

## **Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Passau 2018**

# Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste 2018 auf einem Blick.....	3
I. Status quo .....	4
1. Studierende und studentische Hilfskräfte.....	4
1.1 Studierende .....	4
1.2 Studentische Hilfskräfte .....	6
2. Wissenschaftlicher Nachwuchs .....	7
2.1 Promotion .....	7
2.2 Habilitation .....	8
3. Wissenschaftliches Personal .....	8
3.1 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	8
3.2 Stellenbesetzungsprozess beim wissenschaftlichen Personal .....	10
3.3 Professuren .....	11
3.4 Berufungsverfahren .....	12
4. Leitungspositionen und Gremien .....	14
5. Zusammenfassung .....	14
6. Tabellen .....	17
II. Maßnahmen .....	18
1. Personen .....	18
2. Gremien und Veranstaltungen .....	18
3. Wissenschaftlicher Nachwuchs und wissenschaftliches Personal.....	19
3.1. Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Bayerische Gleichstellungsförderung).....	19
3.2. Professorinnenprogramm II und III.....	20
3.3. Reisekostenbeihilfe.....	23
3.4. Beratung.....	23
4. Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf .....	23
4.1. Betreuung .....	23
4.2. Infrastruktur .....	23
4.3. Förderung.....	24
4.4. Information.....	24
4.5. Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes.....	24
5. Zusammenfassung .....	25

## Das Wichtigste 2018 auf einem Blick

### Studierende und Absolventinnen/Absolventen

- Im Beobachtungszeitraum 2009 bis 2018 ist der Studentinnenanteil mit 59 Prozent in der Gesamtbetrachtung unverändert zum Vorjahr. Die Anteile innerhalb der Fakultäten blieben in den letzten drei Jahren relativ stabil.
- Bei den ausländischen Studierenden haben wir erstmalig eine paritätische Geschlechterverteilung.
- Der Absolventinnenanteil der Universität Passau liegt mit 67 Prozent weit über dem landesweiten Durchschnitt (52 Prozent).

### Wissenschaftlicher Nachwuchs

- Bei den abgeschlossenen Promotionen haben wir erstmalig eine paritätische Geschlechterverteilung.
- Den höchsten Wert von 63 Prozent Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen weist 2018 die Philosophische Fakultät auf, deren Frauenanteil im Vorjahr um 19 Prozentpunkte niedriger war.
- Die Philosophische Fakultät weist mit 54 Prozent den höchsten Frauenanteil bei immatrikulierten Promovierenden der Universität Passau auf.
- Von 2012 bis 2015 wurde an der Universität Passau keine Frau habilitiert. In den Jahren 2016 und 2017 gab es jeweils eine Habilitation, die von einer Frau abgeschlossen wurde. Im Berichtsjahr gab es insgesamt keine abgeschlossenen Habilitationen.

### Wissenschaftliches Personal

- Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen aus der Perspektive der Kopfzahlen ist 2018 um 4 Prozentpunkte auf 43 Prozent gesunken.
- Der Frauenanteil an Professuren (ohne Juniorprofessuren) liegt seit 2014 bei 18 Prozent und steigt im Berichtsjahr auf 22 Prozent.
- Der Frauenanteil an C3/W2-Professuren steigt auf 31 Prozent und bleibt bei C4/W3-Professuren mit 18 Prozent stabil.
- Eine der insgesamt vier auf eine Professur neuberufenen Personen ist weiblich (vertreten an der Philosophischen Fakultät).

### Leitungspositionen und Gremien

- 11 Prozent der Leitungspositionen (Universitäts- und Fakultätsleitungen) sind mit Frauen besetzt. Sämtliche Posten in den Fakultätsvorständen sind mit Männern besetzt.
- Seit 2016 leitet eine Frau als Präsidentin die Universität Passau.
- Die Frauenanteile im Universitätsrat und im Senat haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert und liegen bei 20 bzw. 27 Prozent.

## I. Status quo

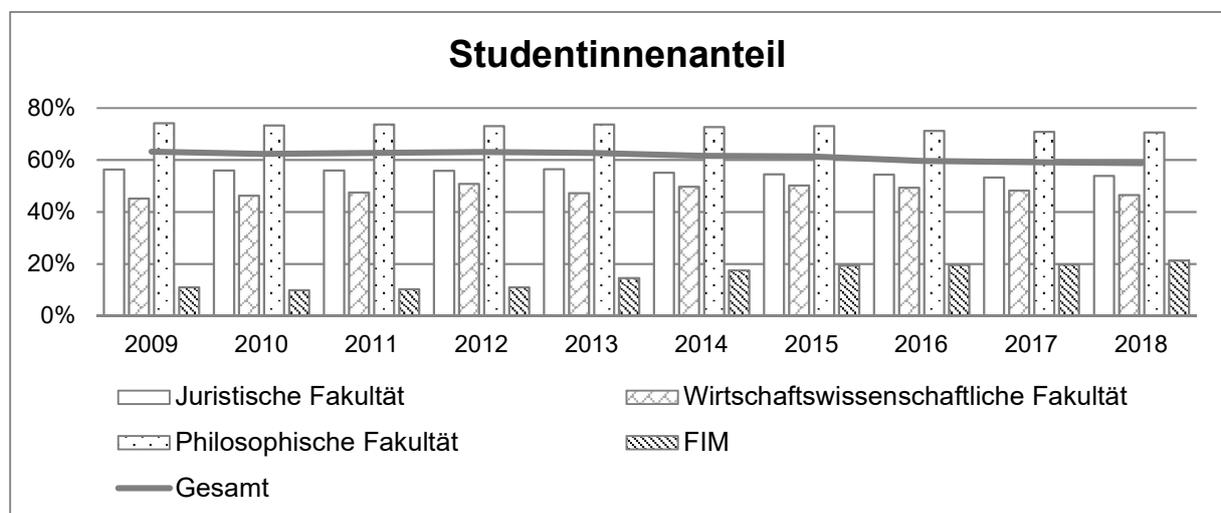
Da sich das politische Interesse und relevante Instrumente wie das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten auf Frauenanteile fokussieren, werden diese im Folgenden in den Vordergrund gestellt. Die statistische Erfassung einer dritten Geschlechtsoption ist erst seit 2019 möglich, daher können hierzu keine Daten für das Jahr 2018 veröffentlicht werden. Soweit nicht anders vermerkt, ist der zugrunde liegende Stichtag der 1. Dezember des jeweiligen Jahres.

### 1. Studierende und studentische Hilfskräfte

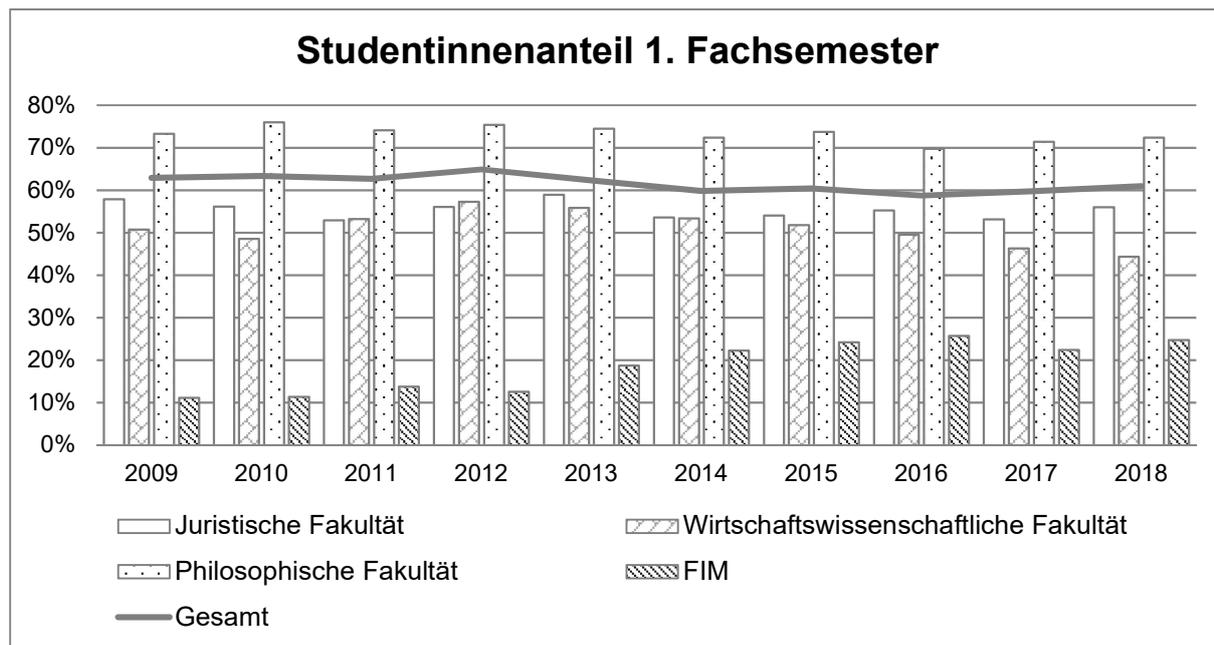
#### 1.1 Studierende

Aufgrund der Fächerstruktur an der Universität Passau ist der **Frauenanteil bei Studierenden** traditionell hoch. Seit 2013 ist der Anteil der Studentinnen kontinuierlich gesunken und liegt 2018 (unverändert zum Vorjahr) bei 59 Prozent. Der Rückgang ist insbesondere auf die Entwicklung der Philosophischen Fakultät zurückzuführen. Der Studentinnenanteil ist hier von 74 Prozent im Jahr 2013 auf 71 Prozent im Jahr 2018 gefallen. An der Juristischen Fakultät schwankt der Frauenanteil in den letzten Jahren um die 54 Prozent. Der Frauenanteil an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist rückläufig und liegt im Berichtsjahr bei 47 Prozent. An der Fakultät für Informatik und Mathematik hat sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2010 mehr als verdoppelt und liegt 2018 bei 21 Prozent. Mit Blick auf die Studierenden differenziert nach dem angestrebten Abschluss lag bis 2017 der Frauenanteil in einem Masterstudium kontinuierlich über dem Frauenanteil in einem Bachelorstudium. Im Berichtsjahr liegt der Frauenanteil bei Studierenden in Bachelorstudiengängen mit 59 Prozent sieben Prozentpunkte über dem Frauenanteil bei Studierenden in Masterstudiengängen. Dieser ist von 56 Prozent (2017) auf 52 Prozent gesunken. Im Berichtsjahr sind in einem Lehramtsstudium 70 Prozent und in einem Studium der Rechtswissenschaften 54 Prozent der Studierenden weiblich.

Bundesweit liegt der durchschnittliche Anteil der weiblichen Studierenden (inklusive Promovierenden) an Universitäten bei 51 Prozent und somit deutlich unter dem Frauenanteil der Universität Passau.



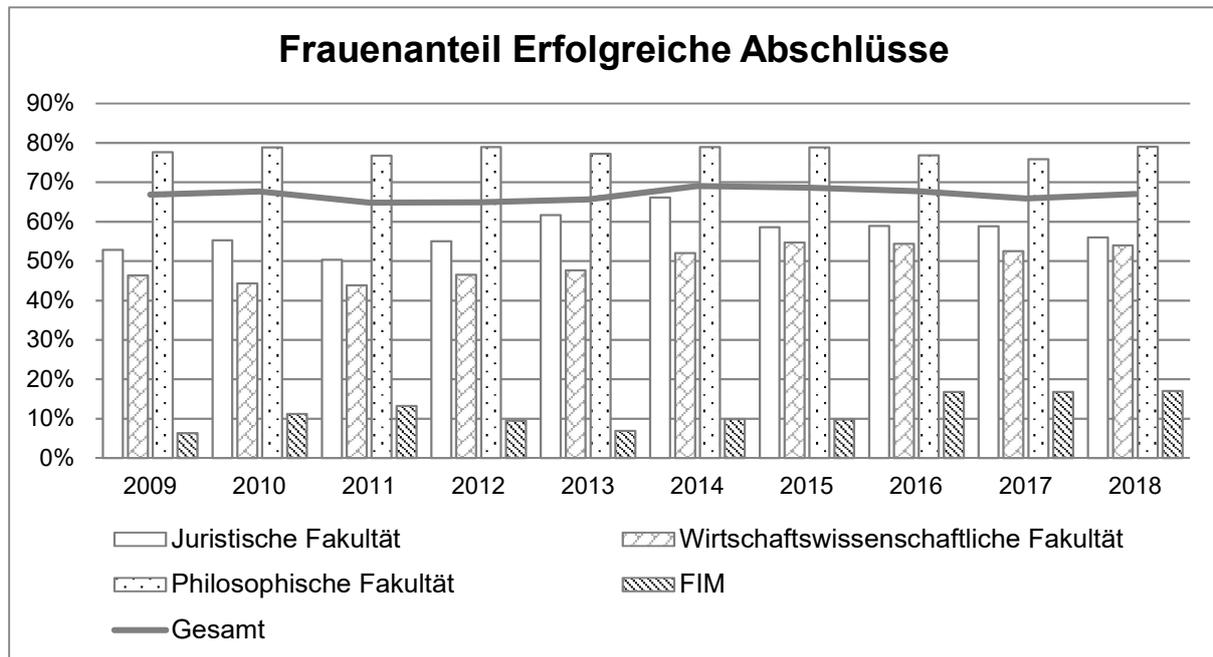
Die Betrachtung der **Studierenden im ersten Fachsemester** ergibt ein ähnliches Bild. Im Jahr 2018 entspricht der Anteil an Studentinnen im ersten Fachsemester mit 61 Prozent fast dem Frauenanteil bei Studierenden in der Gesamtbetrachtung (59 Prozent). Dies spiegelt sich auch an der Philosophischen Fakultät mit einem Frauenanteil bei Studierenden im ersten Fachsemester mit 72 Prozent und den Gesamtstudierenden mit 71 Prozent wider. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sinkt der Frauenanteil bei Studierenden im ersten Fachsemester im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte auf 44 Prozent. An der Juristischen Fakultät steigt der Anteil auf 56 Prozent an (plus drei Prozentpunkte). Der Anteil an Studentinnen im ersten Fachsemester an der Fakultät für Informatik und Mathematik ist im Berichtsjahr mit 25 Prozent höher als im Vorjahr (22 Prozent).



Im Hinblick auf den **Frauenanteil bei ausländischen Studierenden** liegt erstmals im Berichtszeitraum eine paritätischere Geschlechterverteilung vor. Im Jahr 2009 betrug der Frauenanteil noch 70 Prozent. An der Juristischen Fakultät ist der Frauenanteil bei ausländischen Studierenden im Vergleich zum Vorjahr um sechs Prozentpunkte auf nun 57 Prozent gefallen. An der Philosophischen Fakultät beträgt der Rückgang zwei Prozentpunkte und liegt bei 69 Prozent. Die Fakultät für Informatik und Mathematik weist erneut den geringsten Frauenanteil bei ausländischen Studierenden auf und schwankt seit 2015 um die 25 Prozent. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind 54 Prozent der ausländischen Studierenden weiblich – ein Vorjahresrückgang um sieben Prozentpunkte.

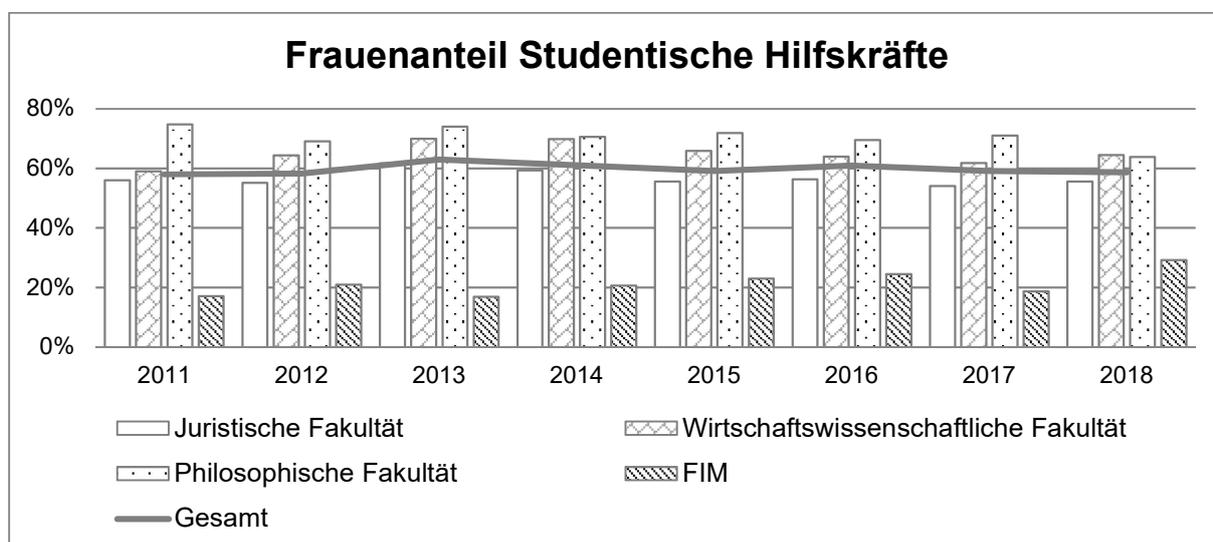
Im Prüfungsjahr 2018 wurde knapp die Hälfte der Studienabschlüsse in Bayern (52 Prozent) von Frauen erworben. Der **Absolventinnenanteil** der Universität Passau liegt mit 67 Prozent weit über dem landesweiten Durchschnitt und weist im Jahr 2018 einen Unterschied von acht Prozentpunkten zum Studentinnenanteil auf. Mit Ausnahme der Fakultät für Informatik und Mathematik liegen auch in diesem Berichtsjahr an allen Fakultäten die Absolventinnen über den Studentinnenanteilen. Im dritten Jahr unverändert ist der Absolventinnenanteil an der Fakultät für Informatik und Mathematik mit konstant 17 Prozent. Dieser liegt damit vier Prozentpunkte unterhalb des Studentinnenanteils. Die Anteile an der Philosophischen Fakultät und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind geringfügig gestiegen und liegen 2018 bei 79 bzw. 54 Prozent. An der Juristischen Fakultät sinkt der Absolventinnenanteil auf 56 Prozent, nachdem er von 2015 bis 2017 bei je 59 Prozent lag. Seit 2014 hatten sich die An-

teile der Absolventinnen in einem Bachelor- und Masterstudiengang immer mehr angenähert (Jahr 2017: 65 bzw. 64 Prozent), diese liegen in 2018 mit 66 zu 61 Prozent wieder deutlicher auseinander.



## 1.2 Studentische Hilfskräfte

Die Überrepräsentation weiblicher studentischer Hilfskräfte ging in den letzten Jahren etwas zurück. Mit 59 Prozent entspricht der Frauenanteil bei studentischen Hilfskräften dem Frauenanteil an Studierenden und ist im Vergleich zu 2017 stabil. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (65 Prozent) und an der Fakultät für Informatik und Mathematik (29 Prozent) liegt der Anteil an weiblichen studentischen Hilfskräften 18 bzw. acht Prozentpunkte über dem Frauenanteil der Studierenden. 56 Prozent der studentischen Hilfskräfte an der Juristischen Fakultät sind weiblich, ihr Anteil liegt knapp über dem Anteil der weiblichen Studierenden (54 Prozent). Der Frauenanteil bei studentischen Hilfskräften an der Philosophischen Fakultät schwankte von 2014 bis 2017 um die 70 Prozent und beträgt in 2018 nur noch 64 Prozent.

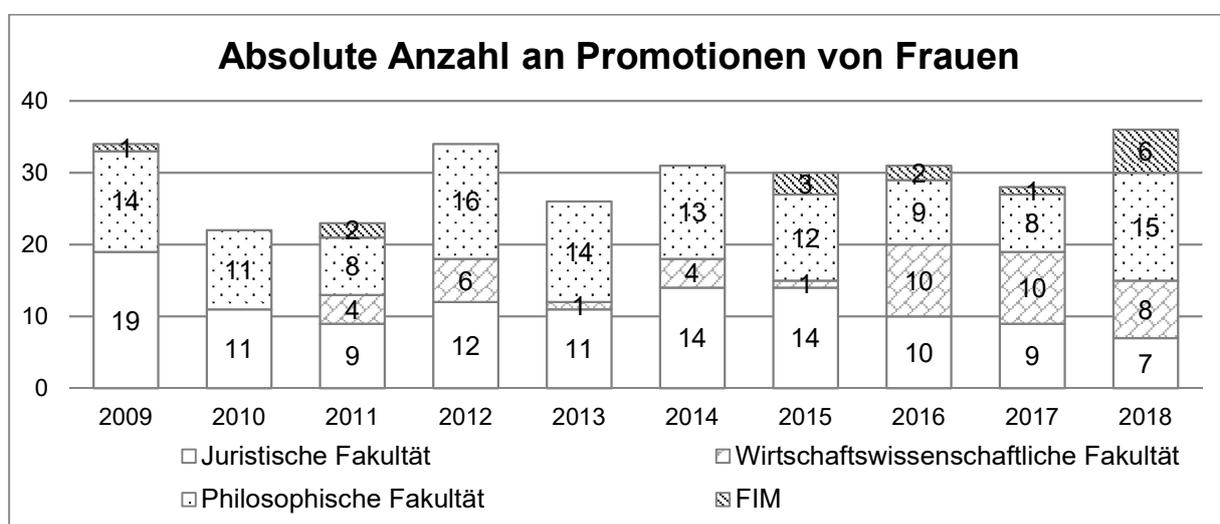
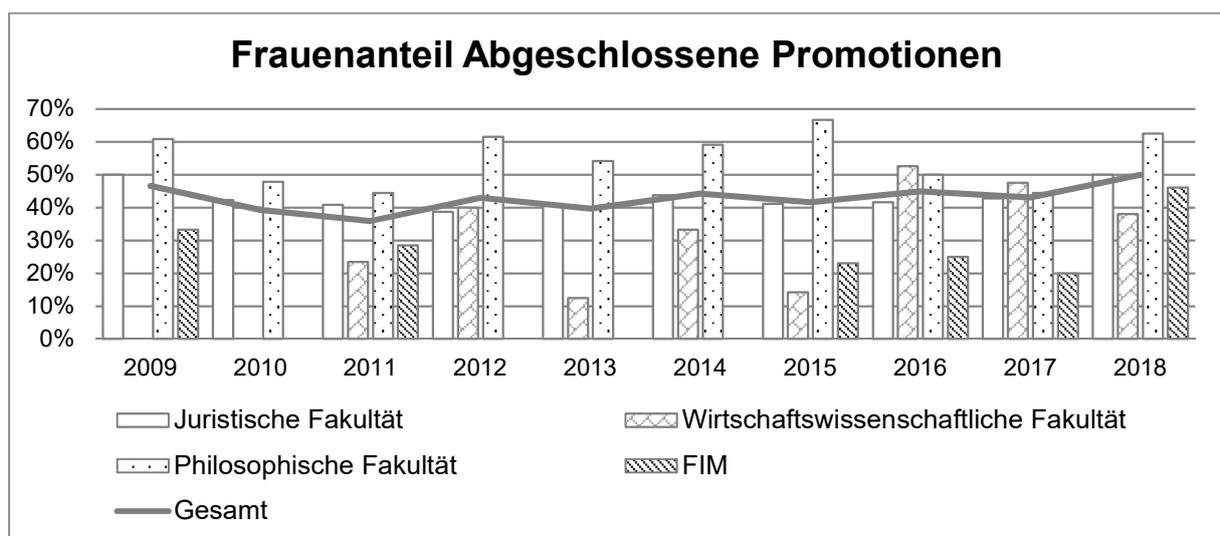


## 2. Wissenschaftlicher Nachwuchs

### 2.1 Promotion

Seit 2012 liegt der **Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen** stets zwischen 40 und 45 Prozent und steigt im Jahr 2018 erstmals im Berichtszeitraum auf 50 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Zugewinn um 7 Prozentpunkte. Bayernweit wurden 47 Prozent der Promotionen im Jahr 2018 von Frauen abgeschlossen. Aufgrund teilweise geringer Fallzahlen schwanken die Frauenanteile bei Promotionen an den Fakultäten sehr stark.

Der Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen ist bei der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät von 48 auf 38 Prozent gesunken und liegt damit deutlich unter dem Anteil der weiblichen Studierenden (47 Prozent). An der Philosophischen Fakultät steigt der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 44 auf 63 Prozent und verzeichnet somit fakultätsspezifisch den im Berichtszeitraum zweithöchsten gemessenen Wert. Von 2012 bis 2014 gab es keine abgeschlossenen Promotionen von Frauen an der Fakultät für Informatik und Mathematik. Seit 2015 schwankte der Anteil von 20 bis 25 Prozent und steigt im Jahr 2018 auf 46 Prozent. Der Frauenanteil an der Juristischen Fakultät steigt von im Vorjahr 43 auf nun 50 Prozent und damit auf den höchsten für die Fakultät gemessenen Wert seit 2009.



In der Betrachtung des **Frauenanteils bei immatrikulierten Promotionsstudierenden** ist dieser gesamtuniversitär zum Vorjahr um drei Punkte gesunken und beträgt nun 42 Prozent. Er liegt damit (wie bereits in 2016) auf dem niedrigsten Stand seit 2009 und ist um acht Prozentpunkte niedriger als der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen. Der Frauenanteil bei immatrikulierten Promotionsstudierenden im 1. Fachsemester ist von 43 Prozent im Vorjahr auf nun 59 Prozent stark gestiegen und zugleich auf dem höchsten Niveau seit 2009.

Die Philosophische Fakultät weist mit 54 Prozent bei Promovierenden, die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit 75 Prozent (Verdreifachung im Vergleich zum Vorjahr) bei Promovierenden im 1. Fachsemester die höchsten Frauenanteile auf. Letztere hat 2018 einen Frauenanteil von 48 Prozent bei Promovierenden, der fakultätsspezifisch höchste Wert im Berichtszeitraum (unverändert zu 2017). An der Fakultät für Informatik und Mathematik war der Frauenanteil bei Promovierenden von 2013 (36 Prozent) bis 2017 (15 Prozent) gesunken. Im Berichtsjahr steigt der Anteil im Vergleich zum Vorjahr auf 21 Prozent. Unter den Promovierenden im ersten Fachsemester sind 56 Prozent weiblich. An der Juristischen Fakultät liegt der Frauenanteil bei Promovierenden bei 43 Prozent und sinkt damit um acht Punkte im Vergleich zum Vorjahr. Bei den Promovierenden im 1. Fachsemester steigt der Anteil jedoch und liegt bei 50 Prozent (Jahr 2017: 44 Prozent).

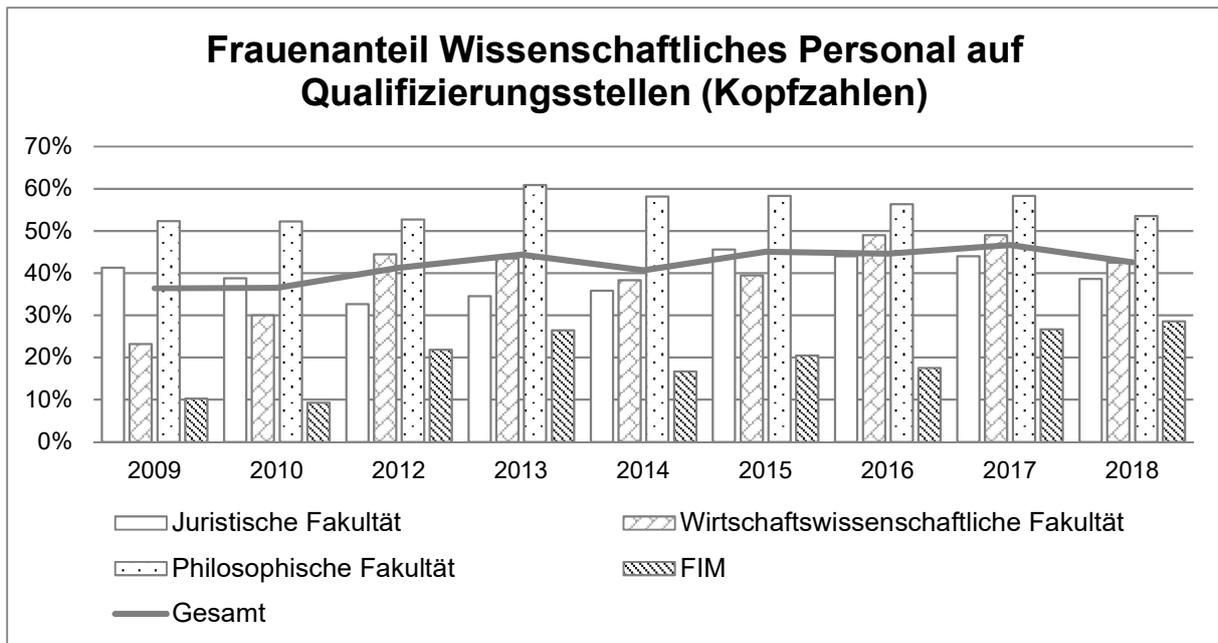
## **2.2 Habilitation**

Die Anzahl der Habilitationen an der Universität Passau ist weiterhin sehr gering (seit 1997 maximal neun pro Jahr), weshalb die Betrachtung von Frauenanteilen stark verzerrt ist. Von 2012 bis 2015 wurde keine Frau an der Universität Passau habilitiert. Zuvor lag der Frauenanteil bei durchschnittlich 20 Prozent. Im Jahr 2017 wurde an der Juristischen Fakultät eine Habilitation von einer Frau abgeschlossen. Diese führt wie bereits im Vorjahr zu einem universitätsweiten Frauenanteil von 25 Prozent. Im Berichtsjahr wurden keine Habilitationen abgeschlossen.

## **3. Wissenschaftliches Personal**

### **3.1 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Nach einem leichten Rückgang im Jahr 2014 konnte von 2015 bis 2017 wieder an die kontinuierliche Steigerung des **Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen (Kopffzahlen)** angeknüpft werden. Das Niveau sinkt allerdings im Jahr 2018 wieder auf 43 Prozent (minus vier Punkte).



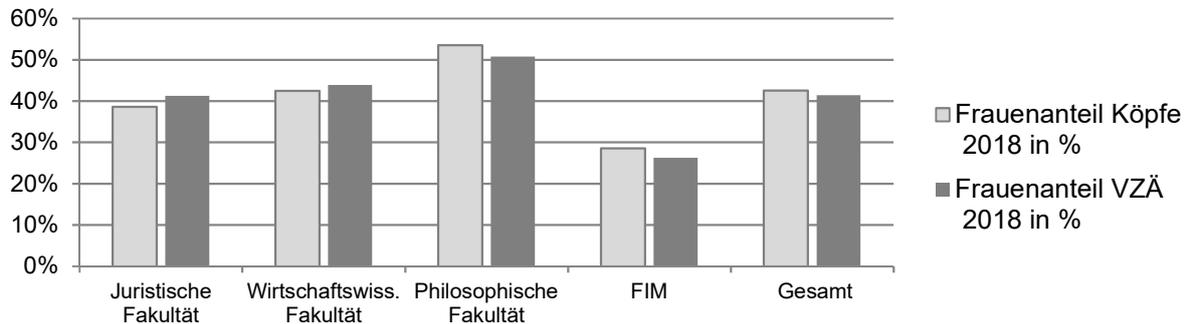
Im Vergleich zum Vorjahr sinken die Frauenanteile an der Juristischen Fakultät auf 39 Prozent (minus fünf), der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät auf 43 Prozent (minus sechs) und der Philosophischen Fakultät auf 54 Prozent (minus vier). Nur die Fakultät für Informatik und Mathematik kann das Vorjahresplus (plus neun) um weitere zwei Prozentpunkte auf nun 29 Prozent ausbauen.

Im Widerspruch zum Kaskadenmodell liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen zwischen 15 (Juristische Fakultät) und 17 Prozentpunkten (Philosophische Fakultät) unter dem Studentinnenanteil. Davon ausgenommen ist die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, an welcher der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal mit 43 Prozent fast dem Studentinnenanteil (47 Prozent) entspricht. An der Fakultät für Informatik und Mathematik ist der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen mit 29 Prozent um acht Prozentpunkte höher als der Studentinnenanteil.

Hervorzuheben ist, dass die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal weniger stark sinken, sobald nicht nur das Personal auf Qualifizierungsstellen, sondern das wissenschaftliche Personal sowohl auf Qualifizierungsstellen als auch auf drittmittelfinanzierten Stellen berücksichtigt wird. Gesamtuniversitär fällt der Frauenanteil im Jahr 2018 dadurch nur leicht um einen Prozentpunkt auf 44 Prozent und liegt damit 2 Prozentpunkte über dem universitären Landesdurchschnitt. Dies spiegelt sich auch in den Fakultäten wider. Hier sinken die entsprechenden Werte um ein bis drei Prozentpunkte, lediglich die Fakultät für Informatik und Mathematik steigt um fünf Prozentpunkte und weist einen Frauenanteil von 29 Prozent aus.

In der Betrachtung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen aus der Perspektive von **Vollzeitäquivalenten (VZÄ)** fällt auf, dass sich dieser dem Frauenanteil aus der Perspektive von Kopfzahlen immer mehr annähert. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich eine geringere Differenz (43 Prozent bei Kopfzahlen vs. 41 Prozent bei Vollzeitäquivalenten). Der größte Unterschied ist an der Philosophischen Fakultät sowie der Fakultät für Informatik und Mathematik mit einem Frauenanteil von 54 bzw. 29 Prozent bei Betrachtung von Kopfzahlen und einem Frauenanteil von 51 bzw. 26 Prozent bei Betrachtung von Vollzeitäquivalenten zu beobachten. Die beiden anderen Fakultäten weisen in beiden Betrachtungsweisen geringere Unterschiede (ein bzw. zwei Prozentpunkte) auf.

## Vergleich der Frauenanteile beim wissens. Personal aus der Perspektive von Kopfzahlen und VZÄ

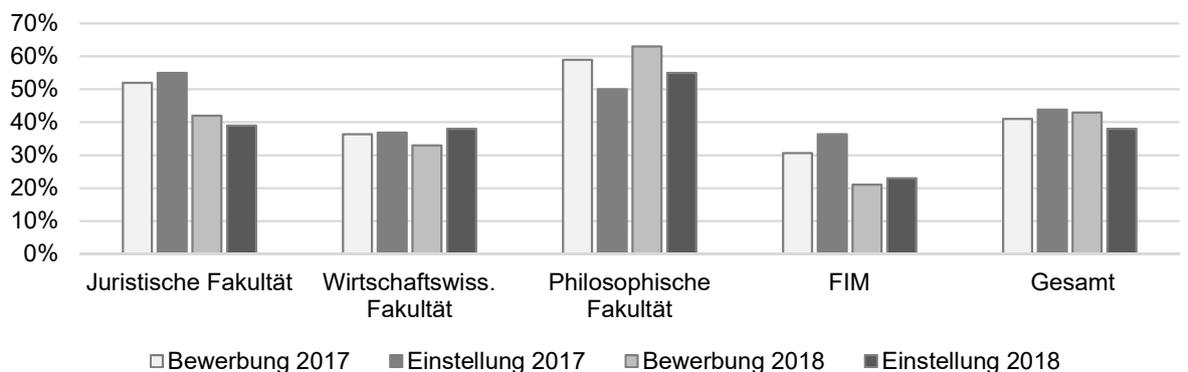


An der Universität Passau stehen alle wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifizierungsstellen in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Eine Analyse zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in Bezug auf die Vertragslaufzeit für das gesamte wissenschaftliche Personal ist für das nächste Berichtsjahr vorgesehen.

### 3.2 Stellenbesetzungsprozess beim wissenschaftlichen Personal

Der Gleichstellungsbericht beinhaltet seit dem Jahr 2017 auch eine Übersicht zur Stellenbesetzung beim wissenschaftlichen Personal inklusive wissenschaftlicher Hilfskräfte je Fakultät. Hierfür wurde im Jahr 2017 ein Prozess zur Datenübermittlung von den Fakultäten an die Verantwortliche des Gleichstellungscontrollings eingeführt. Nachdem der Frauenanteil bei Einstellungen im Studienjahr 2017 leicht über dem Frauenanteil bei Bewerbungen lag, hat sich diese Entwicklung im Jahr 2018 umgekehrt: 43 Prozent Bewerbungen von Frauen stehen nunmehr 38 Prozent Einstellungen von Frauen gegenüber. Relativ konstant ist diese Differenz an der Philosophischen Fakultät, an welcher der Frauenanteil bei Bewerbungen um 8 Prozentpunkte höher liegt. Diese 63 Prozent bedeuten zugleich den höchsten Frauenanteil bei Bewerbungen unter allen Fakultäten. Die Fakultät für Informatik und Mathematik liegt mit 23 Prozent als einzige unter dem gesamtuniversitären Durchschnitt von 38 Prozent bei Einstellungen.

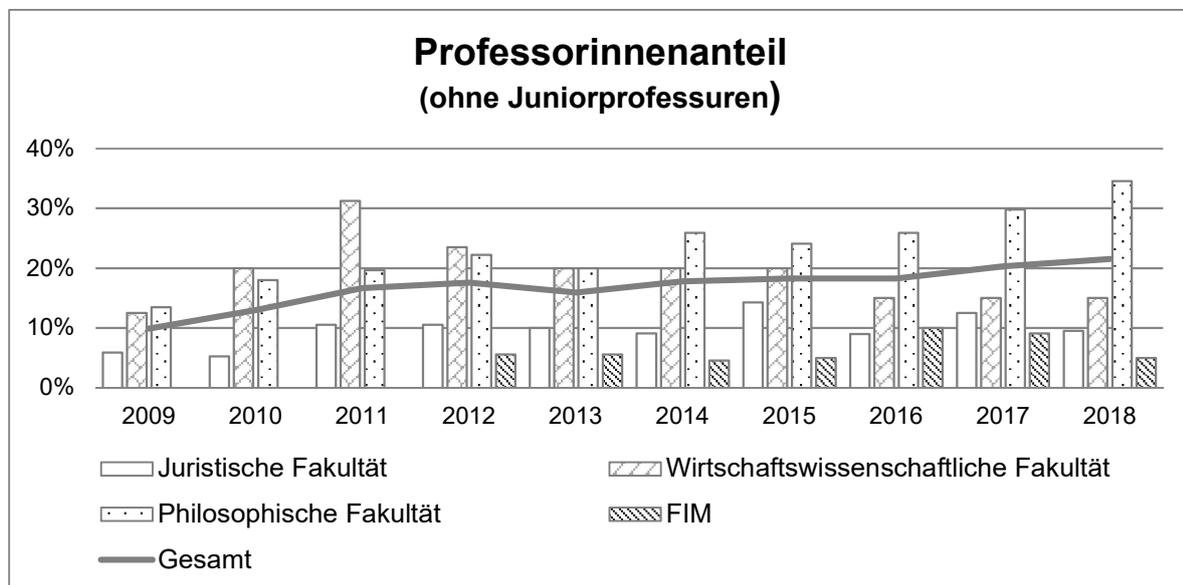
### Anteil von Frauen am Stellungsbesetzungsprozess



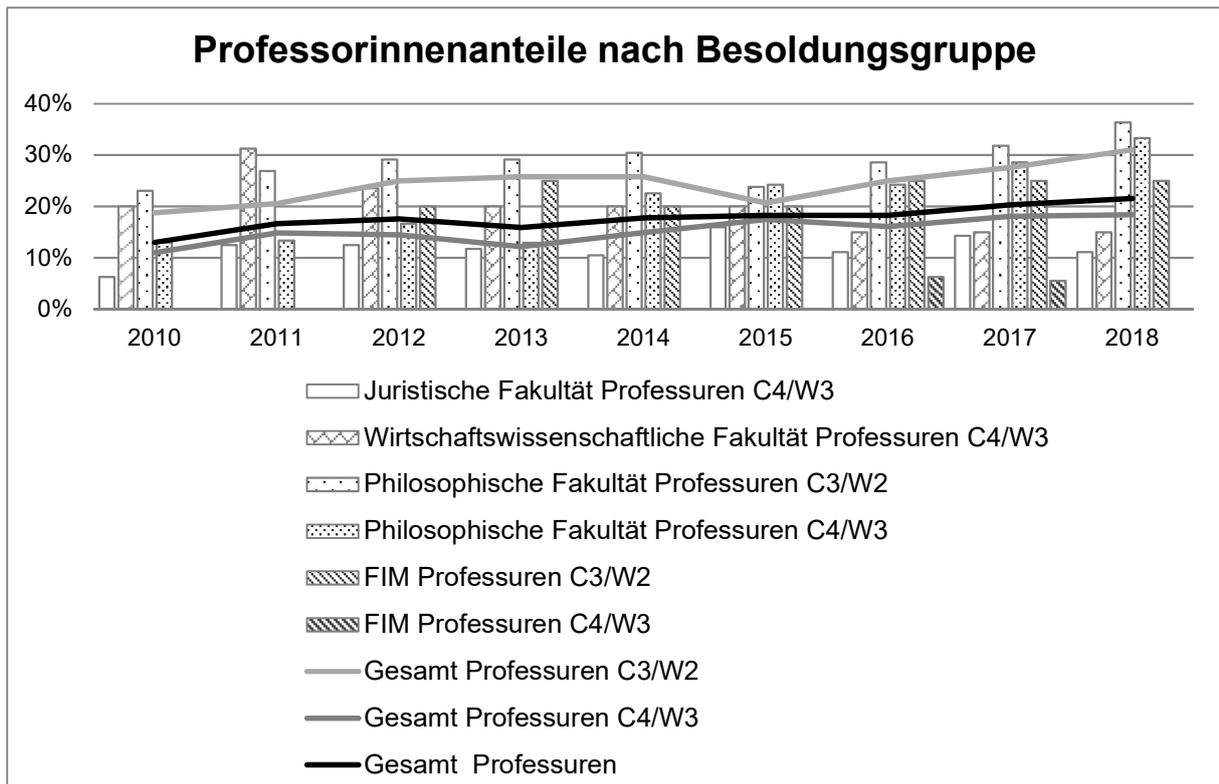
### 3.3 Professuren

Dem Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen wird politisch besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Für die Universität Passau ist die Betrachtung von C3/W2- und C4/W3-Professuren relevant, da Juniorprofessuren quantitativ nur eine marginale Rolle spielen. Die ein bis zwei im Beobachtungszeitraum bestehenden Juniorprofessuren sind ausschließlich männlich besetzt. Im Folgenden werden deshalb Juniorprofessuren nicht berücksichtigt.

Seit 2009 konnte der **Frauenanteil an Professuren** (ohne Juniorprofessuren) von damals zehn Prozent erheblich gesteigert werden und lag zwischen 2014 und 2016 konstant bei 18 Prozent. Im Jahr 2017 wurde erstmals ein Frauenanteil von 20 Prozent erreicht, der im Jahr 2018 um weitere zwei Punkte auf 22 Prozent angestiegen ist. Absolut gibt es im Jahr 2018 mehr als doppelt so viele Professorinnen wie im Jahr 2009 (25 versus zehn). Bayernweit liegt der durchschnittliche Frauenanteil an Professuren mit Juniorprofessuren bei Universitäten bei 21 Prozent.

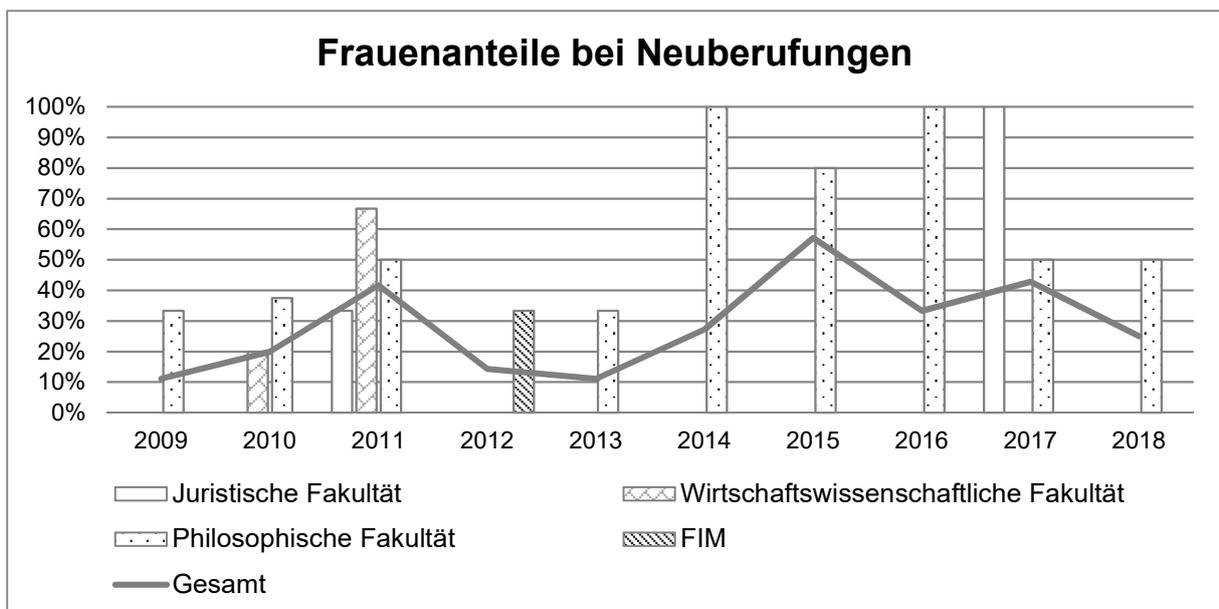


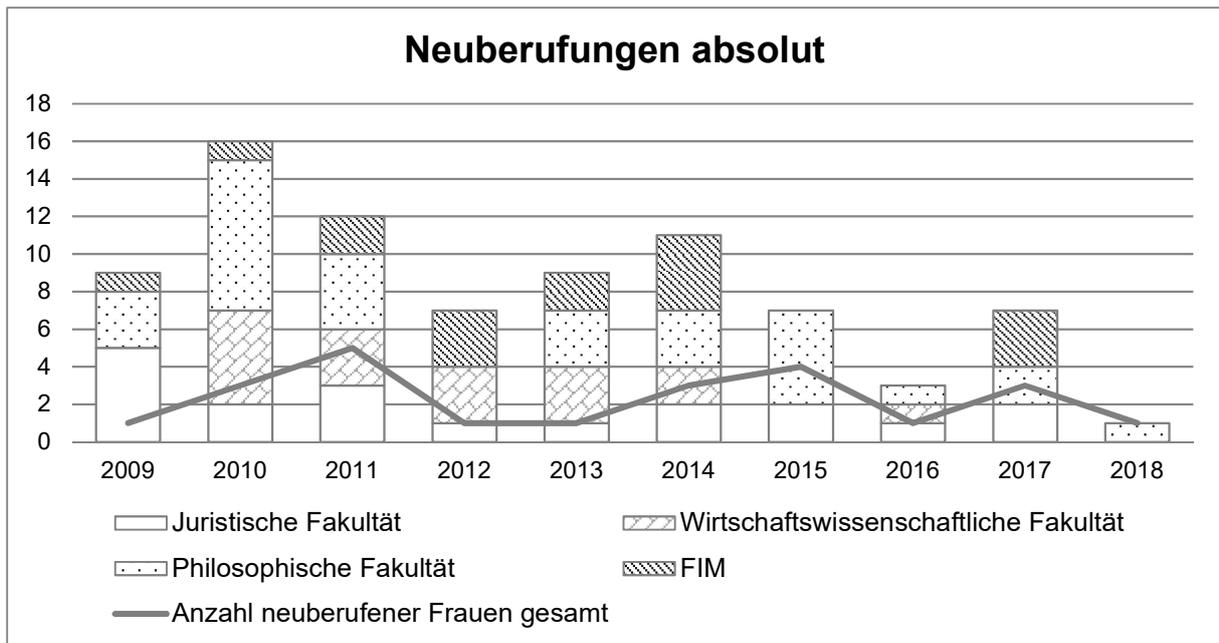
Die Kontinuität seit 2014 auf der Ebene der Gesamtbetrachtung verdeckt Veränderungen auf der Ebene der **Besoldungsgruppen**. Nach einer Annäherung der Frauenanteile bei C3/W2- an den Anteil bei C4/W3-Professuren im Jahr 2015 haben sich die Anteile seit 2016 wieder leicht voneinander entfernt. Während die C4/W3-Professuren im Vergleich zum Vorjahr konstant bleiben (weiterhin 18 Prozent) steigt die Quote der C3/W2-Professuren abermals um drei Punkte auf nun 31 Prozent an. Ein Vergleich mit 2010 zeigt, dass im Berichtsjahr doppelt so viele C4/W3-Professuren mit Frauen besetzt sind (acht gegenüber 16).



### 3.4 Berufungsverfahren

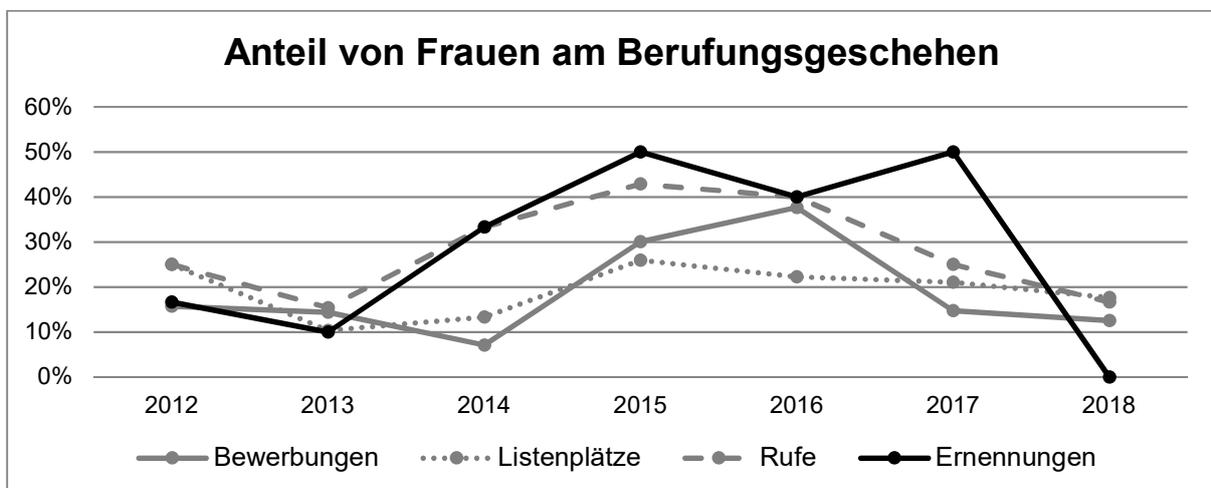
In den Jahren 2009 bis 2017 schwanken die **Frauenanteile bei neuberufenen Professorinnen und Professoren** gesamtuniversitär erheblich und liegen zwischen elf Prozent in den Jahren 2009 und 2013 und dem Spitzenwert von 57 Prozent im Jahr 2015. Im Berichtsjahr beträgt der Frauenanteil 25 Prozent, da eine von vier neuberufenen Professorinnen und Professoren weiblich ist. Die Professorin ist an der Philosophischen Fakultät tätig.





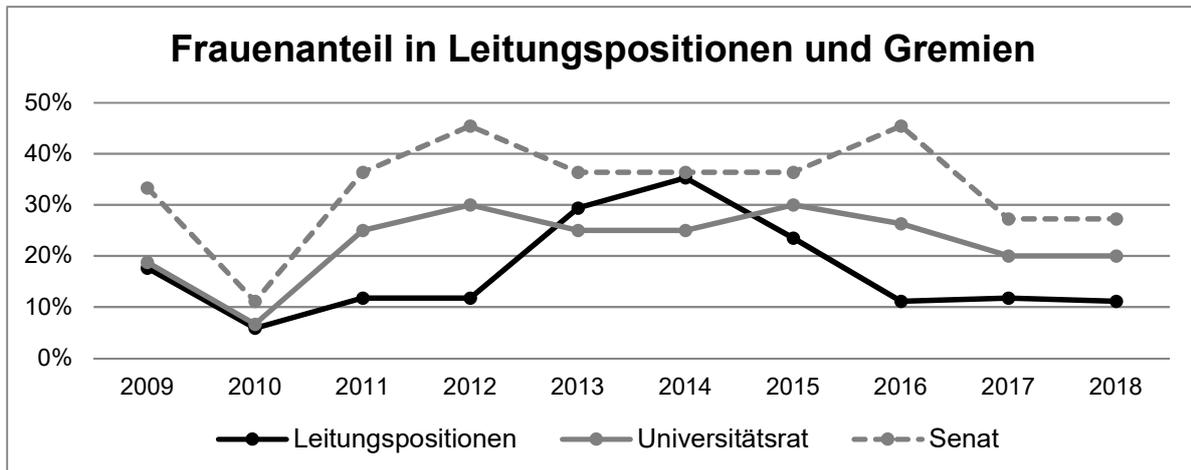
Für den Anteil von **Frauen am Berufungsgeschehen** liegen seit 2012 verlässliche Zahlen vor. In den letzten Gleichstellungsberichten wurden die Frauenanteile von Berufungen ermittelt, die sich auf das Jahr der Ernennung beziehen. Ab 2016 wurde die Vorgehensweise an die Methodik der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) angepasst, sodass die Frauenanteile von Berufungen nach dem Jahr der Ruferteilung ermittelt werden. Im Vergleich zum Vorjahr ist hiernach der Frauenanteil bei Bewerbungen abermals gesunken und beträgt 2018 noch 13 Prozent. Der höchste Frauenanteil mit 28 Prozent bei Bewerbungen ist an der Philosophischen Fakultät zu finden, gefolgt von der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit 17 Prozent. Die Fakultät für Informatik und Mathematik weist mit fünf Prozent den geringsten Anteil auf. An der Juristischen Fakultät liegt der Wert im Jahr 2018 bei sieben Prozent.

17 Prozent der Rufe gingen an Frauen, womit sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2017 um acht Prozentpunkte weiter verringert hat. Weibliche Ernennungen bezogen auf das Jahr der Ruferteilung gab es im Berichtsjahr nicht.



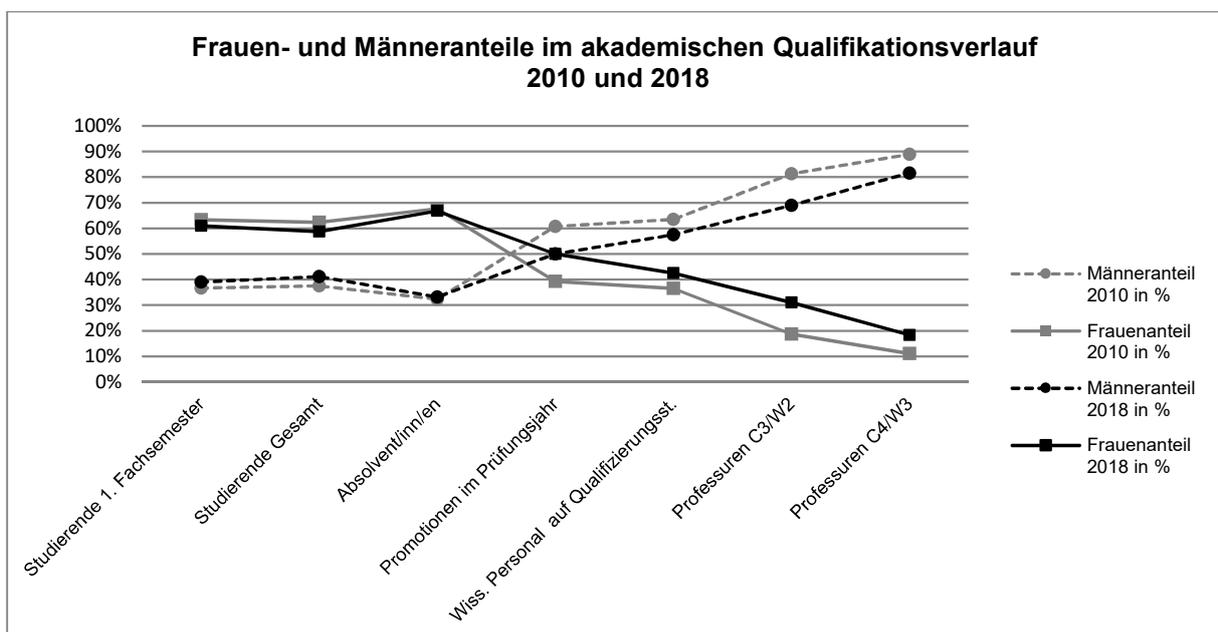
## 4. Leitungspositionen und Gremien

Von 2010 bis 2014 konnten die **Leitungspositionen** (Universitäts- und Fakultätsleitungen) an der Universität Passau verstärkt mit Frauen besetzt werden, sodass der Spitzenwert im Jahr 2014 bei 35 Prozent lag. Seit 2015 ist der Frauenanteil jedoch wieder rückläufig und beträgt 2018 nur noch elf Prozent. Dies ist primär darin begründet, dass im Berichtsjahr in den Fakultätsleitungen ausschließlich Dekane vertreten sind. Zeitgleich wird die Universität Passau von einer Frau als Präsidentin geleitet.

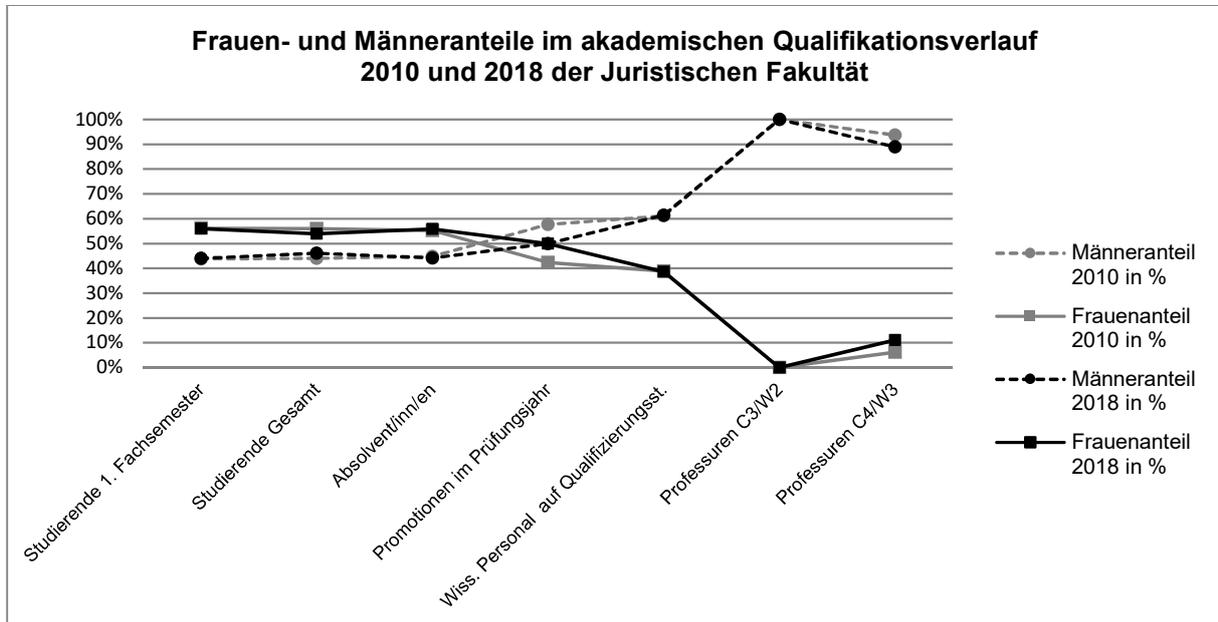


## 5. Zusammenfassung

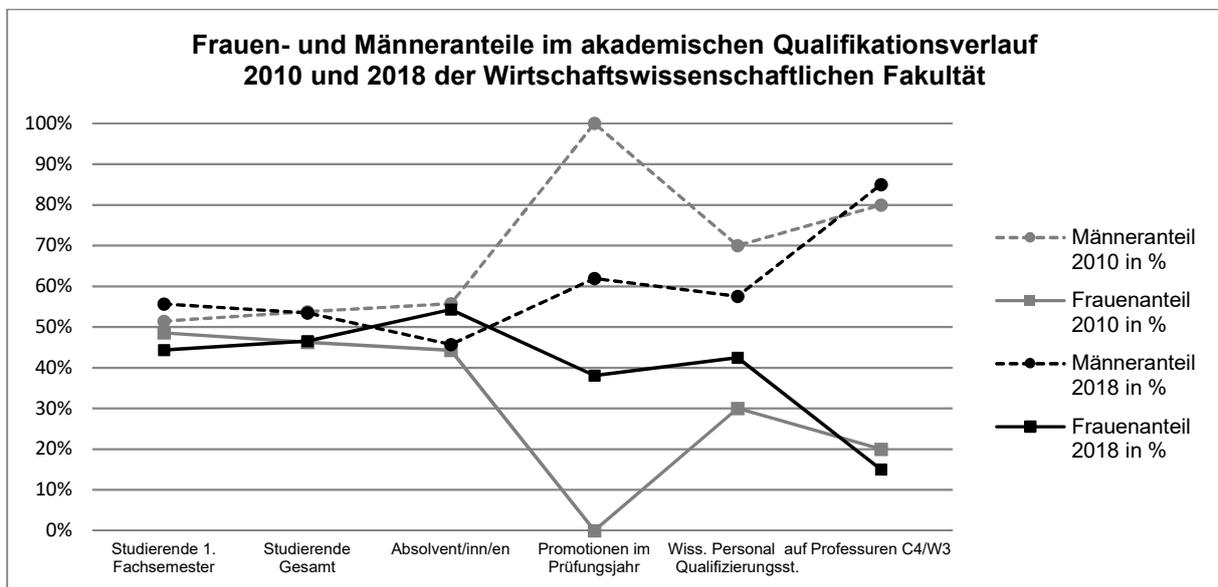
Insgesamt nähern sich die Frauen- und Männeranteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen grundsätzlich an. Dies veranschaulicht das sogenannte „**Scherendiagramm**“, das Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf in den Jahren 2010 und 2018 gegenüberstellt. Wegen geringer Fallzahlen sind die Frauen- und Männeranteile bei Habilitationen nicht in die Darstellung miteingeflossen.



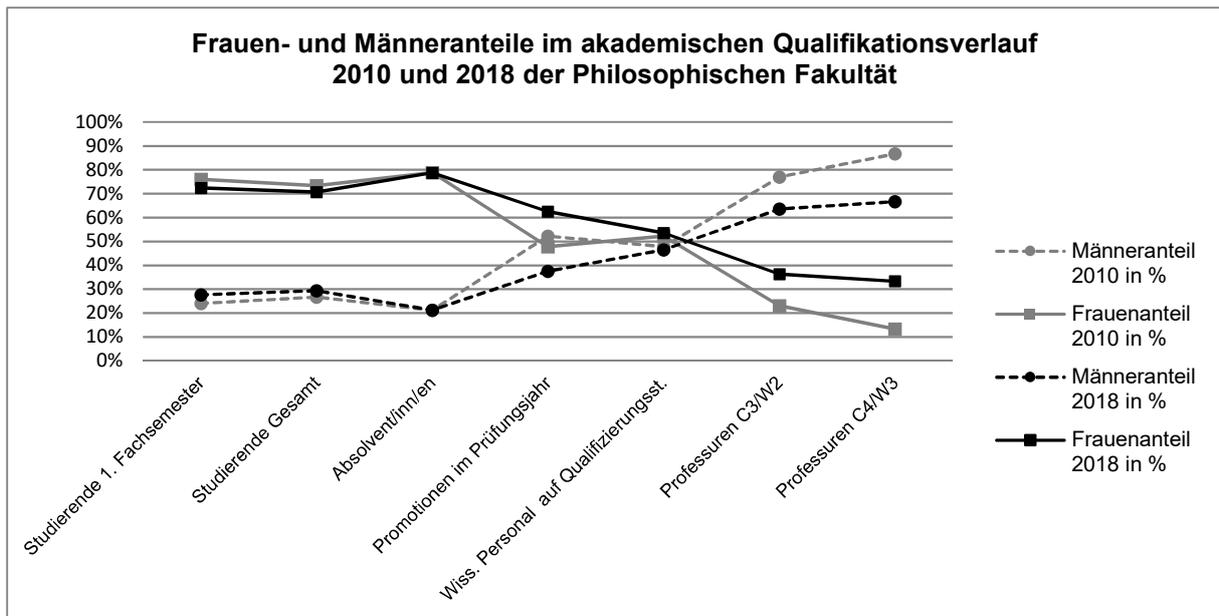
Zwischen den Fakultäten variieren die jeweiligen Scherendiagramme sehr. An der **Juristischen Fakultät** entfernen sich die Frauen- und Männeranteile ab der Ebene der Professuren sehr stark. Bei den C4/W3-Professuren ist eine minimale Annäherung der Anteile im Jahr 2018 erkennbar.



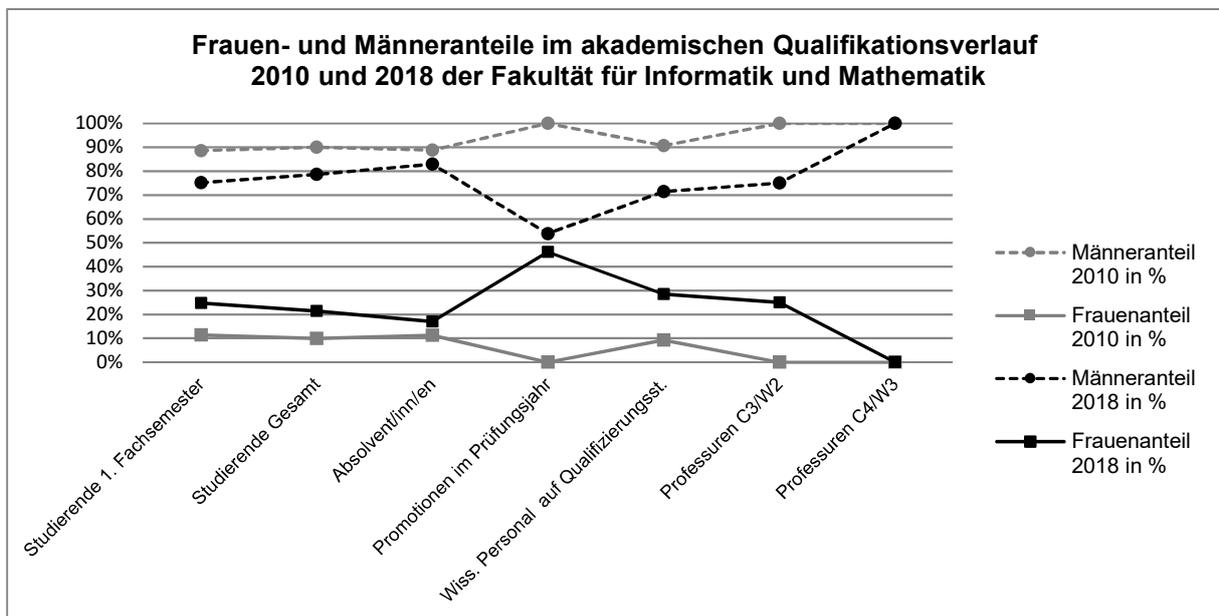
Die **Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät** zeigt 2018 eine deutliche Verbesserung bei den abgeschlossenen Promotionen und beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen. Die Anteile bei den C4/W3-Professuren driften 2018 jedoch stärker auseinander als 2010.



Das Scherendiagramm der **Philosophischen Fakultät** spiegelt die Überrepräsentanz von Studentinnen und Absolventinnen wider. Im Vergleich zu 2010 nähern sich sowohl bei den C3/W2- als auch bei den C4/W3-Professuren die Frauen- und Männeranteile an.



Das Scherendiagramm der **Fakultät für Informatik und Mathematik** weicht deutlich von den Scherendiagrammen der restlichen Fakultäten ab, da 2010 und 2018 auf allen betrachteten Qualifikationsebenen die Männeranteile weit über den Frauenanteilen liegen. Der Jahresvergleich zeigt aber auch, dass der Abstand zwischen den jeweiligen Anteilen abnimmt, insbesondere bei den abgeschlossenen Promotionen.



#### Zielvereinbarung 2014 – 2018: Ausgewählte Ziele und aktueller Stand (01.12.2018)

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass alle gleichstellungsbezogenen Ziele bis 2018 erreicht werden konnten.

Ziel	Zielwert bis 2018	Stand 01.12.2018
Professorinnenanteil erhöhen	20 % (entspricht 23 Professorinnen von 117 Professuren, ohne Juniorprofessuren)	21,55 % (entspricht 25 Professorinnen von 116 Professuren, ohne Juniorprofessuren)
Anteil weiblicher Studierender an FIM erhöhen	durchschnittlich 15 %	21,41 %
Status quo des Frauenanteils im Mittelbau an FIM halten	20 %	26,23 %

## 6. Tabellen

<b>Studentinnenanteil</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Juristische Fakultät	56%	56%	56%	57%	55%	55%	54%	53%	54%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	46%	48%	51%	47%	50%	50%	49%	48%	47%
Philosophische Fakultät	73%	74%	73%	74%	73%	73%	71%	71%	71%
FIM	10%	10%	11%	15%	18%	19%	20%	20%	21%
<b>Gesamt</b>	<b>62%</b>	<b>63%</b>	<b>63%</b>	<b>63%</b>	<b>62%</b>	<b>61%</b>	<b>60%</b>	<b>59%</b>	<b>59%</b>

<b>Studentinnenanteil 1. Fachsemester</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Juristische Fakultät	56%	53%	56%	59%	54%	54%	55%	53%	56%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	49%	53%	57%	56%	53%	52%	50%	46%	44%
Philosophische Fakultät	76%	74%	75%	75%	72%	74%	70%	71%	72%
FIM	11%	14%	13%	19%	22%	24%	26%	22%	25%
<b>Gesamt</b>	<b>63%</b>	<b>63%</b>	<b>65%</b>	<b>62%</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>	<b>59%</b>	<b>60%</b>	<b>61%</b>

<b>Frauenanteil bei intern. Studierenden</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Juristische Fakultät	56%	56%	67%	67%	63%	66%	64%	63%	57%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	57%	62%	61%	54%	68%	66%	66%	61%	54%
Philosophische Fakultät	79%	78%	78%	80%	74%	77%	75%	71%	69%
FIM	23%	16%	14%	17%	14%	23%	27%	25%	25%
<b>Gesamt</b>	<b>66%</b>	<b>66%</b>	<b>69%</b>	<b>68%</b>	<b>67%</b>	<b>64%</b>	<b>61%</b>	<b>55%</b>	<b>50%</b>

<b>Frauenanteil Absolvent/inn/en</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Juristische Fakultät	55%	50%	55%	62%	66%	59%	59%	59%	56%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	44%	44%	46%	48%	52%	55%	54%	53%	54%
Philosophische Fakultät	79%	77%	79%	77%	79%	79%	77%	76%	79%
FIM	11%	13%	10%	7%	10%	10%	17%	17%	17%
<b>Gesamt</b>	<b>68%</b>	<b>65%</b>	<b>65%</b>	<b>66%</b>	<b>69%</b>	<b>69%</b>	<b>68%</b>	<b>66%</b>	<b>67%</b>

<b>Frauenanteil immatr. Promovierende</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Juristische Fakultät	53%	54%	47%	48%	51%	55%	52%	51%	43%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	21%	23%	32%	42%	46%	47%	44%	48%	48%
Philosophische Fakultät	60%	62%	60%	62%	56%	50%	51%	58%	54%
FIM	32%	26%	30%	36%	16%	15%	12%	15%	21%
<b>Gesamt</b>	<b>49%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>52%</b>	<b>47%</b>	<b>44%</b>	<b>42%</b>	<b>45%</b>	<b>42%</b>

<b>Frauenanteil abgeschlossene Promotionen</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Juristische Fakultät	42%	41%	39%	41%	44%	41%	42%	43%	50%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	0%	24%	40%	13%	33%	14%	53%	48%	38%
Philosophische Fakultät	48%	44%	62%	54%	59%	67%	50%	44%	63%
FIM	0%	29%	0%	0%	0%	23%	25%	20%	46%
<b>Gesamt</b>	<b>39%</b>	<b>36%</b>	<b>43%</b>	<b>40%</b>	<b>44%</b>	<b>42%</b>	<b>45%</b>	<b>43%</b>	<b>50%</b>

<b>Wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Juristische Fakultät	39%	k.A.	33%	35%	36%	46%	44%	44%	39%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	30%	k.A.	44%	43%	38%	39%	49%	49%	43%
Philosophische Fakultät	52%	k.A.	53%	61%	58%	58%	56%	58%	54%
FIM	9%	k.A.	22%	26%	17%	20%	18%	27%	29%
<b>Gesamt</b>	<b>37%</b>	<b>k.A.</b>	<b>41%</b>	<b>44%</b>	<b>41%</b>	<b>45%</b>	<b>45%</b>	<b>47%</b>	<b>43%</b>

<b>Professorinnenanteil*</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Juristische Fakultät	5%	11%	11%	10%	9%	14%	9%	13%	10%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	20%	31%	24%	20%	20%	20%	15%	15%	15%
Philosophische Fakultät	18%	20%	22%	20%	26%	24%	26%	30%	35%
FIM	0%	0%	6%	6%	5%	5%	10%	9%	5%
<b>Gesamt</b>	<b>13%</b>	<b>17%</b>	<b>18%</b>	<b>16%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>

\*ohne Juniorprofessuren

## II. Maßnahmen

### 1. Personen

Die Ämter der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten waren im Jahr 2018 wie folgt besetzt:

Universitätsfrauenbeauftragte	Bis 30.09.2018: Prof. Dr. Gertrud Moosmüller, Prof. Dr. Hans Krah (Stellvertretung) Ab 01.10.2018: Prof. Dr. Andrea Sieber, Prof. Dr. Hans Krah (Stellvertretung)
Fakultätsfrauenbeauftragte:	
Juristische Fakultät	Vanessa Bahr, Dr. Anne Paschke (Stellvertretung) bzw. Gesa Kübek (Stellvertretung)
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	Dr. Katharina Werner, Susanna Grundmann (Stellvertretung)
Philosophische Fakultät	PD Dr. Friederike Grüninger, Dr. Helene Schmolz (Stellvertretung), Elena Dück (Stellvertretung)
Fakultät für Informatik und Mathematik	Dr. Christin Seifert bzw. Stefanie Winkler, Dr. Cornelia Schwarz (Stellvertretung)
Gleichstellungsbeauftragter im DFG-Graduiertenkolleg 1681/2 „Privatheit und Digitalisierung“	Prof. Dr. Hans Krah, wissenschaftliche Mitarbeiterin Dr. Jenny Bauer
Gleichstellungsbeauftragte des studentischen Konvents:	Leonie Blankenstein und Felicitas Strickmann (WiSe 2017/2018 und SoSe 2018), Amelie Feuerer und Lina-Marie Ludewig (WiSe 2018/2019 und SoSe 2019)
Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsunterstützende Personal	Dr. Claudia Krell, Birgit Stümpfl (Stellvertretung)

Im Referat Gleichstellung bzw. Frauenbüro waren im Jahr 2018 folgende Personen tätig:

Dr. Claudia Krell	Leiterin
Dr. Benedikt Kuhnen	Projektkoordination mentUP+
Marie-Helene Wünsch	Mitarbeiterin
Sandra Klewar	Mitarbeiterin „Chancengerechtes Berufungsmanagement“ (ab 01.06.2018)
Isolde Höfler	Mitarbeiterin (ab 26.11.2018)
Jennifer Seydel bzw. Lena Eck	WHK
Anika Ehrling, Maren Roth, Ricarda Lieb, Inken Pollmann, Juliane Fett, Johannes Föhles	SHKs

### 2. Gremien und Veranstaltungen

Über die gesetzlich vorgesehene Mitgliedschaft der Universitätsfrauenbeauftragten in Gremien nach dem BayHSchG hinaus haben unter Vorsitz der Universitätsfrauenbeauftragten drei Sitzungen des Frauenbeirats am 16.01.2018, 09.05.2018 und 08.11.2018 stattgefunden. Seit dem Sommersemester 2018 werden die Sitzungen in einen öffentlichen und einen nicht-öffentlichen Teil unterteilt.

Im Jahr 2018 haben sich die Universitätsfrauenbeauftragten insbesondere an den Prozessen zur Erstellung des Universitätsentwicklungsplan, des Personalentwicklungskonzepts für das wissenschaftliche Personal, des Qualitätssicherungskonzepts zur Regelung der Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards im Rahmen von Professuren mit Tenure Track sowie des Leitfadens zum Berufungsverfahren an der Universität intensiv beteiligt.

Prof. Dr. Andrea Sieber hat an der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen vom 12. bis 14.09.2018 in Landshut sowie, gemeinsam mit Dr. Claudia Krell, an der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Universitäten vom 29. bis 30.11.2018 in Bamberg teilgenommen. In Vertretung der Universitätsfrauenbeauftragten hat Dr. Claudia Krell an der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen am 06.07.2018 in Nürnberg teilgenommen.

Im „Familie in der Hochschule“ e.V. (vormals Best Practice-Club) hat Marie-Helene Wünsch an der Jahrestagung am 12.06.2018 in Bochum teilgenommen. Auf der operativen Ebene vertritt Marie-Helene Wünsch die Universität Passau im „Familie in der Hochschule“ e.V. Sie hat an den Arbeitstreffen des Vereins am 13.06.2018 in Dortmund sowie an der Gründungsversammlung des Vereins am 01.03.2018 in Frankfurt am Main teilgenommen.

Dr. Benedikt Kuhnen hat als Koordinator des Frauen-Mentoring-Programms an Veranstaltungen des Forum Mentoring e.V. teilgenommen. Das Netzwerktreffen der Familienservicestellen an bayerischen Hochschulen und Universitäten wurde am 09.07.2018 in Eichstätt von Marie-Helene Wünsch besucht.

Am 29.04.2018 und 09.12.2018 fanden jeweils eintägige Selbstverteidigungskurse für Frauen statt.

Von Seiten der Studierenden wurde 2018 die Veranstaltungsreihe „< 2“ zur Konstruktion von Geschlechterbildern mit drei Vorträgen im Sommersemester 2018 durchgeführt. Außerdem wurden vom 20. bis 29.04.2018 Aktionstage zu Körperbildern, Sexualität und sexuellen Grenzüberschreitungen unter der Überschrift „Sex: Zwischen Macht, Tabus und Idealen“ mit zahlreichen Veranstaltungen organisiert.

### **3. Wissenschaftlicher Nachwuchs und wissenschaftliches Personal**

Seit 2012 werden der Universitätsfrauenbeauftragten auf Antrag zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt, 2018 in Höhe von 100.000 Euro. Nach den Festlegungen des Gleichstellungskonzepts für das wissenschaftliche Personal 2011 werden diese Mittel überwiegend eingesetzt zur Aufstockung der Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (siehe 3.1) und für die Reisekostenbeihilfe (siehe 3.3). Außerdem dienen die Mittel zur Deckung des Eigenanteils an den zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II (siehe 3.2).

#### **3.1. Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Bayerische Gleichstellungsförderung)**

Um die Anstrengungen zur Realisierung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre zu intensivieren, stellt der Freistaat Bayern seit 2008 Landesmittel zur Verfügung. Ziele der Förderung sind die Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen ab der Postdoc-Phase und vor allem die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und Lehre, insbesondere auf Professuren. Der Universität Passau wurden zu diesem Zweck 2018 Mittel in Höhe von 113.062,00 Euro zugewiesen.

Aufgrund externer Vorgaben wurde die Zusammensetzung der Kommission zur Vergabe der Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre geändert. Ihr gehörten 2018 an: Prof. Dr. Gertrud Moosmüller (Universitätsfrauenbeauftragte, Vorsitz), Prof. Dr. Hans Krahl (stellvertretender Universitätsfrauenbeauftragter), Prof. Dr. Jörg Fedtke (Vizepräsident für Qualitätsmanagement und Diversity), Prof. Dr. Harry Haupt (Vizepräsident für Forschung und Nachwuchsförderung), Dr. Claudia Krell (Leiterin des Referats Gleichstellung, beratendes Mitglied).

In der Auswahlrunde Frühjahr 2018 wurden acht Stipendien vergeben, davon drei Habilitationsförderungen in Vollzeit und drei Projektförderungen für Postdoktorandinnen, davon zwei in Teilzeit. Zwei Promotionsabschlussstipendien wurden verlängert. In der Auswahlrunde Sommer 2018 wurden drei Stipendien vergeben, davon eine Projektförderung für Postdoktorandinnen und zwei Promotionsabschlussförderungen. Aus der Philosophischen Fakultät erhielten 2018 fünf Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Förderung, aus der Juristischen Fakultät drei, aus der Fakultät für Informatik und Mathematik zwei und aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät eine Nachwuchswissenschaftlerin. Zwei Stipendiatinnen bekamen einen Kinderbetreuungszuschlag für drei Kinder, eine für zwei Kinder und drei für ein Kind.

### **3.2. Professorinnenprogramm II und III**

Nach der positiven Begutachtung des 2013 im Rahmen des Professorinnenprogramms II eingereichten Gleichstellungskonzepts beantragte die Universität Passau erfolgreich die Förderung der W3-Professur für Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt empirische Lehr-/Lernforschung für den Zeitraum 01.10.2014 bis 30.09.2019. Als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen wurden das Frauen-Mentoring-Programm mentUP+, Überbrückungsstipendien für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mobilitätsbeihilfen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, individuelle Coachings für Frauen (Schwerpunkt MINT), das Pilotprojekt Gleichstellungscontrolling (ab 2016) sowie das Projekt „Chancengerechtes Berufsmanagement“ ab dem 01.06.2018 beantragt.

Für das Professorinnenprogramm III wurde im Mai 2018 die Dokumentation der erfolgreichen Umsetzung des positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts eingereicht. Die Dokumentation wurde positiv begutachtet, so dass die Universität Passau im Rahmen des Professorinnenprogramms III antragsberechtigt ist.

#### **3.2.1 Frauen-Mentoring-Programm mentUP+**

Aus den insgesamt 35 Bewerberinnen für den mentUP+-Jahrgang 2018/2019 wurden im Rahmen von 25 Auswahlgesprächen, die vom 11. bis zum 17.01.2018 stattfanden, 13 Mentees ausgewählt, darunter drei Masterstudentinnen, neun Doktorandinnen und eine Postdoktorandin. Sieben dieser 13 Mentees kamen von der Philosophischen Fakultät, drei von der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, zwei von der Fakultät für Informatik und Mathematik und eine Mentee von der Juristischen Fakultät.

Das letzte Seminar für den Mentoring-Jahrgang 2017/2018 fand am 26.01.2018 statt. Bei diesem Seminar, das von einer externen Referentin geleitet wurde, ging es inhaltlich um Verhandlungsstrategien.

Den Auftaktworkshop für die 13 neuen Mentees des Mentoring-Jahrgangs 2018/2019 führte der Programmkoordinator Dr. Benedikt Kuhnen am 21.02.2018 selbst durch. Neben der Erläuterung des Programmaufbaus und der Programmziele diente diese Veranstaltung vor allem dem persönlichen Kennenlernen. Auch den Abschlussworkshop für die Mentees des

Mentoring-Jahrgangs 2017/2018 am 19.03.2018 leitete der Programmkoordinator selbst. Hierbei hatten die Mentees die Möglichkeit, ihre Erfahrungen im Rahmen des Mentoring-Tandems gemeinsam zu diskutieren.

Den offiziellen Schlusspunkt des Mentoring-Programms für den Jahrgang 2017/2018 setzte die Abschlussveranstaltung am 13.04.2018, bei der die Mentees auch die Teilnahmezertifikate bekamen. Die Veranstaltung war gleichzeitig der offizielle Auftakt für den Mentoring-Jahrgang 2018/2019. Der Festvortrag wurde von Prof. Dr. Rodrigo Isidor (Vertreter des Lehrstuhls für Internationales Management) zum Thema „War for (female) Talent: Die Wirkung von genderspezifischen Eigenschaften in Stellenausschreibungen“ gehalten.

Im Rahmen des ersten Vernetzungstreffens besuchten die Mentees am 25.04.2018 die LaserTag-Arena Passau. Thema des ersten Seminars, das am 04.05.2018 unter Leitung einer externen Referentin stattfand, waren „Selbstdarstellung und Selbstrepräsentation“. Vom 14. bis zum 16.06.2018 bot sich den Mentees bei der ersten Runde der 90-minütigen Einzelcoachings mit einer externen Trainerin die Gelegenheit, über ihre jeweilige Situation und ihre Karriereziele zu reflektieren.

Für das zweite Vernetzungstreffen am 22.07.2018 stand ein gemeinsamer Ausstellungsbesuch im Passauer Museum Moderner Kunst auf dem Programm. Die Mentees hatten hierbei die Gelegenheit, sich mit einer Kunsthistorikerin auszutauschen. Im August und September wurde die Zwischenevaluation des Projekts durchgeführt. Insgesamt wurden die Bestandteile und die Koordination des Programms sehr gut bewertet. Gleichzeitig liefen bereits die Vorbereitungsmaßnahmen für den Jahrgang 2019/2020 an.

Gegenstand des dritten Vernetzungstreffens, das am 09.10.2018 stattfand, war das Promotionsprojekt einer Mentee. Neben dem fachlichen Einblick bot der Vortrag der Mentee auch die Gelegenheit, sich allgemein über Herausforderungen bei der Auswahl und Formulierung von Forschungsfragen auszutauschen. Im zweiten Seminar, das wiederum von einer externen Referentin geleitet wurde und am 19.10.2018 stattfand, ging es um „Informelle Spielregeln der Macht“.

Am 21.11.2018 stand das nächste Vernetzungstreffen auf dem Programm: Im Rahmen eines gemeinsamen Abendessens hatten die Mentees die Gelegenheit, sich über ihre bisherigen Mentoring-Erfahrungen auszutauschen. Am 26.11.2018 präsentierten der Programmkoordinator und die studentische Hilfskraft das Mentoring-Programm mit einem eigenen Stand auf der Passauer Firmenkontaktmesse „Campus meets Company“.

Das dritte und letzte Seminar des Jahres 2018 hatte Strategien der Problemlösung und Entscheidungsfindung zum Inhalt. Es fand am 07.12.2018 statt und wurde von einer externen Referentin geleitet. Die Ausschreibung für den Jahrgang 2019/2020 startete im Dezember 2018.

Die Universitätsleitung hat am 18.07.2018 beschlossen, das Mentoring-Programm vom 01.10.2019 bis zum 30.09.2021 unter verstärkter Berücksichtigung von Diversity-Aspekten fortzuführen.

### **3.2.2 Überbrückungsstipendien für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Mit dem Überbrückungsstipendium für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen können Phasen zwischen der Abgabe einer Qualifikationsarbeit und dem Abschluss des Promotions- bzw. Habilitationsverfahrens überbrückt werden. Im Jahr 2018 bezogen fünf Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Überbrückungsstipendium (Promotionsphase) mit Laufzeiten zwischen eineinhalb und sechs Monaten, davon jeweils zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät für Informatik und Mathematik und der Philosophischen Fakultät und eine Nachwuchswissenschaftlerin der Juristischen Fakultät.

### **3.2.3 Mobilitätsbeihilfe für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die Mobilitätsbeihilfe dient der Förderung von Forschungsreisen zwischen vier Wochen und drei Monaten, für die keine andere Fördermöglichkeit besteht. Ziel ist es, talentierte Frauen an der Universität Passau nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren. Die Mobilitätsbeihilfe für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde am 05.03.2018 und 20.06.2018 ausgeschrieben. Es wurden zwei Forschungsreisen mit einer Summe von insgesamt 2.100,94 Euro gefördert.

### **3.2.4 Individuelle Coachings für Frauen – Schwerpunkt MINT**

Im Sommersemester 2018 (Zeitraum 18.05.2018 bis 06.07.2018) sowie im Wintersemester 2018/2019 (Zeitraum 13.11.2018 bis 12.12.2018) wurden insgesamt 48 Termine für individuelle Coachings angeboten. Die individuellen Coachings richten sich vorrangig an Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Postdocs, Habilitandinnen, Masterstudentinnen) der Fakultät für Informatik und Mathematik; nicht in Anspruch genommene Termine werden an Nachwuchswissenschaftlerinnen der anderen Fakultäten vergeben. Die Coachings wurden von fünf externen Coaches an der Universität Passau durchgeführt. Die Resonanz auf die Coachings war sehr gut: Alle Termine wurden vergeben, die Nachfrage überstieg das Angebot. Die individuellen Coachings wurden von den Teilnehmerinnen äußerst positiv evaluiert.

### **3.2.5 Pilotprojekt Gleichstellungscontrolling**

Mit der Einführung des Pilotprojekts „Gleichstellungscontrolling“ im Herbst 2016 wurde im Referat Controlling, Statistik, Rechnungswesen eine zentrale Stelle für die regelmäßige Erfassung, Aufbereitung und Veröffentlichung von gleichstellungsbezogenen Daten, Indikatoren und Kennzahlen geschaffen.

Neben der regelmäßigen Erstellung von gleichstellungsbezogenen Statistiken für universitätsinterne und externe Anfragen steht die Weiterentwicklung des jährlichen Gleichstellungsberichts im Fokus. Seit 2018 werden auf der Homepage der Universität Passau gleichstellungsbezogene Daten veröffentlicht. Zudem wurde im Berichtsjahr die HISinOne-Business Intelligence eingeführt, ein Tool zum Management und zur Analyse auch von gleichstellungsbezogenen Daten.

### **3.2.6 Projekt Chancengerechtes Berufungsmanagement**

Mit dem Start des Pilotprojekts „Chancengerechtes Berufungsmanagement“ zum 01.06.2018 wurde im Referat Gleichstellung eine Mitarbeiterin (TV-L E 13) mit 50 Prozent beschäftigt. Bis zum 31.12.2018 wurde unter Federführung des Referats Berufungs- und Bleibeverhandlungen am Entwurf für einen Leitfadens zu Berufungsverfahren mitgearbeitet. Für einen Dual Career-Service an der Universität Passau wurde ein Konzept entwickelt und ein entsprechender Abstimmungsprozess initiiert. Im Rahmen einer Situationsanalyse führte die Mitarbeiterin Gespräche mit verschiedenen Bereichen, um Schnittstellen und Synergien zu identifizieren. Darüber hinaus wurden Professorinnen und Professoren, die in den letzten fünf Jahren berufen wurden, zu ihren Erfahrungen und Bedarfen befragt. Schließlich erfolgte eine Identifikation von potenziellen externen Kooperationspartnerinnen und -partnern aus der Wirtschaft sowie bei Behörden und Institutionen vor Ort. Zur Erweiterung des Netzwerks wurde Kontakt hergestellt zu Dual Career-Servicestellen an anderen Hochschulen in

Deutschland und Österreich sowie institutionalisierten Netzwerken, um Kooperationsmöglichkeiten zu ermitteln und Best Practice-Beispiele zu eruieren.

### **3.3. Reisekostenbeihilfe**

Mit der Reisekostenbeihilfe des Frauenbüros werden Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt, um an hochrangigen Konferenzen ihres Fachgebiets teilnehmen zu können, wenn sie zu einer Paper-Präsentation eingeladen sind, um Methodenkurse besuchen zu können, die für ihre wissenschaftliche Weiterentwicklung unverzichtbar sind, aber an der Universität Passau nicht angeboten werden, sowie um an Tagungen zu Gender-Themen teilnehmen zu können. Im Jahr 2018 wurden 21 Reisen von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit insgesamt 19.665,14 Euro gefördert.

### **3.4. Beratung**

Die Frauenbeauftragten und Mitarbeiterinnen im Referat Gleichstellung haben 2018 zahlreiche Beratungsgespräche mit Beschäftigten und Studierenden der Universität Passau geführt. Zentrale Themen waren dabei vor allem Fragen der Finanzierung, insbesondere von Promotions- und Postdoc-Phase sowie Reisen, der Vereinbarkeit von Schwangerschaft und Elternschaft mit Beruf bzw. Studium sowie Diskriminierung, sexuelle Belästigung und psychische Probleme.

An Beratungsgesprächen nach Ziffer 3 der "Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs" haben die Frauenbeauftragten 2018 nicht teilgenommen.

## **4. Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf**

### **4.1. Betreuung**

Am 21.11.2018 hat der 7. Familientag an der Universität Passau stattgefunden. Schulpflichtige Kinder ab der 1. Klasse von Beschäftigten und Studierenden können am schulfreien Buß- und Betttag in verschiedenen Workshops vom 8:00 bis 16:00 Uhr betreut werden. Insgesamt waren 93 Kinder angemeldet und auf 11 Workshops verteilt.

Als Reaktion auf die erhöhte Nachfrage nach tagungsbegleitender und Kurzzeitkinderbetreuung startete im Mai 2018 das Pilotprojekt Kurzzeitkinderbetreuung. Studierende und Beschäftigte hatten die Möglichkeit, ihre Kinder bei Betreuungsnotfällen oder kurzfristigem Betreuungsbedarf von einer studentischen Hilfskraft betreuen zu lassen.

Mit der Unikinderkrippe in der Trägerschaft des Campus Kinder e.V./Studentenwerk Niederbayern/Oberpfalz bestanden im Jahr 2018 ein regelmäßiger Austausch und Kooperation, zum Beispiel fand am 20.06.2018 ein Schnuppernachmittag für interessierte beschäftigte und studierende (werdende) Eltern und deren Kinder in Unikinderkrippe statt.

### **4.2. Infrastruktur**

Im Wintersemester 2018/2019 wurden fünf zusätzliche Wickeltische installiert (vier in Unisex-Toiletten und einer in einem Sozial-, Still- und Sanitätsraum). Fünf Wickelorte wurden mit Windeleimern ausgestattet und drei zusätzliche Stillplätze wurden geschaffen.

Seit November 2018 steht allen Mitgliedern der Universität Passau eine KidsBox zur Ausleihe zur Verfügung. Diese mobile Einheit stellt eine Grundausstattung für die Betreuung von Kindern ab Geburt bis ins Grundschulalter bereit und kann gleichzeitig als Sichtschutz verwendet werden.

### **4.3. Förderung**

Der 2016 neukonzipierte Studieren-mit-Kind-Preis wurde 2018 zweimal vergeben. Im Wintersemester 2017/2018 ging der Preis erstmals an einen Vater. Mangels Bewerbungen aus der Juristischen Fakultät und der Fakultät für Informatik und Mathematik wurde der Preis einmal an der Wirtschaftswissenschaftlichen und zweimal an der Philosophischen Fakultät vergeben. Im Sommersemester 2018 wurde der Preis an zwei Väter und zwei Mütter vergeben, jeweils einmal an der Philosophischen und der Juristischen Fakultät und zweimal an der Fakultät für Informatik und Mathematik (mangels Bewerbungen aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät). Seit 01.01.2018 wurde bei der Reisekostenbeihilfe der Betreuungszuschlag für Kinder unter 18 Jahren und pflegebedürftige Angehörige eingeführt.

### **4.4. Information**

Im Jahr 2018 wurden im Referat Gleichstellung Beratungsgespräche zur Information und niedrigschwelligen Verweisberatung mit Universitätsangehörigen aller Gruppen geführt, ein Großteil der Gespräche zum Thema Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie. Seit Mai 2018 erhalten beschäftigte und studierende Eltern zur Geburt ihres Kindes gegen Vorlage der Geburtsurkunde ein Welcome-Paket. Es enthält ein hochwertiges Babylätzchen mit eingesticktem Logo der Universität Passau, eine Glückwunschkarte und Informationen für Familien.

Für Studierende mit Kindern und werdende studentische Eltern fanden am 03.05.2018 und 23.10.2017 Informationsveranstaltungen statt. Einen Vortrag für beschäftigte und studierende (werdende) Eltern zum Thema "Wie es Eltern gelingen kann, ihre eigenen Bedürfnisse und die ihres Kindes in Einklang zu bringen" hielt ein externer Referent am 13.12.2018. Der für das Sommersemester 2018 geplante Workshop zum verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien in der Erziehungsarbeit mit Kindern musste mangels ausreichender Anmeldezahlen abgesagt werden.

Insgesamt wurden 2018 9 Familienservice-Newsletter mit Informationen für Eltern an der Universität Passau verschickt. Die Homepage des Familienservice sowie eine gut gepflegte Facebook-Seite informierten neben dem regelmäßig verschickten Frauenrundbrief über Aktuelles aus dem Referat Gleichstellung, inklusive Familienservice. Der Familienservice-Flyer liegt seit Oktober 2018 auch in englischer Sprache vor.

### **4.5 Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes**

Das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt seit 01.01.2018 auch für schwangere und stillende Studentinnen, wenn die Hochschule Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder Studentinnen im Rahmen der hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Schwangere Studentinnen sind im Zeitraum von sechs Wochen vor bis acht (in Sonderfällen zwölf) Wochen nach der Entbindung von ihrer Verpflichtung zu einem ordnungsgemäßen Studium (zum Beispiel Prüfungen) befreit, wobei „Verzichtserklärungen“ sowohl für den Zeitraum vor als auch nach der Entbindung möglich sind.

Folgende Pflichten der Hochschule wurden 2018 umgesetzt:

- Das MuSchG wurde durch Aushang und auf der Homepage bekannt gemacht. Zu Beginn jedes Semesters werden die Studierenden durch Aushänge, Flyer, Homepage, Stup.IP, Blog und in der Infoveranstaltung „Studieren mit Kind“ informiert.
- Für alle Veranstaltungen wurde eine abstrakte bzw. anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung durchgeführt im Hinblick auf den besonderen Schutzbedarf der Frau und ihres Kindes, unabhängig davon, ob schwangere und/oder stillende Studentinnen an den Veranstaltungen teilnehmen. Alle Beschäftigten und Studierenden wurden darüber informiert.
- Wenn eine Studentin mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt, wird in der Regel eine konkrete bzw. anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung durch die Fakultäten erstellt und Schutzmaßnahmen konkretisiert und gegebenenfalls ergriffen.
- Etwaige Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit werden vermieden oder ausgeglichen, zum Beispiel eine großzügige Gewährung von Ersatzterminen für das Ablegen von Prüfungen oder eine Verlängerung von Abgabefristen.
- Wenn eine Studentin der Hochschule mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt, wird dies unverzüglich an die für Mutterschutz zuständigen Aufsichtsbehörden gemeldet.
- In fast allen Gebäuden stehen Ruhe- und Stillmöglichkeiten bereit. Gegebenenfalls werden Einzelfalllösungen angeboten.
- Für alle am Prozess zur Umsetzung des MuSchG beteiligten Referate und Einrichtungen findet einmal im Semester ein Runder Tisch Mutterschutz statt, um Probleme zu diskutieren und Erfahrungen auszutauschen.

## **5. Zusammenfassung**

Insgesamt hat sich im Jahr 2018 vor allem der Bereich Familienservice sehr dynamisch entwickelt. Die Umsetzung des MuSchG stellte eine Herausforderung dar und wird auch noch in den Folgejahren ein erhöhtes Engagement einfordern. Im Bereich der Maßnahmen zur Frauenförderung wurden die bewährten und gut nachgefragten Maßnahmen fortgeführt. Durch das neu gestartete Projekt Chancengerechtes Berufungsmanagement wird insbesondere das Thema Dual Career systematisch erschlossen.