

## **Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Passau 2017**

# Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste 2017 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 .....	9
3.3 Professuren .....	10
3.4 Berufungsverfahren .....	11
4. Leitungspositionen und Gremien .....	13
5. Zusammenfassung .....	13
6. Tabellen .....	16
II. Maßnahmen .....	17
1. Personen .....	17
2. Gremien und Veranstaltungen .....	17
3. Wissenschaftlicher Nachwuchs und wissenschaftliches Personal.....	18
3.1. Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Bayerische Gleichstellungsförderung).....	18
3.2. Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II .....	19
3.3. Reisekostenbeihilfe.....	21
3.4. Beratung.....	21
4. Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf .....	22
4.1. Betreuung .....	22
4.2. Infrastruktur .....	22
4.3. Förderung .....	22
4.4. Information.....	22
5. Zusammenfassung .....	23

## Das Wichtigste 2017 auf einem Blick

### Studierende und Absolventinnen/Absolventen

- Im Beobachtungszeitraum 2009 bis 2017 ist der Studentinnenanteil mit 59 Prozent bei Studierenden in der Gesamtbetrachtung am niedrigsten. Die Anteile innerhalb der Fakultäten blieben in den letzten drei Jahren relativ stabil.
- Der Frauenanteil bei ausländischen Studierenden ist deutlich gesunken und liegt mit 55 Prozent im Jahr 2017 unter dem Frauenanteil der Studierenden.
- Der Absolventinnenanteil der Universität Passau liegt mit 66 Prozent weit über dem landesweiten Durchschnitt (49 Prozent).

### Wissenschaftlicher Nachwuchs

- 43 Prozent der abgeschlossenen Promotionen sind von Frauen.
- Den höchsten Wert von 48 Prozent weist 2017 die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät auf, deren Frauenanteil im Vorjahr um 5 Prozentpunkte größer war.
- Die Philosophische Fakultät weist mit 58 Prozent den höchsten Frauenanteil bei immatrikulierten Promovierenden der Universität Passau auf.
- Von 2012 bis 2015 wurde an der Universität Passau keine Frau habilitiert. Im Jahr 2016 und 2017 gab es jeweils eine Habilitation, die von einer Frau abgeschlossen wurde.

### Wissenschaftliches Personal

- Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen aus der Perspektive der Kopfzahlen ist erneut gestiegen und liegt bei 47 Prozent.
- Der Frauenanteil an Professuren (ohne Juniorprofessuren) liegt seit 2014 bei 18 Prozent und steigt im Berichtsjahr auf 20 Prozent.
- Der Frauenanteil an C3/W2-Professuren steigt auf 28 Prozent und an C4/W3-Professuren auf 18 Prozent.
- Drei der insgesamt sieben neuberufenen Professorinnen und Professoren sind weiblich (vertreten an der Juristischen und Philosophischen Fakultät).

### Leitungspositionen und Gremien

- 12 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 sind im Vergleich zum Vorjahr gesunken und liegen bei 20 bzw. 27 Prozent.

## I. Status quo

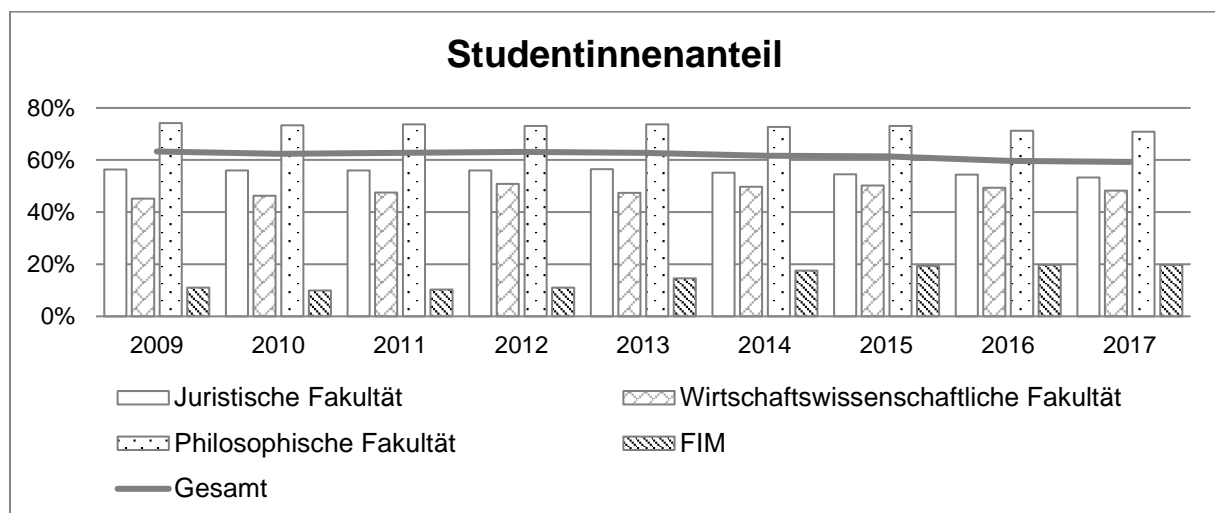
Da sich das politische Interesse und relevante Instrumente wie das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten auf Frauenanteile fokussieren, werden diese im Folgenden in den Vordergrund gestellt. Die statistische Erfassung eines „dritten Geschlechts“ ist derzeit noch nicht möglich, daher können hierzu keine Daten 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

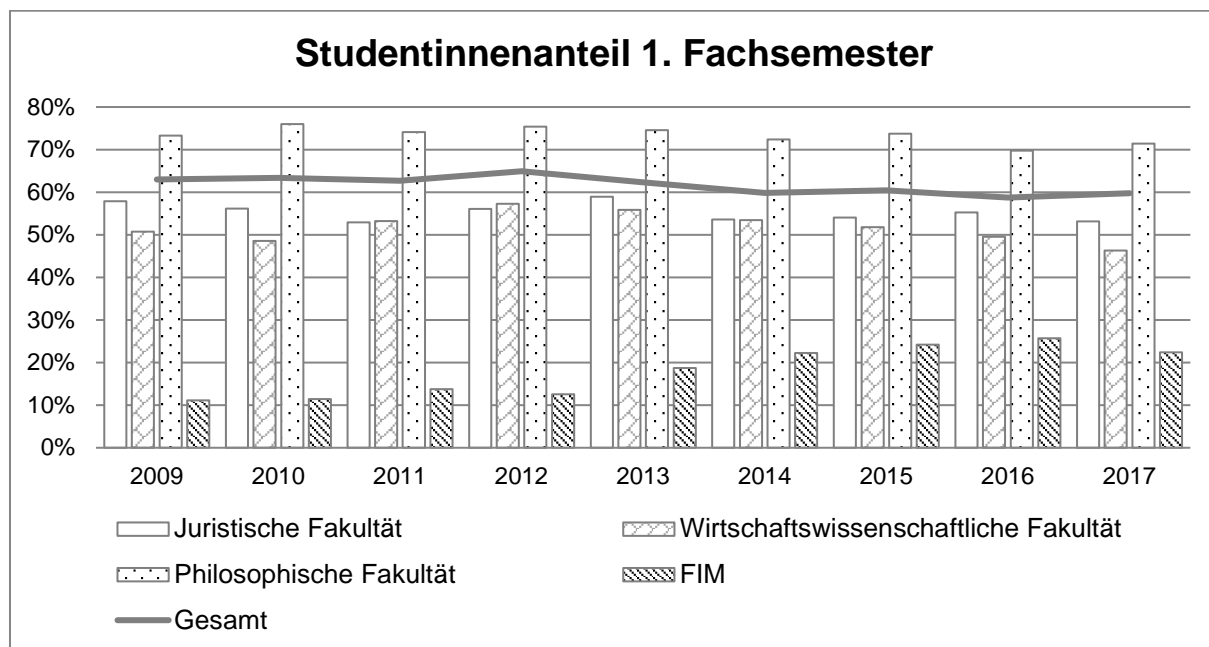
Aufgrund der Fächerstruktur an der Universität Passau ist der **Frauenanteil bei Studierenden** traditionell hoch. Seit 2013 ist der Anteil der Studentinnen um 4 Prozentpunkte gefallen und liegt 2017 bei 59 Prozent. Der Rückgang ist insbesondere auf die Entwicklung der Philosophischen Fakultät zurückzuführen. Der Studentinnenanteil ist hier von 74 Prozent im Jahr 2013 auf 71 Prozent im Jahr 2017 gefallen. An der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind die Frauenanteile geringfügig gesunken und liegen 2017 bei 53 bzw. 48 Prozent. An der Fakultät für Informatik und Mathematik hat sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2010 verdoppelt und liegt 2017 bei 20 Prozent. Mit Blick auf die Studierenden differenziert nach dem angestrebten Abschluss lag bis 2016 der Frauenanteil in einem Masterstudium kontinuierlich über dem Frauenanteil in einem Bachelorstudium. Im Berichtsjahr liegt der Frauenanteil bei Studierenden im Bachelorstudiengang mit 59 Prozent um 3 Prozentpunkte höher. Der Frauenanteil bei Masterstudierenden ist von 60 Prozent (2016) auf 56 Prozent gefallen. Im Berichtsjahr sind in einem Lehramtsstudium 70 Prozent und in einem Studium der Rechtswissenschaften 53 Prozent der Studierenden weiblich.

Bundesweit liegt der durchschnittliche Anteil der weiblichen Studierenden an Universitäten bei 52 Prozent und somit deutlich unter dem Frauenanteil der Universität Passau.



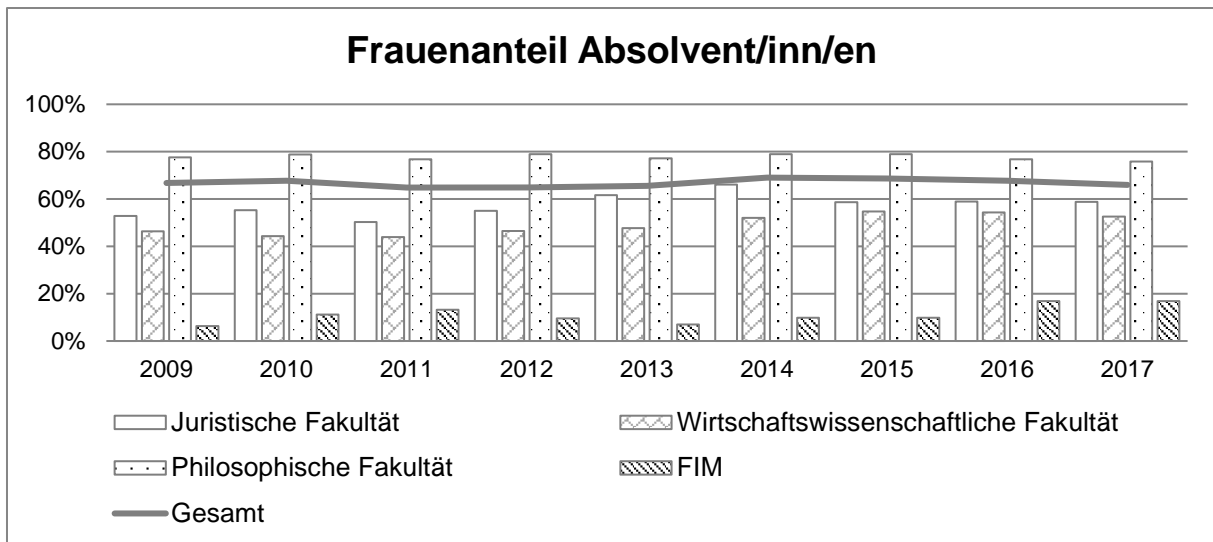
Die Betrachtung der **Studierenden im ersten Fachsemester** ergibt ein ähnliches Bild. Im Jahr 2017 entspricht der Anteil an Studentinnen im ersten Fachsemester mit 60 Prozent fast dem Frauenanteil bei Studierenden in der Gesamtbetrachtung. Dies spiegelt sich auch an der Philosophischen Fakultät wider mit einem Frauenanteil von 71 Prozent sowohl bei Studierenden im ersten Fachsemester als auch bei den Gesamtstudierenden. An der Wirt-

schaftswissenschaftlichen Fakultät sinkt der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozentpunkte auf 46 Prozent. An der Juristischen Fakultät bleibt der Anteil mit 53 Prozent relativ stabil. Der Anteil an Studentinnen im ersten Fachsemester an der Fakultät für Informatik und Mathematik ist im Berichtsjahr niedriger als im Vorjahr und liegt bei 22 Prozent (2016 26 Prozent).



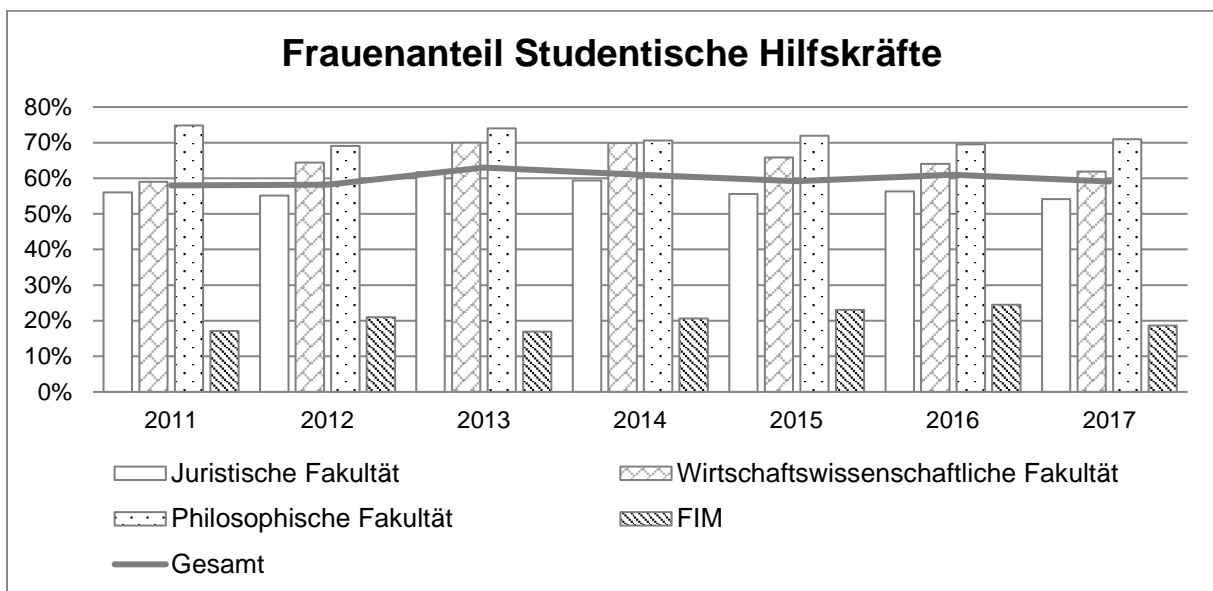
Im Hinblick auf den **Frauenanteil bei ausländischen Studierenden** ist dieser deutlich gesunken und liegt mit 55 Prozent im Jahr 2017 unter dem Frauenanteil der Studierenden allgemein. Der Rückgang von 70 Prozent im Jahr 2009 auf das aktuelle Niveau deutet damit auf eine tendenziell paritätischere Geschlechterverteilung hin und ist bei allen Fakultäten ersichtlich. An der Juristischen und Philosophischen Fakultät ist der Frauenanteil bei ausländischen Studierenden im Vergleich zum Vorjahr jeweils um 1 bzw. 4 Prozentpunkte auf 63 Prozent bzw. auf 71 Prozent gefallen. 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 61 Prozent der ausländischen Studierenden weiblich (66 Prozent im Vorjahr).

Im Prüfungsjahr 2017 wurde knapp die Hälfte der Studienabschlüsse in Bayern (49 Prozent) von Frauen erworben. Der **Absolventinnenanteil** der Universität Passau liegt mit 66 Prozent weit über dem landesweiten Durchschnitt und weist im Jahr 2017 einen Unterschied von 7 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. Hervorzuheben ist der Zuwachs des Absolventinnenanteils an der Fakultät für Informatik und Mathematik von 10 Prozent im Jahr 2015 auf 17 Prozent in 2017. Dieser liegt somit wie bereits im Vorjahr nur noch 3 Prozentpunkte unterhalb des Studentinnenanteils (9 Prozentpunkte in 2015). Die Anteile an der Philosophischen Fakultät und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind geringfügig gesunken und liegen 2017 bei 76 bzw. 53 Prozent. An der Juristischen Fakultät beträgt der Absolventinnenanteil wie bereits in den Vorjahren 59 Prozent. Seit 2014 nähern sich die Anteile der Absolventinnen in einem Bachelor- und Masterstudiengang immer mehr an und liegen im Jahr 2017 bei 65 bzw. 64 Prozent.



## 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 2016 um 2 Prozentpunkte gefallen. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (62 Prozent) und an der Fakultät für Informatik und Mathematik (19 Prozent) liegt der Anteil an weiblichen studentischen Hilfskräften 14 bzw. 1 Prozentpunkte über dem Frauenanteil der Studierenden. 54 Prozent der studentischen Hilfskräfte an der Juristischen Fakultät sind weiblich, ihr Anteil liegt knapp über dem Anteil der weiblichen Studierenden (53 Prozent). Der Frauenanteil bei studentischen Hilfskräften an der Philosophischen Fakultät schwankt seit 2014 um die 70 Prozent.

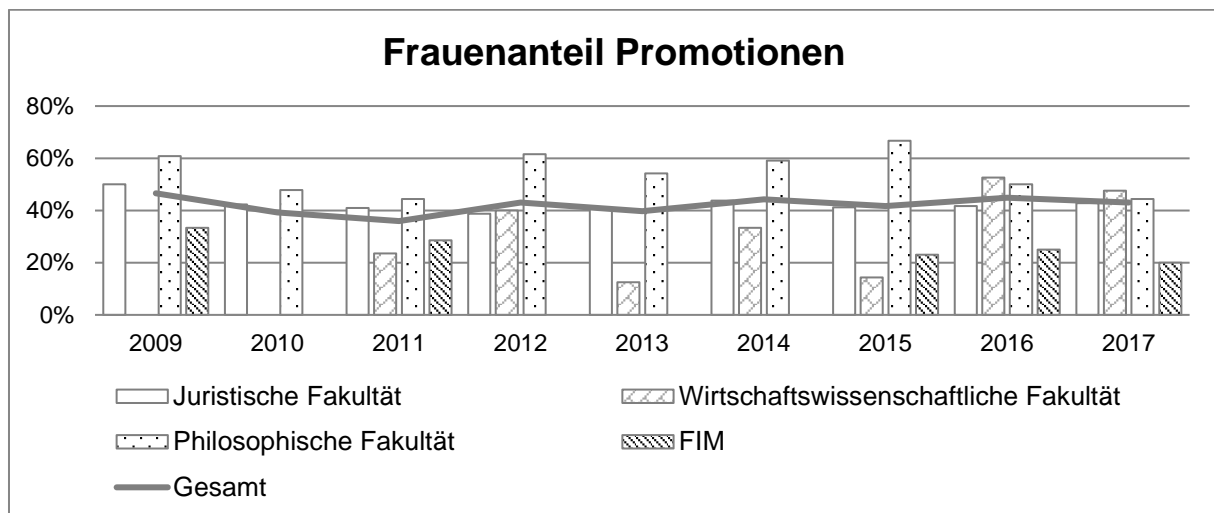


## 2. Wissenschaftlicher Nachwuchs

### 2.1 Promotion

Seit 2012 liegt der **Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen** bei über 40 Prozent und beträgt im Jahr 2017 43 Prozent. Der Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte gesunken. Bayernweit wurden ebenfalls 43 Prozent der Promotionen im Jahr 2017 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 53 auf 48 Prozent gesunken und entspricht dem Anteil der weiblichen Studierenden. An der Philosophischen Fakultät sinkt der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 50 auf 44 Prozent und verzeichnet somit seit 2012 fakultätsspezifisch den niedrigsten Wert. Von 2012 bis 2014 gab es keine abgeschlossenen Promotionen von Frauen an der Fakultät für Informatik und Mathematik. Seit 2015 schwankt der Anteil von 20 bis 25 Prozent. Der Frauenanteil an der Juristischen Fakultät liegt in den letzten Jahren zwischen 41 bis 44 Prozent.



In der Betrachtung des **Frauenanteils bei immatrikulierten Promotionsstudierenden** ist dieser gesamtuniversitär im Gegensatz zu den Vorjahren leicht gestiegen und liegt 2017 bei 45 Prozent. Der Anteil liegt jedoch weiterhin unter den Spitzenwerten von 50 bis 52 Prozent in den Jahren 2011 bis 2013 und ist um 2 Prozentpunkte größer als der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen. Der Frauenanteil bei immatrikulierten Promotionsstudierenden im 1. Fachsemester ist mit 43 Prozent auf dem niedrigsten Niveau seit 2009.

Die Philosophische Fakultät weist mit 58 Prozent bei Promovierenden und mit 80 Prozent bei Promovierenden im 1. Fachsemester die höchsten Frauenanteile auf. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat 2017 einen Anteil von 48 Prozent bei Promovierenden, der fakultätsspezifisch höchste Wert im Berichtszeitraum. Gleichzeitig ist an dieser Fakultät der Frauenanteil bei den immatrikulierten Promovierenden im 1. Fachsemester mit 25 Prozent im Vergleich zu den Vorjahren sehr gering. An der Fakultät für Informatik und Mathematik ist der Frauenanteil bei Promovierenden seit 2013 (36 Prozent) kontinuierlich gesunken. Im Berichtsjahr steigt der Anteil im Vergleich zu 2016 auf 15 Prozent. Unter den sieben Promovierenden im ersten Fachsemester sind 43 Prozent weiblich. An der Juristischen Fakultät liegt der Frauenanteil bei Promovierenden bei 51 Prozent und bleibt somit stabil. Bei den Promo-

vierenden im 1. Fachsemester ist der Anteil jedoch rückläufig und liegt bei 44 Prozent (71 Prozent im Jahr 2016).

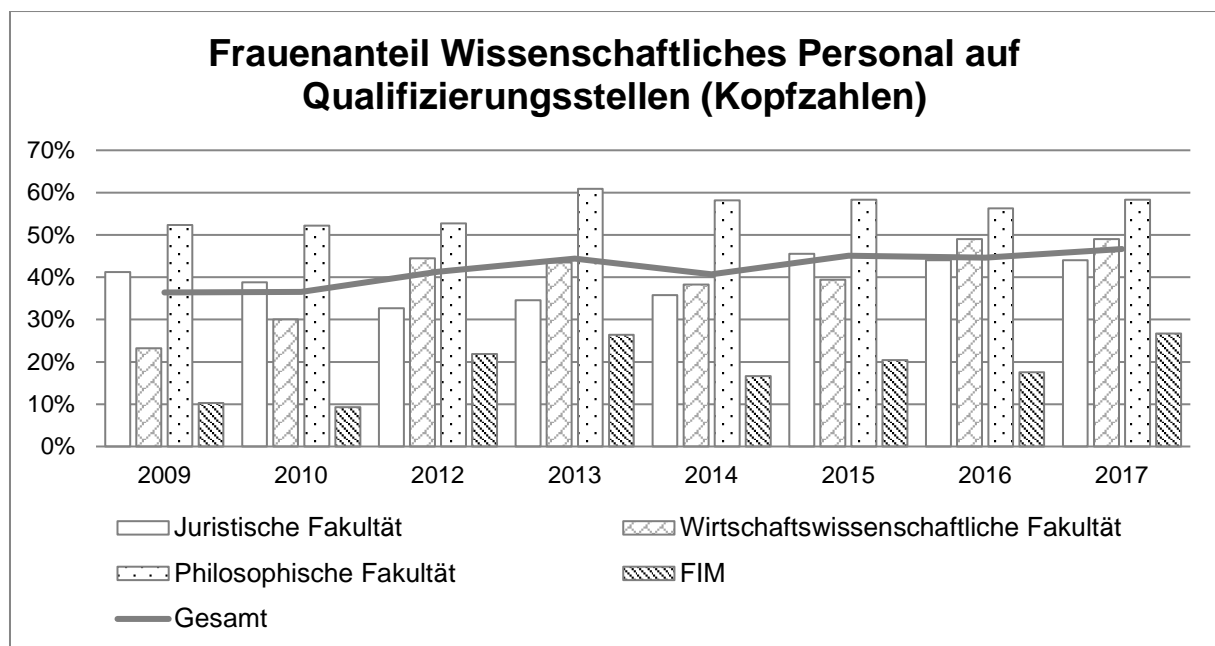
## 2.2 Habilitation

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.

## 3. Wissenschaftliches Personal

### 3.1 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nach einem leichten Rückgang im Jahr 2014 konnte 2015 wieder an die kontinuierliche Steigerung des **Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen (Kopfzahlen)** angeknüpft werden. Das Niveau steigt im Jahr 2017 auf 47 Prozent.



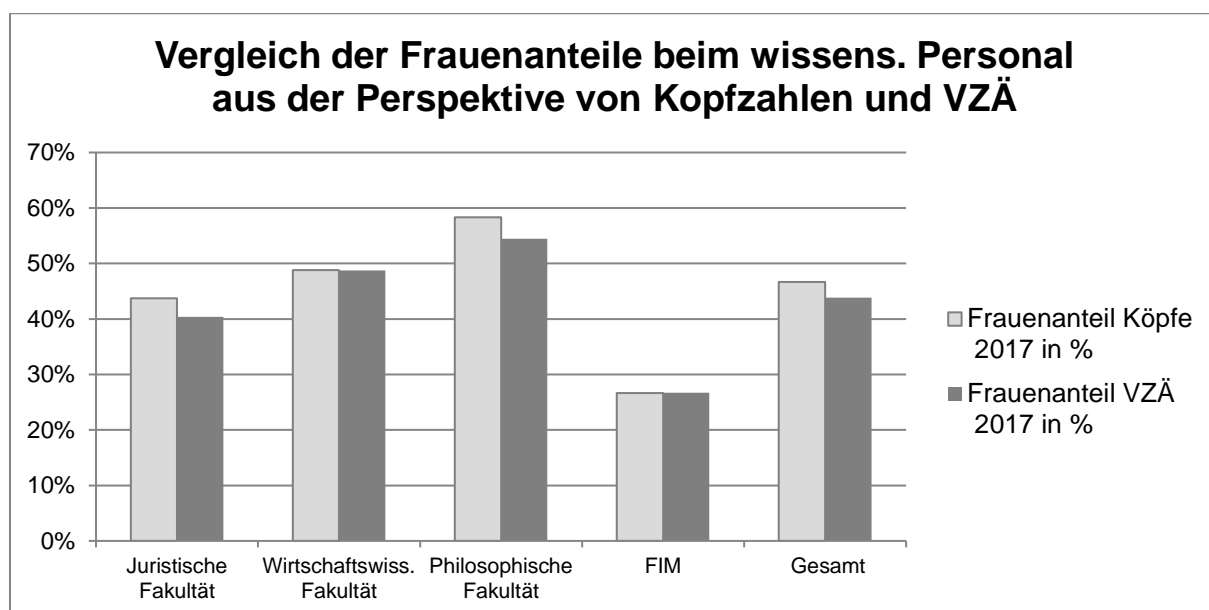
Im Vergleich zum Vorjahr bleibt der Frauenanteil an der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät im Jahr 2017 konstant bei 44 bzw. 49 Prozent. Die Veränderung an der Fakultät für Informatik und Mathematik mit einem Plus von 9 Prozentpunkten auf 27 Prozent im Jahr 2017 ist mit Abstand am größten. An der Philosophischen Fakultät bleibt der Anteil mit 58 Prozent relativ stabil.

Im Widerspruch zum Kaskadenmodell liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen zwischen 9 (Juristische Fakultät) und 13 Prozentpunkte (Philosophische Fakultät) unter dem Studentinnenanteil. Davon ausgenommen ist die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, an welcher der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal mit 49 Prozent fast dem Studentinnenanteil entspricht. An der Fakultät für Informatik und Mathematik ist der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen um 7 Prozentpunkte höher als der Studentinnenanteil. Hervorzuheben ist, dass die Frauen-



anteile beim wissenschaftlichen Personal 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 2017 dadurch um 2 Prozentpunkte auf 45 Prozent und liegt damit 3 Prozentpunkte über dem universitären Landesdurchschnitt. Dies spiegelt sich auch in den Fakultäten wider. Hier ist jeweils ein leichter Rückgang mit bis zu 4 Prozentpunkten ersichtlich. Lediglich an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bleibt der Wert konstant.

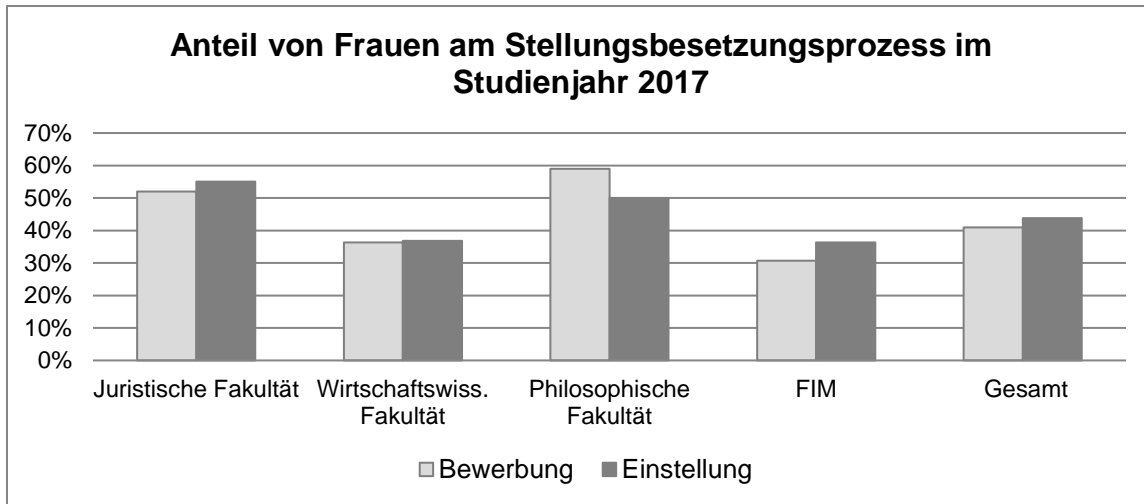
In der Betrachtung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen aus der Perspektive von **Vollzeitäquivalenten (VZÄ)** fällt auf, dass sich dieser dem Frauenanteil aus der Perspektive von Kopfzahlen immer mehr annähert. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich eine geringere Differenz (47 Prozent bei Kopfzahlen vs. 44 Prozent bei Vollzeitäquivalenten). Der größte Unterschied ist an der Juristischen und an der Philosophischen Fakultät mit einem Frauenanteil von 44 bzw. 58 Prozent bei Betrachtung von Kopfzahlen und einem Frauenanteil von 40 bzw. 54 Prozent bei Betrachtung von Vollzeitäquivalenten zu beobachten. Alle anderen Fakultäten weisen in beiden Betrachtungsweisen exakt gleiche Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen auf.



An der Universität Passau stehen alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Eine Analyse zur geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf die Vertragslaufzeit ist daher derzeit nicht sinnvoll.

### 3.2 Stellenbesetzungsprozess beim wissenschaftlichen Personal

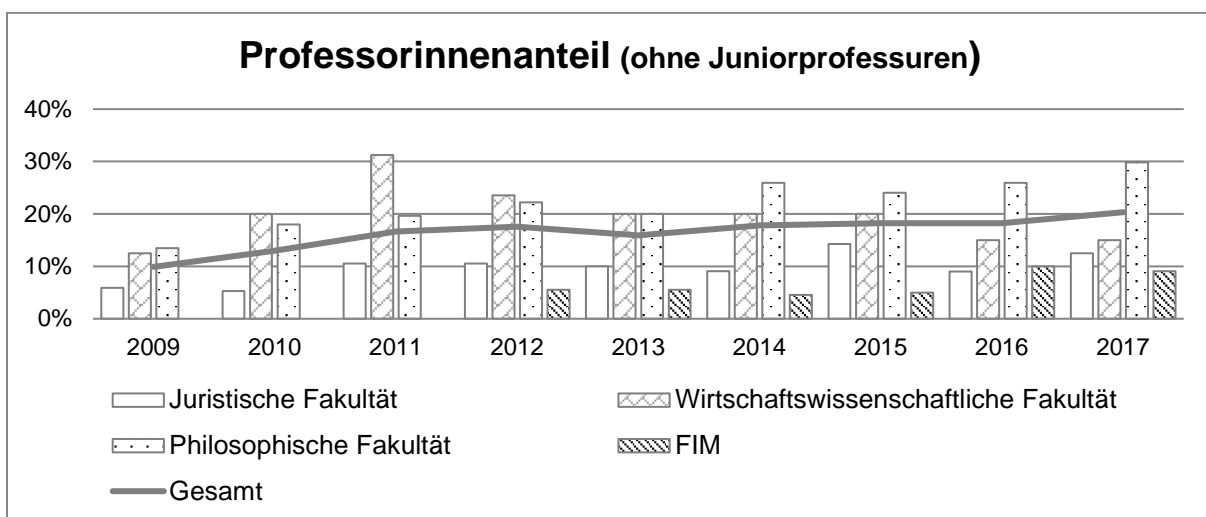
Der Gleichstellungsbericht beinhaltet seit diesem Jahr erstmals eine Übersicht zur Stellenbesetzung beim wissenschaftlichen Personal inklusive Hilfskräfte je Fakultät. Hierfür wurde im Jahr 2017 ein Prozess zur Datenübermittlung von den Fakultäten an die Verantwortliche des Gleichstellungscontrollings eingeführt. An fast allen Fakultäten liegt der Frauenanteil bei Einstellungen im Studienjahr 2017 leicht über dem Frauenanteil bei Bewerbungen. Lediglich an der Philosophischen Fakultät ist der Frauenanteil bei Bewerbungen um 9 Prozentpunkte höher und liegt bei 59 Prozent. Den höchsten Frauenanteil bei Einstellungen weist die Juristische Fakultät mit 55 Prozent auf. Sowohl die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät als auch die Fakultät für Informatik und Mathematik liegt mit 37 bzw. 36 Prozent unter dem Gesamtuniversitären Durchschnitt von 44 Prozent bei Einstellungen.



### 3.3 Professuren

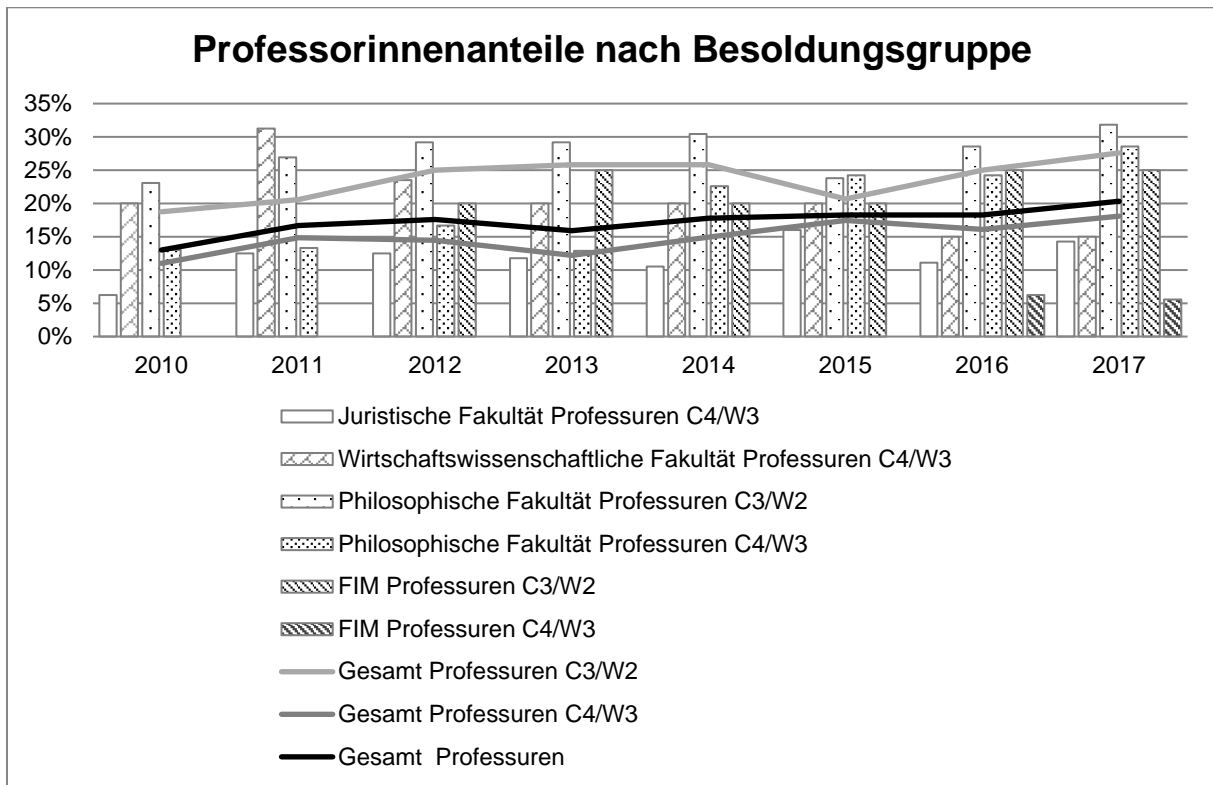
Dem Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen wird politisch besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Für die Universität Passau ist die Betrachtung von C3/W2- und C4/W3-Professuren relevant, da Juniorprofessuren quantitativ nur eine marginale Rolle spielen. Die ein bis zwei im Beobachtungszeitraum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

Seit 2009 konnte der **Frauenanteil an Professuren** (ohne Juniorprofessuren) von damals 10 Prozent erheblich gesteigert werden und lag zwischen 2014 und 2016 konstant bei 18 Prozent. Im Jahr 2017 wird erstmals ein Frauenanteil von 20 Prozent erreicht. Absolut gibt es im Jahr 2017 mehr als doppelt so viele Professorinnen wie im Jahr 2009 (25 vs. 10). Bayernweit liegt der durchschnittliche Frauenanteil an Professuren mit Juniorprofessuren bei Universitäten bei 20 Prozent.



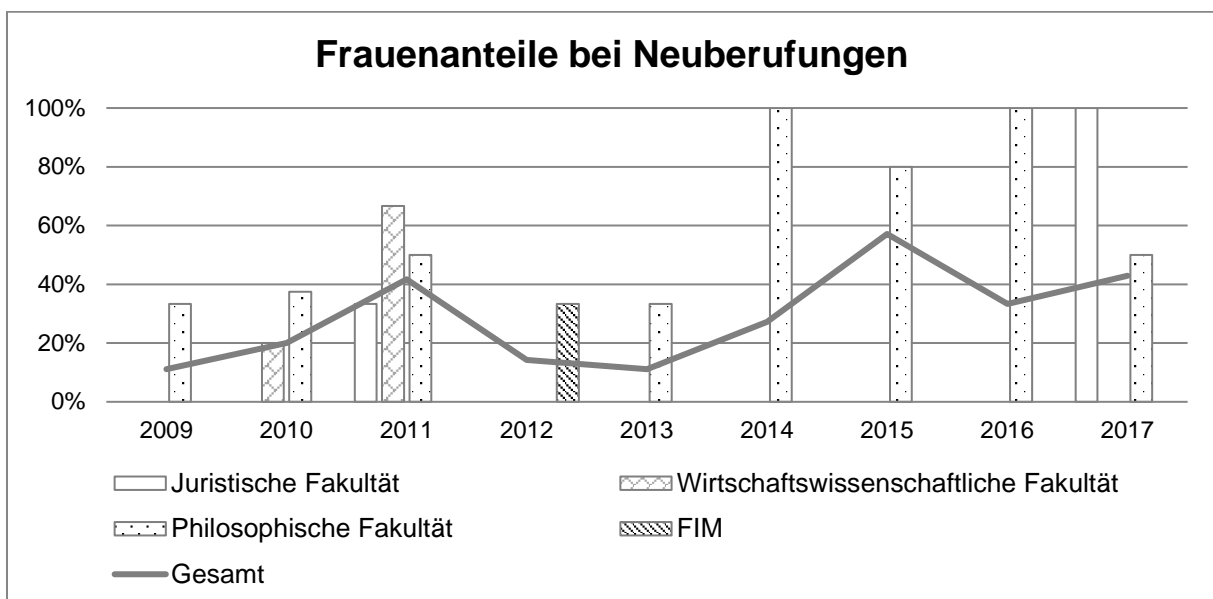
Die Kontinuität seit 2014 auf der Ebene der Gesamtbetrachtung verdeckt Veränderungen auf der Ebene der **Besoldungsgruppen**. Nach einer Annäherung der Frauenanteile bei C3/W2- an den Anteil bei C4/W3-Professuren im Jahr 2015 haben sich die Anteile seit 2016 wieder leicht voneinander entfernt. Der Frauenanteil an C3/W2-Professuren steigt 2017 um 3 Prozentpunkte auf 28 Prozent, der Frauenanteil an C4/W3-Professuren steigt auf den im Be-

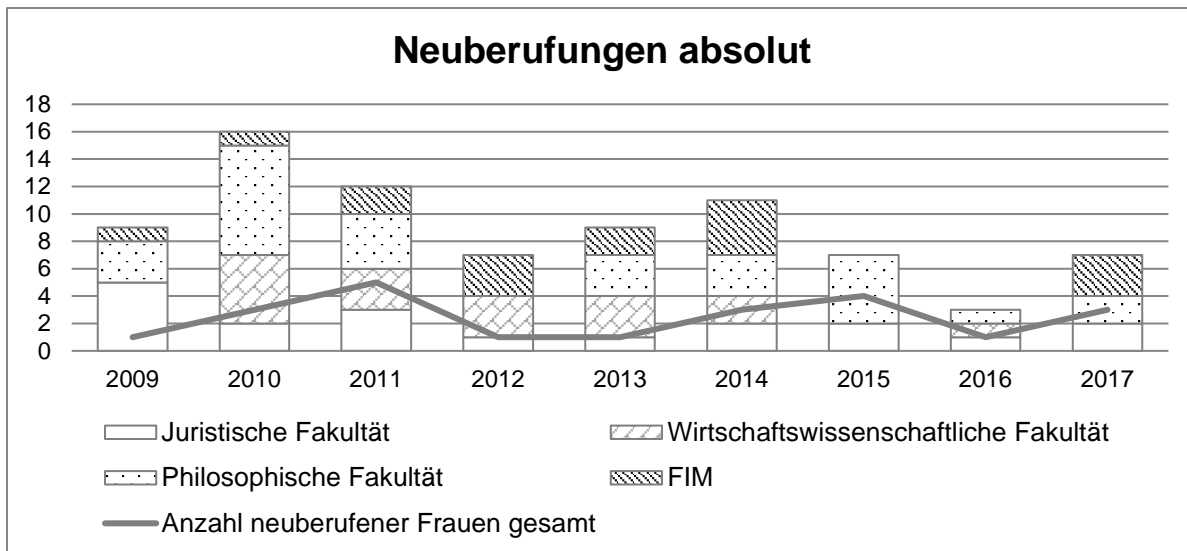
richtszeitraum höchsten Wert von 18 Prozent. Ein Vergleich mit 2010 zeigt, dass im Berichtsjahr mehr als doppelt so viele C4/W3-Professuren mit Frauen besetzt sind (8 vs. 17).



### 3.4 Berufungsverfahren

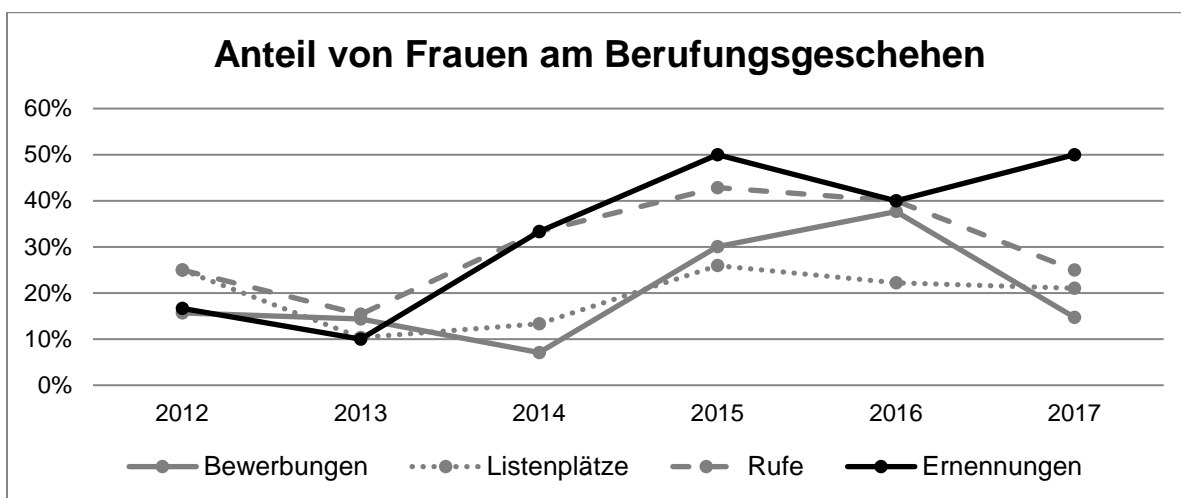
In den Jahren 2009 bis 2017 schwanken die **Frauenanteile bei neuberufenen Professorinnen und Professoren** gesamtuniversitär erheblich und liegen zwischen 11 Prozent in den Jahren 2009 und 2013 und dem Spitzenwert von 57 Prozent im Jahr 2015. Im Berichtsjahr beträgt der Frauenanteil 43 Prozent, da drei von sieben neuberufenen Professorinnen und Professoren weiblich sind. Erstmals gibt es an der Juristischen Fakultät im Berichtszeitraum zwei neuberufene Professorinnen. Die dritte ist an der Philosophischen Fakultät tätig.





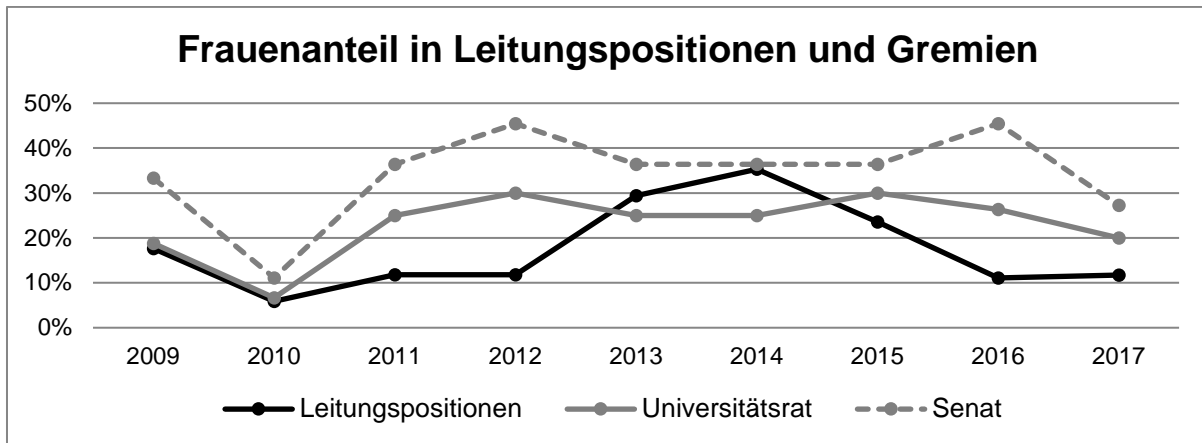
Für den Anteil von **Frauen am Berufungsgeschehen** liegen seit 2012 verlässliche Zahlen vor. In den letzten Gleichstellungsberichten wurden die Frauenanteile von Berufungen ermittelt, die sich auf das Jahr der Ernennung beziehen. Ab 2016 wurde die Vorgehensweise an die Methodik der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz 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 um mehr als die Hälfte gesunken und liegt 2017 bei 15 Prozent. Der höchste Frauenanteil mit 32 Prozent bei Bewerbungen ist an der Philosophischen Fakultät zu finden, gefolgt von der Juristischen Fakultät mit 11 Prozent. Die Fakultät für Informatik und Mathematik weist mit 9 Prozent den geringsten Anteil auf. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde 2017 kein Verfahren durchgeführt.

25 Prozent der Rufe gingen an Frauen, womit sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2016 um 15 Prozentpunkte deutlich verringert. Der Frauenanteil bei Ernennungen bezogen auf das Jahr der Ruferteilung liegt mit 50 Prozent deutlich über dem Frauenanteil bei Rufen und ist im Vergleich zum Vorjahr um 10 Prozentpunkte gestiegen.



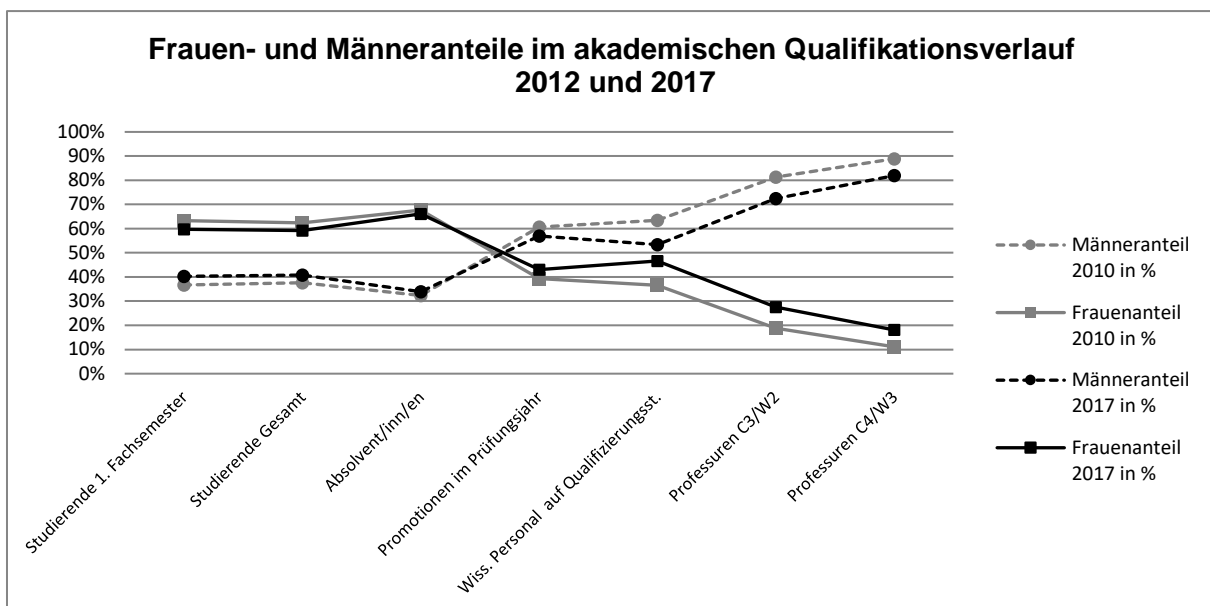
## 4. Leitungspositionen und Gremien

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 2017 nur noch 12 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.

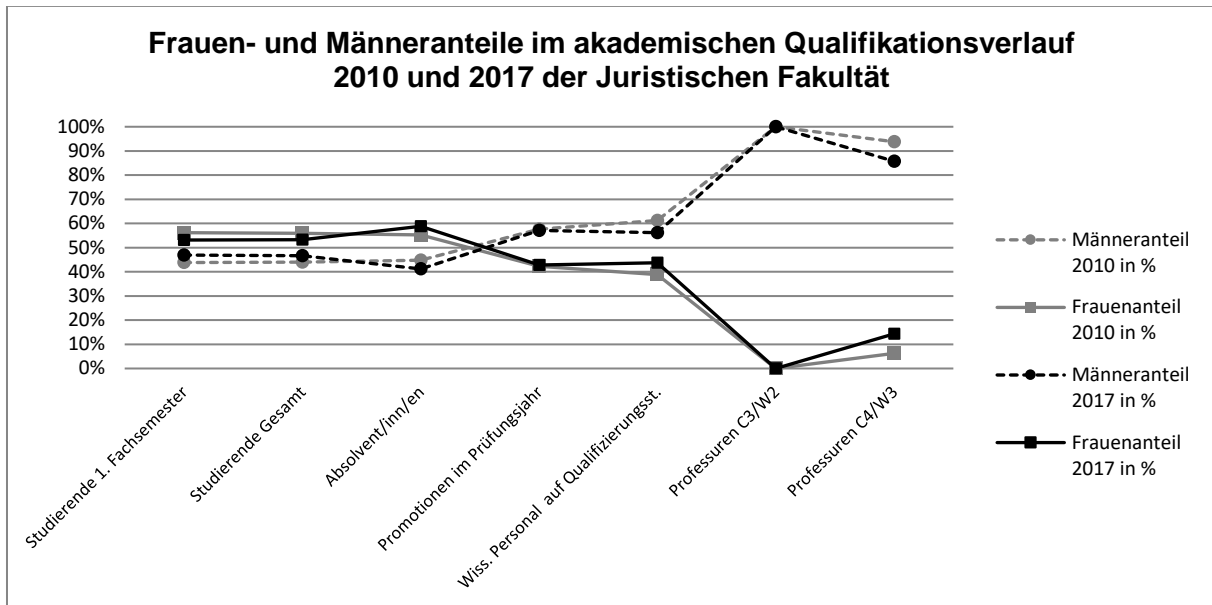


## 5. Zusammenfassung

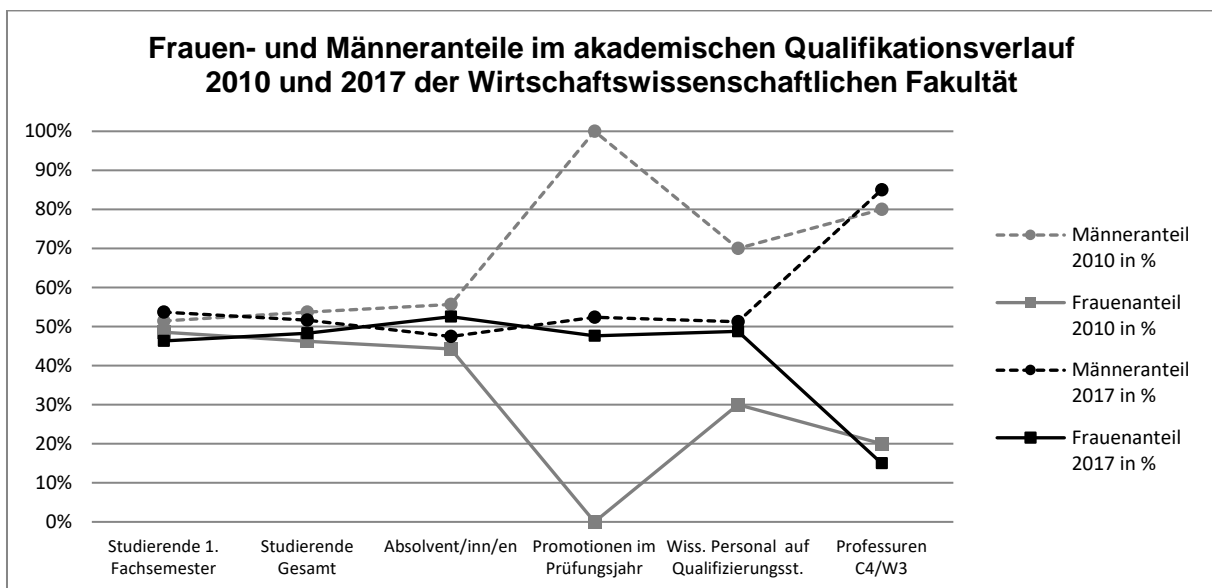
Insgesamt nähern sich die Frauen- und Männeranteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen grundsätzlich an. Dies veranschaulicht das sogenannte „**Scherendiagramm**“, das Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf in den Jahren 2010 und 2017 gegenüberstellt. Wegen geringer Fallzahlen sind die Frauen- und Männeranteile bei Habilitationen nicht in die Darstellung miteingeflossen.



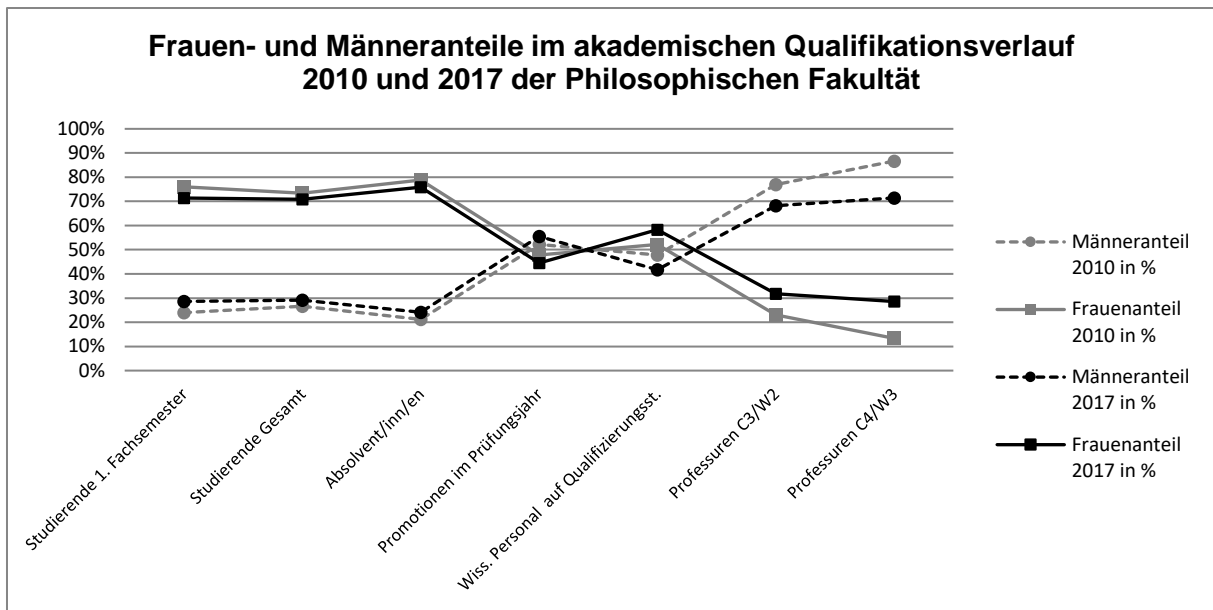
Zwischen den Fakultäten variieren die jeweiligen Scherendiagramme sehr. An der **Juristischen Fakultät** entfernen sich die Frauen- und Männeranteile ab der Ebene der Professuren sehr stark. Bei den C4/W3-Professuren ist eine minimale Annäherung der Anteile im Jahr 2017 erkennbar.



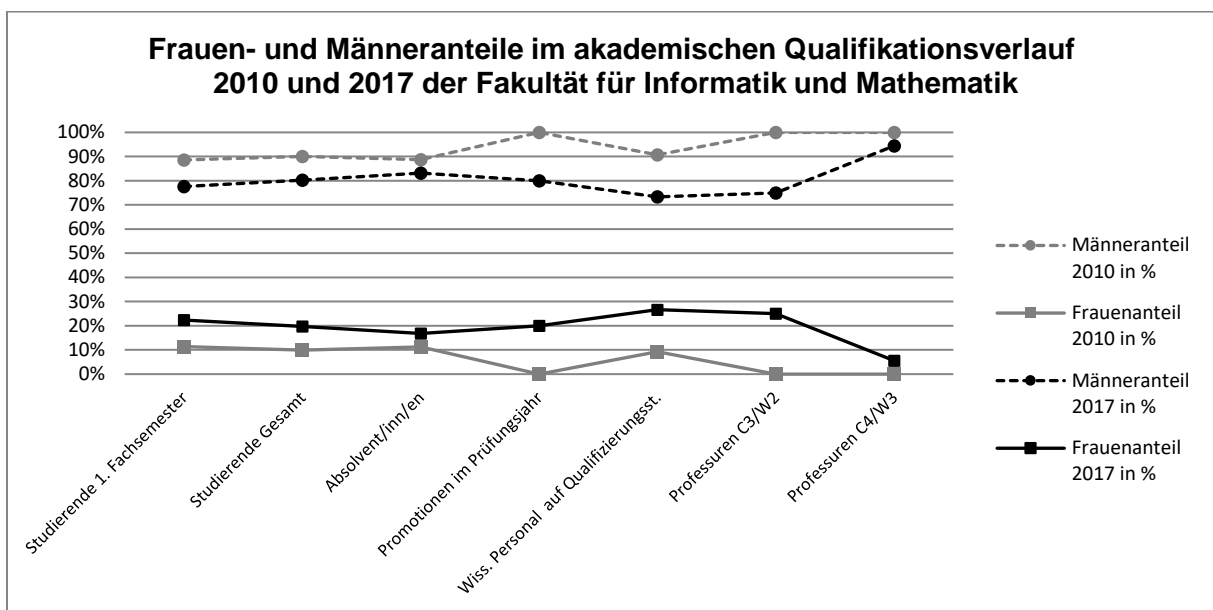
Die **Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät** zeigt 2017 eine deutliche Verbesserung bei den abgeschlossenen Promotionen und beim wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen. Die Anteile bei den C4/W3-Professuren driften 2017 jedoch stärker auseinander als 2010.



Das Scherendiagramm der **Philosophischen Fakultät** spiegelt die Überrepräsentanz von Studentinnen und Absolventinnen wider. Erst ab der Qualifikationsstufe Professur liegen die Männeranteile deutlich über den Frauenanteilen. 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 2017 auf allen betrachteten Qualifikationsebenen die Männeranteile weit über den Frauenanteilen liegen. Der Jahresvergleich zeigt aber auch, dass der Abstand zwischen den jeweiligen Anteilen abnimmt.



#### Zielvereinbarung 2014 – 2018: Ausgewählte Ziele und aktueller Stand (01.12.2017)

Ziel	Zielwert bis 2018	Stand 01.12.2017
Professorinnenanteil erhöhen	20 % (entspricht 23 Professorinnen von 117 Professuren, ohne Juniorprofessuren)	20,33 % (entspricht 25 Professorinnen von 123 Professuren, ohne Juniorprofessuren)
Anteil weiblicher Studierender an FIM erhöhen	durchschnittlich 15 %	19,79 %
Status quo des Frauenanteils im Mittelbau an FIM halten	20 %	26,67 %

## 6. Tabellen

<b>Studentinnenanteil</b>	<b>2009</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>
Juristische Fakultät	56%	56%	56%	56%	57%	55%	55%	54%	53%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	45%	46%	48%	51%	47%	50%	50%	49%	48%
Philosophische Fakultät	74%	73%	74%	73%	74%	73%	73%	71%	71%
FIM	11%	10%	10%	11%	15%	18%	19%	20%	20%
<b>Gesamt</b>	<b>63%</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>Studentinnenanteil 1. Fachsemester</b>	<b>2009</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>
Juristische Fakultät	58%	56%	53%	56%	59%	54%	54%	55%	53%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	51%	49%	53%	57%	56%	53%	52%	50%	46%
Philosophische Fakultät	73%	76%	74%	75%	75%	72%	74%	70%	71%
FIM	11%	11%	14%	13%	19%	22%	24%	26%	22%
<b>Gesamt</b>	<b>63%</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>Frauenanteil bei intern. Studierenden</b>	<b>2009</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>
Juristische Fakultät	63%	56%	56%	67%	67%	63%	66%	64%	63%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	64%	57%	62%	61%	54%	68%	66%	66%	61%
Philosophische Fakultät	81%	79%	78%	78%	80%	74%	77%	75%	71%
FIM	17%	23%	16%	14%	17%	14%	23%	27%	25%
<b>Gesamt</b>	<b>70%</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>Frauenanteil Absolvent/inn/en</b>	<b>2009</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>
Juristische Fakultät	53%	55%	50%	55%	62%	66%	59%	59%	59%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	46%	44%	44%	46%	48%	52%	55%	54%	53%
Philosophische Fakultät	78%	79%	77%	79%	77%	79%	79%	77%	76%
FIM	6%	11%	13%	10%	7%	10%	10%	17%	17%
<b>Gesamt</b>	<b>67%</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>Frauenanteil immatr. Promovierende</b>	<b>2009</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>
Juristische Fakultät	47%	53%	54%	47%	48%	51%	55%	52%	51%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	23%	21%	23%	32%	42%	46%	47%	44%	48%
Philosophische Fakultät	57%	60%	62%	60%	62%	56%	50%	51%	58%
FIM	50%	32%	26%	30%	36%	16%	15%	12%	15%
<b>Gesamt</b>	<b>48%</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>Frauenanteil abgeschlossene Promotionen</b>	<b>2009</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>
Juristische Fakultät	50%	42%	41%	39%	41%	44%	41%	42%	43%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	0%	0%	24%	40%	13%	33%	14%	53%	48%
Philosophische Fakultät	61%	48%	44%	62%	54%	59%	67%	50%	44%
FIM	33%	0%	29%	0%	0%	0%	23%	25%	20%
<b>Gesamt</b>	<b>47%</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>Wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen</b>	<b>2009</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>
Juristische Fakultät	41%	39%	k.A.	33%	35%	36%	46%	44%	44%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	23%	30%	k.A.	44%	43%	38%	39%	49%	49%
Philosophische Fakultät	52%	52%	k.A.	53%	61%	58%	58%	56%	58%
FIM	10%	9%	k.A.	22%	26%	17%	20%	18%	27%
<b>Gesamt</b>	<b>36%</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>Professorinnenanteil*</b>	<b>2009</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>
Juristische Fakultät	6%	5%	11%	11%	10%	9%	14%	9%	13%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	13%	20%	31%	24%	20%	20%	20%	15%	15%
Philosophische Fakultät	13%	18%	20%	22%	20%	26%	24%	26%	30%
FIM	0%	0%	0%	6%	6%	5%	5%	10%	9%
<b>Gesamt</b>	<b>10%</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>

\*ohne Juniorprofessuren



## II. Maßnahmen

### 1. Personen

Die Ämter der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten waren im Jahr 2017 wie folgt besetzt:

Universitätsfrauenbeauftragte	Prof. Dr. Gertrud Moosmüller, Prof. Dr. Hans Krah (Stellvertretung)
Fakultätsfrauenbeauftragte:	
Juristische Fakultät	Vanessa Bahr, Anne Paschke (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, 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:	Leah Meyer (WiSe 2016/2017 und SoSe 2017), Leonie Blankenstein und Felicitas Strickmann (WiSe 2017/2018 und SoSe 2018)
Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsunterstützende Personal	Dr. Claudia Krell, Birgit Stümpfl (Stellvertretung)

Im Referat Gleichstellung bzw. Frauenbüro waren im Jahr 2017 folgende Personen tätig:

Dr. Claudia Krell	Leiterin
Julia Ruppert	Projektkoordination mentUP+ (bis 31.08.2017)
Marie-Helene Wunsch	Mitarbeiterin
Susanne Schlatter	Mitarbeiterin (15.10. bis 31.12.2017)
Jennifer Seydel	WHK
Anika Ehrling	SHK
Ricarda Lieb	SHK

### 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 17.01.2017, 22.06.2017 und 09.11.2017 stattgefunden. In Vertretung der Universitätsfrauenbeauftragten beteiligte sich Dr. Claudia Krell an der universitätsinternen Arbeitsgruppe zu den Leitlinien Fairplay.

Im Sommersemester 2017 fanden zwei eintägige Selbstverteidigungskurse für Frauen statt. Der geplante Selbstverteidigungskurs für Männer konnte aufgrund fehlender Anmeldungen nicht stattfinden.

An dem am 07.07.2017 stattfindenden Tag der offenen Tür der Universität Passau beteiligte sich das Referat Gleichstellung mit einem Gleichstellungsquiz, einem Riesen-Berufe-Memory für Kinder, einer Ausstellung zum Frauen-Mentoring-Programm mentUP+ sowie der offenen Tür im Eltern-Kind-Raum und in der Uni-Krabbelstube.

Von Seiten der Studierenden wurde 2017 ein gut besuchter Vortrag zum Thema „Feminismus in der Wissenschaft“ angeboten. Nach einer Änderung der Geschäftsordnung des Studierendenparlaments werden die Redeanteile von Frauen und Männern ab sofort dokumentiert und analysiert.

In Vertretung der Universitätsfrauenbeauftragten hat Dr. Claudia Krell an der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen vom 20. bis 22.09.2017 in Erkner und an der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen am 14.07.2017 in Nürnberg teilgenommen.

Im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ hat der Kanzler als zuständiges Mitglied der Universitätsleitung am 14.09.2017 an der TU Wien teilgenommen. Auf der operativen Ebene vertritt Marie-Helene Wünsch die Universität Passau im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“. Sie hat sowohl an der Jahrestagung am 14.09.2017 an der TU Wien als auch an den Arbeitstreffen des Best Practice-Clubs am 25./26.01.2017 in Jena und am 15.09.2017 an der TU Wien teilgenommen.

Julia Ruppert hat als Koordinatorin des Frauen-Mentoring-Programms an den Veranstaltungen des Forum Mentoring e.V. teilgenommen. Am Treffen des Collegium Chancengleichheit, dem Netzwerk der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Frauen- und Gleichstellungsbüros an bayerischen Universitäten, hat Dr. Claudia Krell am 25.07.2017 in Würzburg teilgenommen. Die Netzwerktreffen der Familienservicestellen an bayerischen Hochschulen und Universitäten wurden am 18.07.2017 in Würzburg und 28.11.2017 in Bamberg von Marie-Helene Wünsch besucht.

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

Seit 2012 werden im Rahmen des „Gleichstellungsfonds“ der Universitätsfrauenbeauftragten auf Antrag zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt, 2017 in Höhe von 90.000 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).

Die Leitlinien zu den Beschäftigungs- und Qualifikationsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden 2017 beschlossen.

#### **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 2017 Mittel in Höhe von 114.065,00 Euro zugewiesen.

Aufgrund externer Vorgaben wurde das Vergabeverfahren geändert. Zunächst gibt ein fakultäres Gremium eine Förderungsempfehlung, bevor die zentrale Kommission die endgültige Auswahlentscheidung trifft. Der Kommission zur Vergabe der Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre gehörten 2017 an: Prof. Dr. Rainer Wernsmann (Vizepräsident für Lehre und Studium, Vorsitz), Prof. Dr. Gertrud Moosmüller (Universitätsfrauenbeauftragte), Sabine Wiendl (Geschäftsführerin Graduiertenzentrum), Dr. Claudia Krell (Leiterin Referat Gleichstellung).

In der Auswahlrunde Frühjahr 2017 wurden drei Stipendien vergeben, davon zwei Habilitationsförderungen in Vollzeit und eine Projektförderung für Postdoktorandinnen in Teilzeit. In der Auswahlrunde Sommer 2017 wurden fünf Stipendien vergeben, davon zwei Projektförderungen für Postdoktorandinnen (eine in Vollzeit und eine in Teilzeit) und drei Promotionsabschlussförderungen. Aus der Philosophischen Fakultät erhielten 2017 fünf Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Förderung, aus der Juristischen Fakultät zwei und aus der Fakultät für Informatik und Mathematik eine Nachwuchswissenschaftlerin. Zwei Stipendiatinnen bekamen einen Kinderbetreuungszuschlag für drei Kinder, zwei weitere Stipendiatinnen bekamen einen Kinderbetreuungszuschlag für ein Kind.

### **3.2. Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II**

Nach der positiven Begutachtung des 2013 im Rahmen des Professorinnenprogramms II eingereichten Gleichstellungskonzepts beantragte die Universität Passau erfolgreich die Förderung der W 3-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) und das Pilotprojekt Gleichstellungscontrolling (ab 2016) beantragt.

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

Im Rahmen des Frauen-Mentoring-Programms mentUP+ fanden 2017 Veranstaltungen sowohl für den Jahrgang 2016/2017 als auch für den Jahrgang 2017/2018 statt. Am 14.01.2017 traf sich der Mentoring-Jahrgang 2016/2017 zum letzten Seminar zum Thema „Problemlösungsstrategien“. Das letzte Vernetzungstreffen dieses Jahrgangs wurde am 06.02.2017 von einer Mentee zum Thema „Bewerbungen“ gestaltet. Zu diesem Treffen waren auch bereits die elf Mentees des Mentoring-Jahrgangs 2017/2018 eingeladen. Diese Mentees, darunter sechs Doktorandinnen und fünf Masterstudentinnen, sieben aus der Philosophischen und vier aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, wurden schon Ende 2016 ausgewählt. Deren Auftaktworkshop hatte Julia Ruppert am 18.01.2017 durchgeführt. Die Auswahl der Mentorinnen und Mentoren erfolgte in Abstimmung mit den Mentees ab Januar 2017.

Am 10.02. und 11.02.2017 bot sich den Mentees des Jahrgangs 2016/2017 bei der zweiten Runde der Einzelcoachings noch einmal die Gelegenheit, ihre Karrierepläne und ihre Erfahrungen im Rahmen des Mentoring-Tandems zu reflektieren. Den offiziellen Schlusspunkt des Mentoring-Programms für den Jahrgang 2016/2017 setzte die Abschlussveranstaltung am 28.04.2017, in deren Rahmen den Mentees die Teilnahmezertifikate überreicht wurden. Der Festvortrag wurde von Dr. Ingrid Mylena Kösten (womenSuccess) zum Thema „Warum eine komplexe und innovative Wirtschaft den weiblichen Fokus braucht“ gehalten. Den Abschlussworkshop führte die mentUP+-Programmkoordinatorin am 04.05.2017 durch.

Das erste Seminar für den Mentoring-Jahrgang 2017/2018, das dem Thema „Design Thinking“ gewidmet war, fand am 29.04.2017 statt. Nach dem ersten Vernetzungstreffen dieses Jahrgangs am 15.05.2017 stand am 19.05.2017 das zweite Seminar auf dem Programm. Gegenstand dieses Seminars waren Problemlösungsstrategien und Entscheidungsfindungen. Die ersten, jeweils 90-minütigen Einzelcoachings für diesen neuen Jahrgang fanden am 07.06. bzw. 27.06.2017 statt. Beim zweiten Vernetzungstreffen am 06.07.2017 hatten die Mentees die Möglichkeit, sich unter anderem über die Erfahrungen beim Einzelcoaching auszutauschen.

Im August und im September wurde die Zwischenevaluation des Projekts durchgeführt. Insgesamt wurden die Programmteile und die Organisation sehr gut bzw. gut bewertet. Parallel zur Evaluation liefen bereits die Vorbereitungsmaßnahmen für den Jahrgang 2018/2019 an. Das dritte Vernetzungstreffen am 20.10.2017, an dem neben den aktuellen Mentees auch Mentorinnen und Mentoren sowie ehemalige Mentees teilnahmen, fand in München statt. Dort wurden in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Informationstechnologie und Medienmanagement der Universität Passau Aufnahmen für einen mentUP+-Imagefilm gemacht, der noch vor Jahresende produziert und online gestellt wurde.

Am 17.11. und 18.11.2017 stand ein Seminar zur Selbstdarstellung und Selbstrepräsentation auf dem Programm. Am 27.11.2017 war das Mentoring-Programm mit einem eigenen Stand auf der Firmenkontaktmesse „Campus meets Company“ präsent. Am 27.11. und 28.11.2017 bot sich den Mentees erneut die Gelegenheit, sich in jeweils 90-minütigen Einzelcoachings beraten zu lassen. Das letzte Vernetzungstreffen für den Jahrgang 2017/2018 fand am 13.12.2017 statt.

Die Frist für die Bewerberinnen des Jahrgangs 2018/2019 endete am 30.11.2017. Dabei war eine erhebliche Steigerung der Bewerbungen zu verzeichnen, was für den sehr guten Ruf des Frauen-Mentoring-Programms spricht. Von insgesamt 35 Bewerberinnen aus allen vier Fakultäten und allen adressierten Zielgruppen wurden 25 zu Auswahlgesprächen eingeladen, die im Januar 2018 stattfanden.

### **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. In drei Auswahlrunden 2017 wurden vier Überbrückungsstipendien (Promotionsphase) mit einer Laufzeit von fünf bis sechs Monaten vergeben. Zwei Stipendien gingen an Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät für Informatik und Mathematik und jeweils ein Stipendium an eine Nachwuchswissenschaftlerin der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen 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 ausgeschrieben am 19.04.2017, 17.06.2017 und 20.11.2017. Es wurden fünf Forschungsreisen mit einer Summe von insgesamt 4.659,64 Euro gefördert.

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

Im Sommersemester 2017 (Zeitraum 12.05.2017 bis 14.06.2017) sowie im Wintersemester 2017/2018 (Zeitraum 14.11.2017 bis 15.12.2017) wurden insgesamt 44 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. Im Wintersemester 2017/2018 wurden die Coachings zum ersten Mal auch für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen in englischer Sprache angeboten, was in drei Fällen in Anspruch genommen wurde. 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 eine zentrale Stelle für die regelmäßige Erfassung, Aufbereitung und Veröffentlichung von gleichstellungsbezogenen Daten, Indikatoren und Kennzahlen geschaffen. Hierfür wurde im Jahr 2017 eine wissenschaftliche Mitarbeiterin vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2017 mit 66,67 % beschäftigt.

Neben der regelmäßigen Erstellung von gleichstellungsbezogenen Statistiken steht die Weiterentwicklung des jährlichen Gleichstellungsberichts im Fokus. Dieser wurde 2017 für das Berichtsjahr 2016 um Statistiken zu befristeten Arbeitsverhältnissen beim wissenschaftlichen Personal erweitert. Zudem erfolgte eine Optimierung der zielgruppenorientierten Aufbereitung der Informationen.

### **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 2017 wurden 22 Reisen von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit insgesamt 24.489,92 Euro gefördert.

### **3.4. Beratung**

Die Frauenbeauftragten und Mitarbeiterinnen im Referat Gleichstellung haben 2017 zahlreiche Beratungsgespräche mit Beschäftigten und Studierenden der Universität Passau geführt. Zentrale Themen waren dabei vor allem Fragen der Finanzierung, insbesondere von Promotionsphase und Reisen, der Vereinbarkeit von Schwangerschaft und Elternschaft mit Beruf bzw. Studium sowie Diskriminierung, sexuelle Belästigung, psychische Probleme und häusliche Gewalt.

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 2017 nicht teilgenommen.

Einen zunehmenden Stellenwert nimmt der Bereich des Gender Consultings ein, das heißt der internen Beratung bei der Konzeption, Implementierung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. 2017 sind insbesondere zu nennen der Antrag für ein Exzellenzcluster zum Thema „Cyber<>Spaces“, das Gleichstellungskonzept für das wissenschaftsunterstützende Personal sowie das Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftliche Personal.

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

##### **4.1. Betreuung**

Am 22.11.2017 hat der 6. 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 75 Kinder angemeldet und auf 11 Workshops verteilt.

Der Bedarf an begleitender Kinderbetreuung wurde bei einer Tagung durch das Personal des Referats Gleichstellung sichergestellt.

Mit der Unikinderkrippe in der Trägerschaft des Campus Kinder e.V./Studentenwerk Niederbayern/Oberpfalz bestanden im Jahr 2017 ein regelmäßiger Austausch und Kooperation. Zum Wintersemester 2017/2018 wurden die Buchungszeiten flexibilisiert, so dass auch einzelne Nachmittage buchbar sind.

##### **4.2. Infrastruktur**

Im Sommersemester 2017 wurden zusätzliche Herren- und Unisex-Toiletten mit insgesamt fünf weiteren Wickelmöglichkeiten ausgestattet. Seit Beginn des Wintersemesters 2017/2018 sind alle Sanitärräume mit Stillkissen ausgestattet. In Kooperation mit der Kinderklinik Dritter Orden in Passau fand am 28. November 2017 ein Erste-Hilfe-Kurs für Kindernotfälle für Universitätsangehörige statt.

Im Herbst 2017 wurde in der Mensa für studentische und beschäftigte Eltern und deren Kinder eine Eltern-Kind-Ecke eingerichtet. Sie gestaltet Familien den Besuch in der Mensa entspannter und angenehmer. Auch außerhalb der Essenszeit steht der Bereich Eltern, Kindern und insbesondere auch stillenden Müttern als Rückzugsort zur Verfügung.

Die Tiefgarage Innstraße 27/29 verfügt seit 2017 über einen ausgewiesenen Eltern-Kind-Parkplatz.

##### **4.3. Förderung**

Der 2016 neukonzipierte Studieren-mit-Kind-Preis wurde 2017 zweimal vergeben. Mangels Bewerbungen aus der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie der Fakultät für Informatik und Mathematik konnte der Preis ausschließlich an der Philosophischen Fakultät an zwei Mütter mit jeweils drei Kindern vergeben werden.

##### **4.4. Information**

Im Jahr 2017 wurde das Feld Pflege im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium wesentlich erschlossen. Mit Klaus Leirich vom Personalrat und Marie-Helene Wünsch aus dem Referat Gleichstellung stehen Beschäftigten und Studierenden ein Pflegetotse bzw. eine Pflegenavigatorin zur niedrigschwelligen Verweisberatung zu Fragen der Vereinbarkeit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und Beruf bzw. Studium zur Ver-

fügung. Begleitend zu diesem Beratungsangebot ging eine Homepage zum Thema Pflege an der Universität Passau mit Erstinformationen online.

Für Studierende mit Kindern und werdende studentische Eltern fanden am 03.05.2017 und 24.10.2017 Informationsveranstaltungen statt. Zur Vernetzung studierender Eltern untereinander gab es am 21.06.2017 ein CampusEltern-Picknick am Römerspielplatz.

Insgesamt wurden 2017 11 Familienservice-Newsletter mit Informationen für Eltern an der Universität Passau verschickt. Die Homepage des Familienservice steht seit Juni 2017 auch in englischer Sprache zur Verfügung. Eine neue, gut gepflegte Facebook-Seite informiert neben dem regelmäßig verschickten Frauenrundbrief seit 2017 über Aktuelles aus dem Referat Gleichstellung, inklusive Familienservice.

Auf Initiative der studentischen Beauftragten für studierende Eltern und schwangere Studierende, Lisa-Marie Heusinger von Waldegg, Julia Römer und Gerald Hetzel, fand 2017 eine Befragung von studierenden Eltern statt. Die 50 Studierenden, die an der Befragung teilgenommen haben, sind mit dem Angebot an der Universität Passau überwiegend zufrieden, Verbesserungsbedarf besteht jedoch beim Informationsangebot.

## **5. Ranking und Zusammenfassung**

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) veröffentlicht alle zwei Jahre ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes. 2017 konnte die Universität Passau im Vergleich zum Ranking 2015 ihren Platz im Mittelfeld nicht halten. Gründe hierfür sind der hohe Studentinnenanteil an der Universität Passau im Vergleich zu den Frauenanteilen bei Promotionen, beim wissenschaftlichen Personal und bei Professuren sowie die geringeren Fortschritte bei der Erhöhung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal und bei Professuren.

Insgesamt hat sich im Jahr 2017 vor allem der Bereich Familienservice sehr dynamisch entwickelt und konnte sichtbar ausgebaut werden. Im Bereich der Maßnahmen zur Frauenförderung wurden die bewährten und gut nachgefragten Maßnahmen fortgeführt.