Wohnraumarbeitsplätzen
Implementiert WS 2010/2011	Vertretung bei mutterschaftsbedingten Ausfällen
Implementiert WS 2011/2012	Job-Sharing

Ziel der Universität Passau ist es, **bedarfsgerechte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie** sowie ein **familienbewusstes Klima** zu schaffen, um allen Universitätsangehörigen optimale Forschungs-, Lern- und Arbeitsbedingungen zu bieten. Ausgangspunkt ist ein erweiterter Familienbegriff, der nicht nur die **Betreuung von Kindern** umfasst, sondern explizit die **Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige** einbezieht. Angebote richten sich sowohl an Frauen als auch an Männer.

Die Universität unterstützt die **Einrichtung von Wohnraumarbeitsplätzen** seit dem Sommersemester 2003. Im Sommersemester 2009 wurde die entsprechende Regelung für Wohnraumarbeit überarbeitet. Für die technische Ausstattung werden bei Bedarf Mittel bereitgestellt.

Seit Bestehen der Universität Passau werden **Teilzeit-Möglichkeiten** angeboten. Im Jahr 2011 wurde erstmals ein **Job-Sharing-Modell** zur Koordination der hochschuldidaktischen Angebote umgesetzt. Dabei teilen sich zwei hochqualifizierte Frauen als Gemeinschaft eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Koordinatorinnenstelle unter sich auf.

Bei **mutterschaftsbedingten Ausfällen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** werden Professuren seit dem Wintersemester 2010/2011 von Seiten der Universität durch die Finanzierung einer Vertretung unterstützt. Für diese Maßnahme werden jährlich ca. 50.000 Euro bereitgehalten.

### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert 1990	Sicherstellung von Betreuungsplätzen für Kinder unter 3 Jahren
Implementiert WS 2011/2012	Berücksichtigung von Elterninteressen bei Lehrveranstaltungsterminierung und Prüfungsorganisation
Implementiert WS 2011/2012	Ausbau der Beratungs- und Informationsmöglichkeiten für Eltern
Implementiert SS 2012	Still- und Wickelmöglichkeiten am Campus
Implementiert WS 2012/2013	Austauschrunde „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ mit dem Konvent für das wissenschaftliche und künstlerische Personal
Implementiert WS 2012/2013	Familientag: Kinderbetreuung am Buß- und Betttag
Geplant SS 2013	Befragung studierender Eltern
Geplant SS 2013	Stärkere Verzahnung mit dem ortsansässigen Jugendamt zum Thema Vermittlung von Tagesmüttern

Seit 1990 stehen in der **Kinderbetreuungseinrichtung „Unikrabbelstube“** Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung. Träger der Einrichtung ist der eingetragene Verein „Campuskinder e.V.“, der vom Studentenwerk Niederbayern/Oberpfalz finanziell unterstützt wird. Die Universität Passau trägt durch die kostenfreie Überlassung und Instandhaltung der Räumlichkeiten sowie die Übernahme der Betriebskosten in Höhe von ca. 8.000 Euro jährlich zur Finanzierung bei. Das Betreuungsangebot richtet sich primär an die Kinder von Studierenden, allerdings steht die Einrichtung auch den Kindern Beschäftigter offen. Im Wintersemester 2012/2013 werden in der Unikrabbelstube insgesamt 26 Kinder in einer Vormittags- und einer Ganztags- bzw. Nachmittagsgruppe betreut. Mit einer möglichen Buchungszeit von 7:30 bis 17:45 Uhr von Montag bis Donnerstag (Freitag bis 13:00 Uhr) bietet die Unikrabbelstube die längsten Öffnungszeiten in Passau. Die Plätze werden je nach Verfügbarkeit ganzjährig vergeben. Die Schließzeiten beschränken sich im Wesentlichen auf zwei Augustwochen und die Weihnachtsferien. Aufgrund der sehr guten Betreuungssituation in der Stadt Passau im Krippen-, Kindergarten- und Hortbereich besteht aktuell kein Handlungsbedarf zum Ausbau des Angebots der Regelbetreuung von Seiten der Universität.

In allen Gebäuden der Universität Passau sind seit dem Sommersemester 2012 **Wickelmöglichkeiten**, teilweise auch **Stillräume**, vorhanden, um Universitätsangehörigen die Betreuung von Säuglingen und Kleinkindern am Campus zu erleichtern.

Seit dem Wintersemester 2012/2013 findet jeweils zu Semesterbeginn eine **Austauschrunde zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“** statt. Auf Einladung des Konvents des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals und des Referats Gleichstellung können sich alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Maßnahmen informieren und Verbesserungen anregen. Diese Treffen dienen auch der Ermittlung des Bedarfs von zusätzlichen Kinderbetreuungsangeboten und Maßnahmen für die familienfreundliche Arbeitsorganisation.

Um allen Universitätsangehörigen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu erleichtern, kann ab dem Wintersemester 2012/2013 im Rahmen eines **Familientages am Buß- und Betttag** (in Bayern schulfrei, aber kein Feiertag) eine kostenlose Betreuung schulpflichtiger Kinder in Anspruch genommen werden. Die Universität übernimmt die Kosten für das Mittagessen aller Kinder in der Mensa. 2012 wurde das Angebot in Form von Workshops an unterschiedlichen Einrichtungen der Universität von über 50 Eltern für 80 Kinder genutzt.

Bei der **Lehrveranstaltungsterminierung** werden die Wünsche von Dozierenden mit Kindern nach Möglichkeit berücksichtigt. Für studierende Eltern werden individuelle Lösungen bei Problemen mit Lehrveranstaltungszeiten und der Prüfungsorganisation gefunden.

**Informationen zu Fragen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** werden auf der Homepage der Universitätsfrauenbeauftragten zur Verfügung gestellt. Dieses Angebot soll 2013 weiter ausgebaut werden. Als Ansprechpersonen stehen die Frauenbeauftragten sowie die Referentin für Gleichstellung allen Universitätsangehörigen zur Verfügung. Studierende können zudem die Sozialberatung des Studentenwerks Niederbayern/Oberpfalz nutzen. Von der psychologisch-psychotherapeutischen Beratungsstelle wird studierenden und beschäftigten Eltern seit dem Sommersemester 2012 eine kostenlose Erziehungs- und Schullaufbahnberatung angeboten.

Um weitere bedarfsgerechte Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Studium und Familie entwickeln zu können, ist 2013 eine **Studierendenbefragung** geplant. Neben sozialstatistischen Informationen über studierende Eltern und ihre Kinder dient diese Befragung der Ermittlung von notwendigen und gewünschten Maßnahmen.

Es wurde **Kontakt zum Jugendamt der Stadt Passau** aufgenommen. Das Jugendamt vermittelt geprüfte Tagesmütter, die individuell und zu verschiedenen Zeiten gebucht werden können. Dieses Angebot soll unter allen Mitgliedern der Universität Passau (Studierende wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) bekannter gemacht werden, mit dem Ziel, dass diese auf eine weitere Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückgreifen können.

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert WS 2010/2011  Geplant 2013	Hilfestellung bei der Eröffnung von beruflichen Perspektiven für die Partnerinnen und Partner von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Bereitstellung von Informationen rund um private Belange; Dual-Career-Programm
Implementiert 2011	Forschen-mit-Kind-Preis (Preis für die beste Abschlussarbeit für Studierende mit Kind/ern) in Höhe von 1.000 Euro
Implementiert SS 2012	Seminar „Karriere? Kinder?“ des Zentrums für Schlüsselqualifikationen für Studierende sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler
Implementiert WS 2012/2013	Informationsblatt über familienbezogene Verlängerungsmöglichkeiten von Verträgen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Neuberufene Professorinnen und Professoren werden seit dem Wintersemester 2010/2011 aktiv und erfolgreich bei der **Suche nach beruflichen Perspektiven für ihren Partner oder ihre Partnerin** unterstützt und mit **Informationen zu privaten Belangen** versorgt. In Zusammenarbeit mit regionalen Partnern wie dem Wirtschaftsforum Passau sowie regionalen Hochschulen ist ab 2013 ein **Dual-Career-Programm** geplant. Vorgespräche dazu haben im Wintersemester 2012/2013 bereits stattgefunden.

Seit 2011 vergibt die Universitätsfrauenbeauftragte jährlich einen mit 1.000 Euro dotierten Preis an Studentinnen oder Studenten, denen es gelungen ist, neben ihrer Elternschaft eine hervorragende Abschlussarbeit anzufertigen. 2012 wurde der „**Forschen-mit-Kind-Preis**“ erstmals im Rahmen des Dies Academicus verliehen.

Seit dem Sommersemester 2012 wird von Seiten des Zentrums für Schlüsselqualifikationen in jedem Semester ein zweitägiges **Seminar zum Thema „Karriere? Kinder?“** angeboten. Das Seminar richtet sich an Studierende sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit dem Ziel, eine persönliche Vision der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln und individuelle Ziele zur Karriere- und Familienplanung zu formulieren.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ab dem Wintersemester 2012/2013 in einem **Informationsblatt über familienbezogene Verlängerungsmöglichkeiten von Verträgen** zum Beispiel nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz aufgeklärt.

## 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert 2007	Strukturierte Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden
Implementiert SS 2008	Prozessbeschreibung für Berufungsverfahren
Implementiert WS 2010/2011	Information über übliche Grundausstattung im Rufschreiben
Implementiert WS 2010/2011	Information der Frauenbeauftragten über die Grundausstattung einer zu besetzenden Professur
Implementiert SS 2011	Erhöhung der Transparenz durch ein verbindliches und formalisiertes Berichtswesen für Berufungsverfahren
Implementiert SS 2012	Verfahren zur Qualitätssicherung im Einstellungsprozess von befristetem wissenschaftlichen Personal unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten
Implementiert WS 2012/2013	Verbindliches Berichtswesen über gleichstellungsorientierte Maßnahmen im Berufungsverfahren

**Strukturierte Promotionsprogramme** können zu transparenteren Beurteilungen sowie zur Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase beitragen. An der Universität Passau wurden deshalb im Jahr 2007 universitätsinterne Graduiertenschulen an der Wirtschaftswissenschaftlichen und Philosophischen Fakultät (Graduate School of International Cultural Studies) eingerichtet. Auch für Promotionen außerhalb der Graduiertenschulen werden hohe Standards zugrunde gelegt, um vorurteilsfreie Beurteilungen zu gewährleisten und persönliche Abhängigkeiten zu vermeiden. Diskutiert wird über die Einführung standardisierter Betreuungsvereinbarungen zwischen Doktorandinnen bzw. Doktoranden und Betreuerinnen bzw. Betreuern sowie über weitere Qualitätssicherungsmaßnahmen in der Promotion, um bestimmte Mindeststandards in der Betreuung einer Promotion zu sichern und die Chancengleichheit von Doktorandinnen und Doktoranden zu gewährleisten.

Um den Ablauf von Berufungs- und Bewerbungsverfahren zu vereinheitlichen und transparenter zu gestalten, wurden jeweils **Verfahren zur Qualitätssicherung** implementiert. Das jeweils zuständige Dekanat fertigt in Berufungsverfahren eine nach Geschlechtern getrennte Liste über Anzahl der Bewerbungen, Anzahl der Personen auf der Berufsliste und die erfolgte Berufung an. Diese Liste erhalten die Universitätsleitung, die Universitätsfrauenbeauftragte sowie die Frauenbeauftragten der Fakultäten.

Die seit dem Sommersemester 2008 implementierte und seit 2011 verbindliche **Prozessbeschreibung für Berufungsverfahren** sieht verschiedene Instrumente vor, um die Chancengleichheit von Bewerberinnen und Bewerbern auf Professuren durch erhöhte Transparenz und Formalisierung zu gewährleisten. So wird von der Universitätsleitung eine Professorin oder ein Professor als Berichterstatlerin oder Berichterstatter bestellt. Diese Person soll einer anderen Fakultät als die der zu besetzenden Professur angehören, um Neutralität zu wahren. Darüber hinaus soll mindestens eine externe Professorin oder ein externer Professor Mitglied des Berufungsausschusses sein. Alle für die Entscheidung erheblichen Gesichtspunkte müssen für sämtliche Bewerberinnen und Bewerber umfassend festgestellt und dokumentiert, allgemein gültige Auswahlkriterien in gleicher Weise angewandt und sachwidrige Erwägungen ausgeschlossen werden. Zu den Kandidatinnen und Kandidaten auf der Vorschlagsliste für die Professur müssen vergleichende Gutachten von externen Gutachterinnen und Gutachtern eingeholt werden, um eine fachkundige Beurteilung nach Leistungskriterien sicherzustellen.

Seit dem Sommersemester 2012 sichert die „**Richtlinie der Universität Passau für den Abschluss von Personen in Berufungsverfahren, insbesondere wegen der Besorgnis der Befangenheit**“ eine möglichst objektive Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern durch Mitglieder eines Berufungsausschusses sowie Gutachterinnen und Gutachter.

Die oder der Berufungsausschussvorsitzende dokumentiert in einem verbindlichen Berichtsblatt die ergriffenen **Maßnahmen, um Wissenschaftlerinnen zu gewinnen**. Dieses Berichtsblatt ist den Unterlagen für die Universitätsleitung und den Senat beizufügen.

Im Rahmen des Berufungsverfahrens erhält jede Person, der ein Ruf erteilt wurde, **Informationen über die personelle und sachliche Grundausstattung der Professur**. Die gleichen Informationen erhält die Universitätsfrauenbeauftragte. Diese kann hierzu auf Wunsch der Person, die den Ruf erhalten hat, eine Einschätzung abgeben.

Zur **Qualitätssicherung im Einstellungsprozess von befristetem wissenschaftlichen Personal** und zur Erhöhung der Transparenz von Stellenbesetzungen wurde ein seit dem Sommersemester 2012 gültiger Prozessablauf unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten entwickelt. Die Entwicklung dieses Ablaufs erfolgte in Abstimmung zwischen der Universitätsleitung, der Frauenbeauftragten, den Dekaninnen und Dekanen, den Geschäftsführungen der Fakultäten, den Abteilungen Personal und Universitätssteuerung sowie dem Referat Gleichstellung. Das Verfahren regelt, dass ausnahmslos alle Stellen für befristetes wissenschaftliches Personal (Akademische Rätinnen und Räte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Drittmittelbeschäftigte, wissenschaftliche Hilfskräfte), die neu zu besetzen sind, mindestens auf der Homepage der Universität Passau unter „Stellenangebote“ ausgeschrieben werden müssen, da ansonsten keine Verträge ausgefertigt werden. Das Bewerbungsverfahren und der Stellenbesetzungsprozess sind zu dokumentieren. Um insbesondere Frauen den Ein-

tritt oder die Rückkehr in ein wissenschaftliches Beschäftigungsverhältnis auf allen Karrierestufen zu ermöglichen, ist die Ausschreibung dieser Stellen auch notwendig, wenn bereits vorhandenes wissenschaftliches Personal die Beschäftigungsstufe wechseln soll (zum Beispiel von der Position einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. eines wissenschaftlichen Mitarbeiters auf die Position einer Akademischen Rätin bzw. eines Akademischen Rats). Anhand der nach Geschlechtern getrennten Dokumentationen der Stellenbesetzungsprozesse in den Fakultäten erstellen die Dekanate jeweils zu Vorlesungsbeginn eine Übersicht für die Fakultätsfrauenbeauftragten, die vor dem Hintergrund der Zielquote im Laufe des Semesters im Fakultätsrat über die Frauenanteile bei Bewerbungen und bei neu besetzten Stellen berichten. Auf Grundlage der Berichte können in den Fakultäten gezielte Maßnahmen bei korrekturbedürftigen Entwicklungen ergriffen werden. Im Sommersemester 2013 wird das Verfahren evaluiert.

#### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert SS 2008	Ombudsmann zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis und Ständige Kommission zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens
Implementiert WS 2012/2013	Formalisierung des Vorgehens bei sexueller Belästigung und Stalking

Im Sommersemester 2008 hat die Universität Passau einen **Ombudsmann zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis** bestellt sowie eine **Kommission zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens** eingesetzt.

Bei sexueller Belästigung und Stalking fungieren die Frauenbeauftragten, die psychologisch-psychotherapeutische Beratungsstelle sowie die Referentin für Gleichstellung als Ansprechpersonen. 2012 wurde auf Verwaltungsebene eine **Arbeitsgruppe Sexuelle Belästigung und Stalking**, bestehend aus den Leitungen der Referate Gleichstellung, psychologisch-psychotherapeutische Beratung und einer Mitarbeiterin der Abteilung Studien- und Rechtsangelegenheiten gegründet. Im Wintersemester 2012/2013 fand ein **Workshop für die Frauenbeauftragten** statt, in dem ein entwickelter **Stufenplan mit Handlungsanweisungen** bei Fällen von sexueller Belästigung und Stalking vorgestellt und diskutiert wurde sowie ein **Ausbau des Informations- und Unterstützungsangebots** 2013 beschlossen wurde.

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert 2003	Teilnahme am Girls' Day
Implementiert 2007	Angebote des Zentrums für Schlüsselqualifikationen für Frauen
Implementiert WS 2010/2011	Seminare und Veranstaltungen für Studentinnen zur Karriereorientierung und Stärkung von Führungskompetenzen
Implementiert SS 2011	Teilnahme am Boys' Day
Implementiert SS 2012	Projekt „comeUP – Computer Engineering at Uni Passau“
Implementiert 2012	Mädchenspezifisches Werbematerial für den Studiengang Informatik
Implementiert WS 2012/2013	Angebote des Career Service für Frauen
Implementiert WS 2012/2013	Förderung von Karrieren im MINT-Bereich durch das Frauen-Mentoring-Programm „mentUP – Mentoring an der Universität Passau“
Geplant 2013	Projekt zur Förderung geschlechtsunspezifischer Studien- und Berufswahl in Oberösterreich und Niederbayern „Mädchen in die Technik – Jungen in die Pädagogik“ in Kooperation mit der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik der Johannes Kepler Universität Linz

Das Zentrum für Schlüsselqualifikationen und der Career Service bieten seit 2007 in jedem Semester zahlreiche **Veranstaltungen und Seminare ausschließlich für Frauen** an, zum Beispiel Bewerbungstrainings, Rhetorik- oder EXCEL-Kurse. Ab dem Sommersemester 2013 wird das Angebot des Career Service ausgeweitet mit einer Veranstaltung zum Thema „Studium mit Kind“.

Um Schülerinnen für die so genannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) zu gewinnen, beteiligt sich die Universität Passau seit 2003 am jährlich stattfindenden **Girls' Day**. In verschiedenen Workshops, die vor allem von der Fakultät für Informatik und Mathematik vorbereitet und durchgeführt werden, bekommen ca. 80 Schülerinnen Einblicke in technische Berufsfelder und können ein informatikbezogenes Projekt praktisch durchführen.

Seit 2011 beteiligt sich die Universität Passau parallel zum Girls' Day mit einem Angebot am **Boys' Day**, um der Feminisierung bestimmter Disziplinen entgegenzuwirken. Vom Zentrum für Lehrerbildung und Fachdidaktik und dem Lehrstuhl für Grundschulpädagogik wird das Berufsbild des Grundschullehrers vorgestellt und ca. 20 Jungen können sich in der Rolle des Grundschullehrers ausprobieren.

Seit dem Wintersemester 2010/2011 werden jährlich **Seminare und Veranstaltungen für Studentinnen** organisiert, zum Beispiel ein Führungsseminar für Fachschaftsvertreterinnen oder ein Unternehmensplanspielwettbewerb für Frauen, um die Karriereorientierung von Studentinnen zu unterstützen und ihre Führungskompetenzen zu stärken.

Das mit dem Google RISE Award ausgezeichnete und mit knapp 15.000 US-Dollar geförderte **Projekt „comeUP – Computer Engineering at Uni Passau“** startete im Sommersemester 2012. Das Frauennetzwerk Informatik stellt Schülerinnen in speziell entwickelten Workshops die anwendungsorientierte Informatik vor, leitet sie an, selbst eine Smartphone App zu programmieren, und will sie so für ein Informatikstudium begeistern. Die Workshops werden an Gymnasien direkt durchgeführt oder im Rahmen von Schulbesuchen an der Universität Passau. Studienanfängerinnen werden im Rahmen eines Mentoring-Programms unterstützt.

Nach Auslaufen der Google-Förderung soll das Projekt ab 2013 aus Eigenmitteln weiterfinanziert werden. Ergänzt werden mit diesem Projekt zahlreiche etablierte schulbezogene Maßnahmen der Fakultät für Informatik und Mathematik, um insbesondere bei Schülerinnen das Interesse für MINT-Fächer zu wecken. Dazu gehören zum Beispiel Laborkurse in der Informatik, Mathe-Zirkel oder das Sommercamp Informatik.

Speziell für Schülerinnen wurde im Sommersemester 2012 **mädchenspezifisches Werbematerial für den Studiengang Informatik** entwickelt, das bei Schulbesuchen an Mädchen ausgegeben werden kann.

Um Karrieren von Absolventinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen im MINT-Bereich zu fördern, richtet sich das im Wintersemester 2012/2013 gestartete **Frauen-Mentoring-Programm „mentUP – Mentoring an der Universität Passau“** in erster Linie an Nachwuchswissenschaftlerinnen und weiblichen Führungskräftenachwuchs aus MINT-Fächern sowie an Frauen, deren Forschungs- und Interessenschwerpunkte einen Technik-Bezug aufweisen oder für technische Bereiche nutzbar gemacht werden können.

Um einerseits die Maßnahmen zur Gewinnung von Mädchen für MINT-Fächer auszubauen und andererseits der Feminisierung bestimmter Disziplinen entgegenzuwirken, ist geplant, ab 2013 in einem grenzüberschreitenden Kooperationsprojekt zwischen dem Frauenbüro der Universität Passau und der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik der Johannes Kepler Universität Linz **geschlechtsunspezifische Berufs- und Studienwahlentscheidungen von Mädchen und Jungen** zu fördern. In Erweiterung und Ergänzung bereits vorhandener Maßnahmen beinhaltet das geplante Projekt die Sensibilisierung von Lehrerinnen und Lehrern sowie Lehramtsstudierenden diverser Schularten für geschlechtersensible Didaktik, durch welche Mädchen und Jungen bestärkt werden sollen, ihre Handlungsspielräume zu erweitern. Ziel ist es, Instrumentarien zum Einsatz geschlechtersensibler Didaktik zu erarbeiten, damit (angehende) Lehrerinnen und Lehrer ihre eigenen Geschlechterrollenstereotype reflektieren und als Vorbilder fungieren.

## 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert 2005	Verteilung von 8 Prozent der Haushaltsmittel für Lehre und Forschung nach Gleichstellungskriterien an die Fakultäten
Implementiert 2009	Mittel der Universität Bayern e.V. für neuberufene Professorinnen
Implementiert 2012	Projektförderung für studentische Gruppen und Initiativen: Fördermittel für Gleichstellungsprojekte

Seit 2005 werden acht Prozent der Haushaltsmittel für Lehre und Forschung über die **leistungs- und belastungsbezogene Mittelverteilung nach dem Parameter Gleichstellung** an die Fakultäten verteilt, davon fünf Prozent nach dem Parameter „Zahl der Professorinnen“ und drei Prozent nach dem Parameter „Zahl der Promotionen weiblich“. Diese Mittel stehen den Fakultäten zur freien Verfügung.

Für **neu berufene Professorinnen** wurden ab 2009 Mittel in Höhe von insgesamt 100.000 Euro bei der Universität Bayern e.V. beantragt und bewilligt.

Die **Projektförderung für studentische Gruppen und Initiativen** wurde 2012 ausgeweitet auf „Initiativen zur Förderung von sozialer Integration und Inklusion sowie Toleranz gegenüber gesellschaftlicher Diversität (Gender, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Weltanschauung)“, womit auch studentische Gleichstellungsprojekte finanziert werden können.

## 2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert SS 1990	Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen
Implementiert 2004	Aufbau eines fakultäts- und themenspezifischen Netzwerkes in der Fakultät für Informatik und Mathematik: Frauennetzwerk Informatik
Implementiert 2009	Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Bayerische Gleichstellungsförderung)
Implementiert WS 2010/2011	Aufnahme der Kategorie „Gender“ in den monatlichen Newsletter der Abteilung Forschungsförderung
Implementiert 2011	Frauenrundbrief
Implementiert SS 2012	Verstärkte Förderung von Frauen in der Postdoc- und Habilitationsphase im Rahmen der Bayerischen Gleichstellungsförderung
Implementiert WS 2012/2013	Frauen-Mentoring-Programm „mentUP – Mentoring an der Universität Passau“
Geplant 2013	Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Einführung neuer Studiengänge

Nachwuchswissenschaftlerinnen können seit 1990 eine **Förderung der Teilnahme an einer wissenschaftlichen Tagung oder Summer School** beantragen, wenn sie einen Vortrag zu einem Gender-Thema auf einer Tagung halten, an einer Tagung zu einem Gender-Thema teilnehmen, zu einer hochrangigen Konferenz ihres Fachgebiets zu einer Paperpräsentation eingeladen sind oder Methodenkurse besuchen, die für ihre wissenschaftliche Weiterentwicklung unverzichtbar sind, aber an der Universität Passau nicht angeboten werden. Stipendien für diese Reisekostenbeihilfe bislang jährlich ca. 5.000 Euro zur Verfügung, konnten 2012 21 Frauen mit insgesamt ca. 20.000 Euro gefördert werden.

Das Frauenbüro informiert seit 2011 alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen mindestens einmal im Monat mit dem **Frauenrundbrief** über aktuelle gleichstellungsbezogene Veranstaltungen und Fördermöglichkeiten.

An der Fakultät für Informatik und Mathematik werden Gleichstellungsmaßnahmen seit 2004 vom **Frauennetzwerk Informatik** koordiniert. Diese Koordinationsaufgaben werden von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (TV-L E13, 50 Prozent, unterstützt durch eine studentische Hilfskraft mit 20 Stunden/Monat) wahrgenommen. Die Aktivitäten des Frauennetzwerks Informatik bestehen in der Organisation von Veranstaltungen für Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Fakultät, um den Informationsaustausch anzuregen und sie in ihren Karriereplanungen zu unterstützen. Dazu gehören Betriebsbesichtigungen, Fachvorträge, Diskussionsrunden und Bewerbungstrainings.

Seit 2009 wurden an der Universität Passau insgesamt 22 Doktorandinnen und drei Postdoktorandinnen mit einem **Stipendium aus dem Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (Bayerische Gleichstellungsförderung) zur Qualifikation für eine Professur** gefördert, davon drei mit Kind. Ab 2013 gibt es die Möglichkeit, Postdoc- und Habilitationsförderung auch in Teilzeit (50 Prozent) zu beziehen, um zum Beispiel Forschung und Familie besser vereinbaren zu können. Die monatliche Fördersumme wurde 2012 auf 1.200 Euro (Promotionsstipendium), 2.000 Euro (Postdoc-Stipendium) bzw. 2.200 Euro (Habilitationsstipendium) erhöht. Die jährlich zur Verfügung stehende Summe für Stipendien soll 2013 um 30.000 Euro erhöht werden, um verstärkt Frauen in der Postdoc- und Habilitationsphase zu unterstützen. Über die Vergabe der Mittel aus der Bayerischen Gleichstellungsförderung entscheidet die Kommission zur Vergabe der Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, der die Universitätsfrauenbeauftragte und der Vizepräsident für Lehre und Studium angehören.

Der monatliche **Newsletter der Abteilung Forschungsförderung** informiert seit dem Wintersemester 2010/2011 unter der Kategorie „Gender“ gezielt über Fördermöglichkeiten im Bereich

Gender. Darüber hinaus wird in dieser Rubrik auf Studien und Berichte zur Gleichstellungssituation in Wissenschaft und Forschung hingewiesen.

Im Wintersemester 2012/2013 startete das **Frauen-Mentoring-Programm „mentUP – Mentoring an der Universität Passau“**, das voraussichtlich bis Ende 2014 mit über 50.000 Euro vom Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Das Mentoring-Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen (Habilitationen, Postdoktorandinnen, Doktorandinnen, Master-Studentinnen in der Abschlussphase, Studentinnen kurz vor dem Staatsexamen), die eine Führungsposition in der Wissenschaft, Wirtschaft, öffentlichen, sozialen oder kulturellen Einrichtungen anstreben. Bis zu zehn Mentees pro Jahrgang bilden über zwölf Monate ein Mentoring-Tandem mit einer männlichen Führungskraft und nehmen parallel dazu an begleitenden Workshop-, Seminar- und Trainingsangeboten teil. Die interdisziplinäre Netzwerkbildung im Sinne eines Peer-Mentorings wird durch regelmäßige Netzwerktreffen der Mentees gefördert. Das Mentoring-Programm wird von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (TV-L E13, 50 Prozent) koordiniert, unterstützt von einer studentischen Hilfskraft (20 Stunden/Monat).

Bei der **Einführung neuer Studiengänge** an der Universität Passau sollen in Zukunft Gleichstellungsaspekte berücksichtigt werden, um so geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten in Universität und Wissenschaft entgegen zu treten. Ziel ist es, horizontale und vertikale Segregation von Frauen und Männern in Studium, Lehre, Forschung und Leitung zu vermeiden und Gender-Aspekte in Curricula zu berücksichtigen. In der Entwicklungsphase eines Studiengangs kann deshalb Beratung durch das Referat Gleichstellung in Anspruch genommen werden. Die Universitätsfrauenbeauftragte fertigt auf Basis des Studiengangexposés eine Stellungnahme an. Entsprechende Schritte wurden in den 2012 neu entwickelten Ablaufprozess für die Einführung neuer Studiengänge aufgenommen.

### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Verfahrensstand	Gegenstand und Maßnahme
Implementiert SS 2010	Gender-Training
Implementiert WS 2010/2011	Vortragsreihen „Wissenschaft ist ein Beruf für Frauen“, „Professoren persönlich“
Implementiert SS 2012	Gender-Lehrauftrag
Implementiert SS 2012	Zusammenstellung von genderbezogenen Lehrveranstaltungen
Geplant SS 2013	Internetauftritt der Universität Passau in geschlechtergerechter Sprache
Beschlossen 2012	Forschungssymposium „Gender – Frauen – Wissenschaft“

Im Sommersemester 2010 hat in Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts 2011 ein eintägiges **Gender-Training** stattgefunden, an dem die Universitätsleitung, Dekane, die Frauenbeauftragten sowie die Abteilungsleitungen der Zentralen Verwaltung teilgenommen haben.

Jedes Semester werden im Rahmen der **Vortragsreihe „Wissenschaft ist ein Beruf für Frauen“** sechs renommierte Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Fachbereichen (ein Fachbereich pro Semester) eingeladen. Diese berichten in einem Fachvortrag über ihre Forschung und stellen kurz ihren Werdegang vor. Ziel der Vortragsreihe ist es, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vorteile einer Karriere in Forschung und Wissenschaft und die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensentwürfe mit einer wissenschaftlichen Karriere aufzuzeigen. Gleichzeitig dienen die Referentinnen als Rollenvorbilder. Ein ähnliches Ziel verfolgt die Veranstaltungsreihe „Professoren persönlich“ an der Fakultät für Informatik und Mathematik, in deren Rahmen Professorinnen und Professoren in einer informellen Gesprächsrunde über ihren Werdegang berichten.

Im Sommersemester 2013 findet erstmals ein **Forschungssymposium zum Thema „Gender – Frauen – Wissenschaft“** statt. Ziel ist es, Ansätze in der Gender-Forschung von Passauer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie die Forschungsvorhaben von Frauen an der Universität Passau sichtbar zu machen und die intra- und interfakultäre sowie interdisziplinäre Netzwerkbildung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu unterstützen. Neben den Vorträgen und Diskussionen wird das Symposium zwei auswärtige Keynote-Speaker und eine prominent besetzte Podiumsdiskussion im Programm haben sowie durch Postersessions und eine Ausstellung bereichert werden. Eine Publikation ist in Form eines E-Books vorgesehen. Für die Vor- und Nachbereitung dieses Forschungssymposiums wurde eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (TV-L E12, 50 Prozent, befristet auf 12 Monate) beschäftigt.

Seit dem Sommersemester 2012 vergibt die Universitätsfrauenbeauftragte in jedem Semester einen **Gender-Lehrauftrag** an Gastdozierende, die ein interdisziplinäres Seminar zu einem Thema mit Gender-Bezug anbieten und somit das Lehrangebot an der Universität Passau bereichern. Auf der Homepage der Universitätsfrauenbeauftragten werden zudem seit Sommersemester 2012 zu Beginn jedes Semesters die **genderbezogenen Lehrveranstaltungen** an der Universität Passau zusammengestellt, um so interessierten Studierenden eine leichte Orientierung zu ermöglichen.

Es ist geplant, zum Sommersemester 2013 **Richtlinien und Empfehlungen für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache** umzusetzen. Insbesondere der Internetauftritt der Universität Passau soll geschlechtergerecht formuliert werden. Der Entwurf der Richtlinien befindet sich derzeit im internen Abstimmungsprozess.

**Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben**

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.2009 <sup>3</sup>				Situation am 01.11.2010 <sup>4</sup>				Aktuelle Situation am 01.11.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende <sup>1</sup>	2999	5049	37%	63%	3462	5715	38%	62%	3611	6165	37%	63%		
Anzahl der Promotionen im Jahr	44	35	56%	44%	39	32	55%	45%	38	33	54%	46%	38%	62%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	166	95	64%	36%	165	95	63%	37%	175	123	59%	41%	61%	39%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	8	2	80%	20%	4	0	100%	0%	4	2	67%	33%	72%	28%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	2	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C3/W2	18	5	78%	22%	26	6	81%	19%	24	8	75%	25%	74%	26%
Professuren C4/W3	67	3	96%	4%	64	9	88%	12%	65	11	86%	14%	85%	15%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) <sup>2</sup>	14	3	82%	18%	16	1	94%	6%	15	2	88%	12%	82%	18%

<sup>1</sup> Versehentlich enthalten die im Zwischenbericht angegebenen und hier übernommenen Zahlen zum 01.11.2010 auch die Promotionsstudierenden. Die prozentuale Verteilung auf Frauen und Männern bleibt davon unberührt. Der Tippfehler bei der Anzahl weiblicher Studierender zum 28.10.2009 im Zwischenbericht wurde korrigiert.

<sup>2</sup> Universitätsleitung, Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane

<sup>3</sup> Studierende im Wintersemester 2008/2009

<sup>4</sup> Studierende im Wintersemester 2010/2011

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.2009 <sup>3</sup>				Situation am 01.11.2010 <sup>4</sup>				Aktuelle Situation am 01.11.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende <sup>1</sup>	631	803	44%	56%	805	1019	44%	56%	919	1164	44%	56%	47%	53%
Anzahl der Promotionen im Jahr	18	19	49%	51%	12	11	52%	48%	13	10	57%	43%	47%	53%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	47	33	59%	41%	41	26	61%	39%	35	17	67%	33%	60%	40%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100%	0%	0	0	0%	0%	1	1	50%	50%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2	2	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C4/W3	14	1	93%	7%	15	1	94%	6%	14	2	88%	13%	88%	12%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) <sup>2</sup>	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%	100%	0%

<sup>1</sup> Versehentlich enthalten die im Zwischenbericht angegebenen und hier übernommenen Zahlen zum 01.11.2010 auch die Promotionsstudierenden. Die prozentuale Verteilung auf Frauen und Männern bleibt davon unberührt.

<sup>2</sup> Dekanin/Dekan, Prodekanin/Prodekan, Studiendekanin/Studiendekan

<sup>3</sup> Studierende im Wintersemester 2008/2009

<sup>4</sup> Studierende im Wintersemester 2010/2011

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.2009 <sup>3</sup>				Situation am 01.11.2010 <sup>4</sup>				Aktuelle Situation am 01.11.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende <sup>1</sup>	750	563	57%	43%	833	700	54%	46%	689	715	49%	51%	54%	46%
Anzahl der Promotionen im Jahr	10	1	91%	9%	5	8	38%	62%	9	6	60%	40%	40%	60%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	43	13	77%	23%	42	18	70%	30%	45	36	56%	44%	65%	35%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C3/W2	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	100%
Professuren C4/W3	14	1	93%	7%	12	3	80%	20%	13	4	76%	24%	67%	33%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden) <sup>2</sup>	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%	67%	33%

<sup>1</sup> Versehentlich enthalten die im Zwischenbericht angegebenen und hier übernommenen Zahlen zum 01.11.2010 auch die Promotionsstudierenden. Die prozentuale Verteilung auf Frauen und Männern bleibt davon unberührt.

<sup>2</sup> Dekanin/Dekan, Prodekanin/Prodekan, Studiendekanin/Studiendekan

<sup>3</sup> Studierende im Wintersemester 2008/2009

<sup>4</sup> Studierende im Wintersemester 2010/2011

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.2009 <sup>3</sup>				Situation am 01.11.2010 <sup>4</sup>				Aktuelle Situation am 01.11.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende <sup>1</sup>	1253	3631	26%	74%	1422	3934	27%	73%	1568	4232	27%	73%		
													27%	73%
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	14	39%	61%	20	13	61%	39%	9	17	35%	65%		
													55%	45%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	41	45	48%	52%	43	47	48%	52%	52	58	47%	53%		
													48%	52%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75%	25%	2	0	100%	0%	3	1	75%	25%		
													67%	33%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
													0%	0%
Professuren C3/W2	13	5	72%	28%	20	6	77%	23%	17	7	71%	29%		
													73%	27%
Professuren C4/W3	22	1	96%	4%	26	3	90%	10%	25	5	83%	17%		
													87%	13%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) <sup>2</sup>	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%		
													67%	33%

<sup>1</sup> Versehentlich fehlen bei den im Zwischenbericht dargestellten und hier übernommenen Zahlen zum 28.10.2009 und 01.11.2010 die Studierenden des Departments Katholische Theologie.

Die prozentuale Verteilung auf Frauen und Männern bleibt davon unberührt. Für die aktuelle Situation zum 01.11.2012 wurden alle Studierenden der Philosophischen Fakultät berücksichtigt. Die im Zwischenbericht angegebenen und hier übernommenen Zahlen zum 01.11.2010 enthalten auch die Promotionsstudierenden. Die prozentuale Verteilung auf Frauen und Männern bleibt davon unberührt. Der Tippfehler bei der Anzahl weiblicher Studierender zum 28.10.2009 im Zwischenbericht wurde korrigiert.

<sup>2</sup> Dekanin/Dekan, Prodekanin/Prodekan, Studiendekanin/Studiendekan

<sup>3</sup> Studierende im Wintersemester 2008/2009

<sup>4</sup> Studierende im Wintersemester 2010/2011

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Informatik und Mathematik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.2009 <sup>3</sup>				Situation am 01.11.2010 <sup>4</sup>				Aktuelle Situation am 01.11.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende <sup>1</sup>	354	36	91%	9%	387	45	90%	10%	435	54	89%	11%	85%	15%
Anzahl der Promotionen im Jahr	7	1	87%	13%	2	0	100%	0%	7	0	100%	0%	85%	15%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	35	4	90%	10%	39	4	91%	9%	43	12	78%	22%	85%	15%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0%	0%	2	0	100%	0%	0	0	0%	0%	100%	0%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C3/W2	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	4	1	80%	20%	80%	20%
Professuren C4/W3	11	0	100%	0%	11	0	100%	0%	13	0	100%	0%	100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) <sup>2</sup>	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	100%	0%

<sup>1</sup> Versehentlich enthalten die im Zwischenbericht angegebenen und hier übernommenen Zahlen zum 01.11.2010 auch die Promotionsstudierenden. Die prozentuale Verteilung auf Frauen und Männern bleibt davon unberührt.

<sup>2</sup> Dekanin/Dekan, Prodekanin/Prodekan, Studiendekanin/Studiendekan

<sup>3</sup> Studierende im Wintersemester 2008/2009

<sup>4</sup> Studierende im Wintersemester 2010/2011