

## **Gleichstellungsplan 2021**

Erstellt von:

Universitätsfrauenbeauftragte Prof. Dr. Andrea Sieber

Referat I/3 Diversity und Gleichstellung Dr. Claudia Krell

Beschluss der Universitätsleitung vom 08.12.2021

## 1 Ziele

Die Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten ist für die Universität Passau Stärke und Verantwortung zugleich. Unterschiede, etwa in Geschlecht, Sprache, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, weltanschaulicher oder religiöser Ausrichtung, politischer Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, physischer und psychischer Leistungsfähigkeit oder außergewöhnlicher Biographien und Erfahrungshorizonte stellen gewohnte Perspektiven infrage und geben Impulse für wissenschaftliche Kreativität und Innovation.

Die Universität Passau strebt nicht nur nach Exzellenz in Forschung und Lehre, sondern verfolgt diese auch im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung. Sie fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die **tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern**, berücksichtigt diese als Leitprinzip und wirkt auf die **Beseitigung bestehender Nachteile** hin. **Frauen werden unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert**, mit dem Ziel der **Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind**. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Erhöhung der Anzahl an Frauen auf Lehrstühlen und Professuren. Diese Maßstäbe gelten auch für das wissenschaftliche Personal sowie die wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den Fachbereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird nach Möglichkeiten gesucht, den Anteil der Männer zu erhöhen.

Alle Beschäftigten der Universität Passau, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und berücksichtigen Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip. Gleichstellung ist damit **Querschnitts- und Führungsaufgabe auf zentraler und dezentraler Ebene**, die von allen Universitätsangehörigen gesehen, gelebt und verantwortet wird. Sie werden dabei unterstützt von **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**, die auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen, Studierende und Beschäftigte achten.

Die Universität Passau hat sich zu hohen Standards für die **Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten** verpflichtet. Hierbei wird ein weiter Familienbegriff zu Grunde gelegt, der ausdrücklich auch die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige einschließt.

Die Universität Passau schreitet konsequent gegen jede Art von Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung, Stalking und ähnliche die Würde oder das Persönlichkeitsrecht beeinträchtigende Verhaltensweisen ein. Ein **sicheres und möglichst konfliktfreies Umfeld** ist unentbehrliche Voraussetzung für den Erfolg ihrer Mitglieder in Forschung, Lehre und wissenschaftsunterstützenden Funktionen.

## 2 Personalressourcen und Genderexpertise

Für den Themenbereich Gleichstellung sind innerhalb der Universitätsleitung die **Vizepräsidentin für Internationales und Diversity**, derzeit Prof. Dr. Christina Hansen, und mit beratender Stimme die Universitätsfrauenbeauftragte, derzeit Prof. Dr. Andrea Sieber, zuständig. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten üben für ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereiche außerdem eine Monitoring-Funktion aus und ergreifen Initiativen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele. Die operative Zuständigkeit liegt im Referat Diversity und Gleichstellung.

<b>Funktion (Stand 25.11.2021)</b>	<b>Personen</b>	<b>Amtszeit</b>
<b>Universitätsfrauenbeauftragte</b>	Prof. Dr. Andrea Sieber Stellvertretungen: Prof. Dr. Natascha Adamowsky Prof. Dr. Elif Bilge Kavun	01.10.2021 bis 30.09.2023
<b>Fakultätsfrauenbeauftragte</b>		
Juristische Fakultät	Carolina Gobera Caride	01.10.2021 bis 30.09.2023
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	Manuela Fritz Stellvertretungen: Janina Hofmann Susanne Keller	01.10.2021 bis 30.09.2023
Philosophische Fakultät	Bettina Huber Stellvertretung: Ana Katharina Althammer	01.10.2021 bis 30.09.2023
Fakultät für Informatik und Mathematik	Isabella Graßl Stellvertretungen: Alizée Bertrand Prof. Dr. Elif Bilge Kavun Amelie Ludwig	01.10.2021 bis 30.09.2023
<b>Gleichstellungsbeauftragte des studentischen Konvents</b>	Lionel Njoya Felia Glaser Marisa Marte Valentin Senner	01.10.2021 bis 30.09.2022
<b>Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsunterstützende Personal</b>	Dr. Claudia Krell Stellvertretung: Birgit Stümpfl	01.03.2021 bis 28.02.2024

<b>Referat Diverity und Gleichstellung (Stand 25.11.2021)</b>	<b>Funktion</b>	<b>Bemerkung</b>
Dr. Claudia Krell	Leitung des Referats I/3 Diversity und Gleichstellung Stellvertretende Leiterin Abteilung Universitätssteuerung Gleichstellungsbeauftragte	75 %, unbefristet
Marie-Helene Wünsch	Mitarbeiterin im Referat Diversity und Gleichstellung, Schwerpunkt Familienservice Stellvertretende Leitung des Referats	50 %, unbefristet
Isolde Höfler	Sekretariat	50 %, unbefristet
Dr. Benedikt Kuhnen	Projektkoordination mentUP+	50 %, befristet (PP III)
Theresa Schmidt	Referentin für Diversity Management	100 %, befristet
Anneliese Fraser	Projektmitarbeiterin Frauenförderung im MINT-Bereich	50 %, befristet (PP III)
Alexandra Horsch	Projektkoordination mentUP*	25 %, befristet
Anne Kardasch	Projektmitarbeiterin Weitere Professionalisierung der Fakultätsfrauenbeauftragten	50 %, befristet (PP III)
N.N.	Pädagogische Fachkraft für Kurzzeitkinderbetreuung	25 %
Rhiannon Moutafis	Wissenschaftliche Hilfskraft	39 Stunden/Monat
Ruth Aim, Juri Biswas, Anna-Sophie Feldmeier, Juliane Fett, Sophia Hüber, Hannah Jäger, Hanna Kellner, Rebecca Zoch	Studentische Hilfskräfte	Je 20 bis 30 Stunden/Monat
Korbinian Zander	Projektmitarbeiter Abteilung Personal, Stabsstelle Berufungsverfahren	100 %, befristet (PP III)

### 3 Monitoring (Stand 01.12.2020)

Im Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Passau werden in der Regel jährlich gleichstellungsbezogene Daten, Indikatoren und Kennzahlen veröffentlicht.

Studentinnenanteil	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020
Juristische Fakultät	56%	56%	55%	54%	53%	54%	54%	54%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	46%	51%	50%	49%	48%	47%	45%	43%
Philosophische Fakultät	73%	73%	73%	71%	71%	71%	71%	71%
FIM	10%	11%	18%	20%	20%	21%	22%	23%
<b>Gesamt</b>	<b>62%</b>	<b>63%</b>	<b>62%</b>	<b>60%</b>	<b>59%</b>	<b>59%</b>	<b>59%</b>	<b>59%</b>

Studentinnenanteil 1. Fachsemester	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020
Juristische Fakultät	56%	56%	54%	55%	53%	56%	56%	56%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	49%	57%	53%	50%	46%	44%	43%	44%
Philosophische Fakultät	76%	75%	72%	70%	71%	72%	72%	73%
FIM	11%	13%	22%	26%	22%	25%	28%	31%
<b>Gesamt</b>	<b>63%</b>	<b>65%</b>	<b>60%</b>	<b>59%</b>	<b>60%</b>	<b>61%</b>	<b>60%</b>	<b>61%</b>

Frauenanteil bei intern. Studierenden	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020
Juristische Fakultät	56%	67%	63%	64%	63%	57%	58%	59%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	57%	61%	68%	66%	61%	54%	55%	52%
Philosophische Fakultät	79%	78%	74%	75%	71%	69%	73%	69%
FIM	23%	14%	14%	27%	25%	25%	26%	27%
<b>Gesamt</b>	<b>66%</b>	<b>69%</b>	<b>67%</b>	<b>61%</b>	<b>55%</b>	<b>50%</b>	<b>53%</b>	<b>51%</b>

Frauenanteil Absolvent/inn/en	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020
Juristische Fakultät	55%	55%	66%	59%	59%	56%	61%	51%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	44%	46%	52%	54%	53%	54%	55%	51%
Philosophische Fakultät	79%	79%	79%	77%	76%	79%	76%	78%
FIM	11%	10%	10%	17%	17%	17%	18%	23%
<b>Gesamt</b>	<b>68%</b>	<b>65%</b>	<b>69%</b>	<b>68%</b>	<b>66%</b>	<b>67%</b>	<b>65%</b>	<b>65%</b>

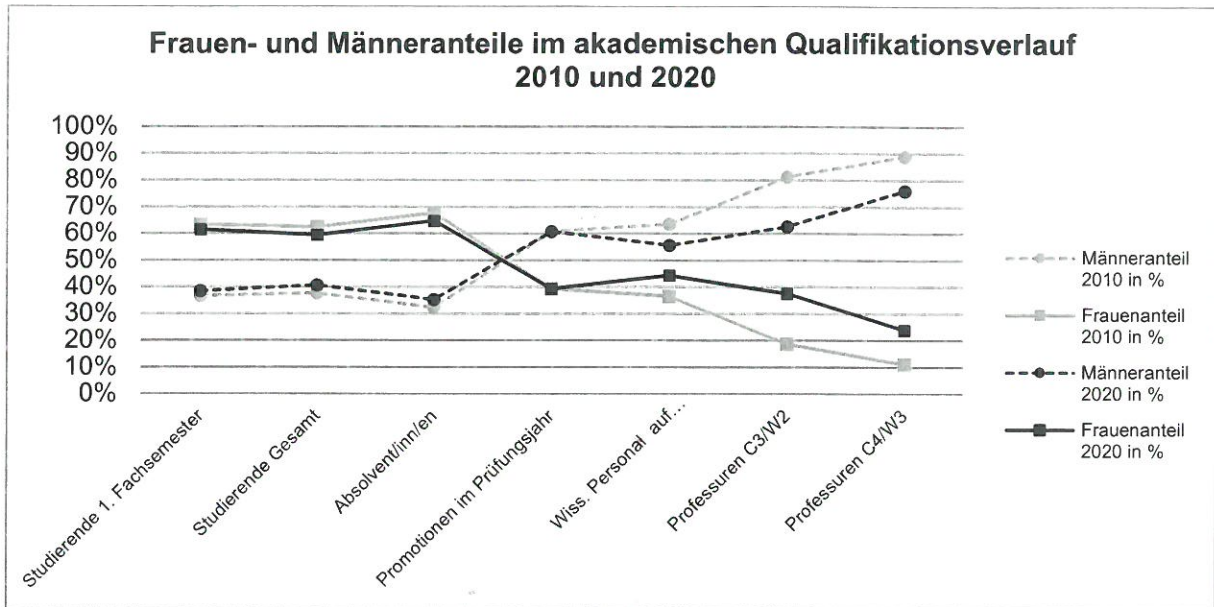
Frauenanteil immatr. Promovierende	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020
Juristische Fakultät	53%	47%	51%	52%	51%	43%	42%	43%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	21%	32%	46%	44%	48%	48%	38%	47%
Philosophische Fakultät	60%	60%	56%	51%	58%	54%	53%	49%
FIM	32%	30%	16%	12%	15%	21%	24%	26%
<b>Gesamt</b>	<b>49%</b>	<b>50%</b>	<b>47%</b>	<b>42%</b>	<b>45%</b>	<b>42%</b>	<b>42%</b>	<b>43%</b>

Frauenanteil abgeschlossene Promotionen	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020
Juristische Fakultät	42%	39%	44%	42%	43%	50%	63%	39%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	0%	40%	33%	53%	48%	38%	53%	63%
Philosophische Fakultät	48%	62%	59%	50%	44%	63%	55%	65%
FIM	0%	0%	0%	25%	20%	46%	0%	5%
<b>Gesamt</b>	<b>39%</b>	<b>43%</b>	<b>44%</b>	<b>45%</b>	<b>43%</b>	<b>50%</b>	<b>56%</b>	<b>39%</b>

Wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020
Juristische Fakultät	39%	33%	36%	44%	44%	39%	41%	39%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	30%	44%	38%	49%	49%	43%	54%	52%
Philosophische Fakultät	52%	53%	58%	56%	58%	54%	50%	53%
FIM	9%	22%	17%	18%	27%	29%	33%	26%
<b>Gesamt</b>	<b>37%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>	<b>45%</b>	<b>47%</b>	<b>43%</b>	<b>45%</b>	<b>44%</b>

Professorinnenanteil*	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020
Juristische Fakultät	5%	11%	9%	9%	13%	10%	9%	9%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	20%	24%	20%	15%	15%	15%	20%	23%
Philosophische Fakultät	18%	22%	26%	26%	30%	35%	36%	43%
FIM	0%	6%	5%	10%	9%	5%	5%	9%
<b>Gesamt</b>	<b>13%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>	<b>23%</b>	<b>27%</b>

\*ohne Juniorprofessuren



Wegen geringer Fallzahlen sind die Frauen- und Männeranteile bei Habilitationen nicht in die Darstellung miteingeflossen. 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 Jahr 2020 sind zwei von sechs Habilitationen von Frauen.

Im Jahr 2020 sind acht der insgesamt 13 auf eine Professur neuberufenen Personen weiblich (fünf an der Philosophischen Fakultät, zwei an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und eine an der Fakultät für Informatik und Mathematik).

Im Jahr 2020 ist der Frauenanteil bei Leitungspositionen (Universitäts- und Fakultätsleitungen) im Vergleich zum Vorjahr um 5 Prozentpunkte auf 21 Prozent (4 Frauen, 15 Männer) gestiegen. Der Frauenanteil im Universitätsrat ist im Vergleich zum Vorjahr von 28 auf 35 Prozent (7 Frauen, 13 Männer) und im Senat von 18 auf 27 Prozent (3 Frauen, 8 Männer) gestiegen.

Wissenschaftsunterstützendes Personal, ohne Auszubildende, Stand zum 30.06.

	2011					2012					2013				
	Anzahl		%		Gesamt	Anzahl		%		Gesamt	Anzahl		%		Gesamt
	m	w	m	w		m	w	m	w		m	w			
<b>Beschäftigte</b>	<b>125</b>	<b>257</b>	<b>32,7%</b>	<b>67,3%</b>	<b>382</b>	<b>124</b>	<b>270</b>	<b>31,5%</b>	<b>68,5%</b>	<b>394</b>	<b>145</b>	<b>270</b>	<b>34,9%</b>	<b>65,1%</b>	<b>415</b>
<b>Arbeitnehmerinnen und Arbeiter</b>	<b>62</b>	<b>202</b>	<b>23,5%</b>	<b>76,5%</b>	<b>264</b>	<b>62</b>	<b>214</b>	<b>22,5%</b>	<b>77,5%</b>	<b>276</b>	<b>72</b>	<b>213</b>	<b>25,3%</b>	<b>74,7%</b>	<b>285</b>
2. QE	24	165	12,7%	87,3%	189	22	173	11,3%	88,7%	195	26	170	13,3%	86,7%	196
3. QE	26	25	51,0%	49,0%	51	25	23	52,1%	47,9%	48	26	22	54,2%	45,8%	48
4. QE	12	12	50,0%	50,0%	24	15	18	45,5%	54,5%	33	20	21	48,8%	51,2%	41
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>63</b>	<b>55</b>	<b>53,4%</b>	<b>46,6%</b>	<b>118</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>52,5%</b>	<b>47,5%</b>	<b>118</b>	<b>73</b>	<b>57</b>	<b>56,2%</b>	<b>43,8%</b>	<b>130</b>
2. QE	40	21	65,6%	34,4%	61	40	20	66,7%	33,3%	60	49	21	70,0%	30,0%	70
3. QE	10	32	23,8%	76,2%	42	9	32	22,0%	78,0%	41	10	32	23,8%	76,2%	42
4. QE	13	2	86,7%	13,3%	15	13	4	76,5%	23,5%	17	14	4	77,8%	22,2%	18
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	<b>114</b>	<b>78</b>	<b>59,4%</b>	<b>40,6%</b>	<b>192</b>	<b>114</b>	<b>88</b>	<b>56,4%</b>	<b>43,6%</b>	<b>202</b>	<b>124</b>	<b>88</b>	<b>58,5%</b>	<b>41,5%</b>	<b>212</b>
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	<b>12</b>	<b>169</b>	<b>6,6%</b>	<b>93,4%</b>	<b>181</b>	<b>10</b>	<b>172</b>	<b>5,5%</b>	<b>94,5%</b>	<b>182</b>	<b>12</b>	<b>181</b>	<b>6,2%</b>	<b>93,8%</b>	<b>193</b>
<b>Beurlaubungen</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>
<b>Einstellungen und Bewerbungen (ab 2016)</b>															
<b>Altersaufbau</b>	<b>128</b>	<b>259</b>	<b>33,1%</b>	<b>66,9%</b>	<b>387</b>	<b>125</b>	<b>272</b>	<b>31,5%</b>	<b>68,5%</b>	<b>397</b>	<b>137</b>	<b>272</b>	<b>33,5%</b>	<b>66,5%</b>	<b>409</b>
16 - 29 Jahre	7	23	23,3%	76,7%	30	6	28	17,6%	82,4%	34	13	22	37,1%	62,9%	35
30 - 39 Jahre	20	32	38,5%	61,5%	52	18	34	34,6%	65,4%	52	20	38	34,5%	65,5%	58
40 - 49 Jahre	36	74	32,7%	67,3%	110	31	79	28,2%	71,8%	110	33	79	29,5%	70,5%	112
50 - 59 Jahre	44	108	28,9%	71,1%	152	55	109	33,5%	66,5%	164	52	116	31,0%	69,0%	168
60 - 69 Jahre	21	22	48,8%	51,2%	43	15	22	40,5%	59,5%	37	19	17	52,8%	47,2%	36
<b>Fortbildungen</b>	<b>35</b>	<b>56</b>	<b>38,5%</b>	<b>61,5%</b>	<b>91</b>	<b>44</b>	<b>96</b>	<b>31,4%</b>	<b>68,6%</b>	<b>140</b>	<b>95</b>	<b>146</b>	<b>39,4%</b>	<b>60,6%</b>	<b>241</b>
<b>Beförderungen und Höhergrup</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>31,8%</b>	<b>68,2%</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>25,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>35,7%</b>	<b>64,3%</b>	<b>14</b>
<b>Leistungsbesoldung</b>	<b>11</b>	<b>59</b>	<b>15,7%</b>	<b>84,3%</b>	<b>70</b>	<b>11</b>	<b>84</b>	<b>11,6%</b>	<b>88,4%</b>	<b>95</b>	<b>28</b>	<b>75</b>	<b>27,2%</b>	<b>72,8%</b>	<b>103</b>

	2015					2016					2017				
	Anzahl		%		Gesamt	Anzahl		%		Gesamt	Anzahl		%		Gesamt
	m	w	m	w		m	w	m	w		m	w			
<b>Beschäftigte</b>	<b>129</b>	<b>281</b>	<b>31,5%</b>	<b>68,5%</b>	<b>410</b>	<b>134</b>	<b>289</b>	<b>31,7%</b>	<b>68,3%</b>	<b>423</b>	<b>143</b>	<b>317</b>	<b>31,1%</b>	<b>68,9%</b>	<b>460</b>
<b>Arbeitnehmerinnen und Arbeiter</b>	<b>73</b>	<b>225</b>	<b>24,5%</b>	<b>75,5%</b>	<b>298</b>	<b>79</b>	<b>233</b>	<b>25,3%</b>	<b>74,7%</b>	<b>312</b>	<b>87</b>	<b>261</b>	<b>25,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>348</b>
2. QE	26	171	13,2%	86,8%	197	30	175	14,6%	85,4%	205	34	191	15,1%	84,9%	225
3. QE	26	28	48,1%	51,9%	54	29	33	46,8%	53,2%	62	31	40	43,7%	56,3%	71
4. QE	21	26	44,7%	55,3%	47	20	25	44,4%	55,6%	45	22	30	42,3%	57,7%	52
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>112</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>49,5%</b>	<b>50,5%</b>	<b>111</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>112</b>
2. QE	34	20	63,0%	37,0%	54	33	18	64,7%	35,3%	51	32	19	62,7%	37,3%	51
3. QE	11	32	25,6%	74,4%	43	12	29	29,3%	70,7%	41	13	29	31,0%	69,0%	42
4. QE	11	4	73,3%	26,7%	15	10	9	52,6%	47,4%	19	11	8	57,9%	42,1%	19
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	<b>117</b>	<b>96</b>	<b>54,9%</b>	<b>45,1%</b>	<b>213</b>	<b>112</b>	<b>91</b>	<b>55,2%</b>	<b>44,8%</b>	<b>203</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>53,5%</b>	<b>46,5%</b>	<b>215</b>
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	<b>14</b>	<b>181</b>	<b>7,2%</b>	<b>92,8%</b>	<b>195</b>	<b>19</b>	<b>191</b>	<b>9,0%</b>	<b>91,0%</b>	<b>210</b>	<b>23</b>	<b>203</b>	<b>10,2%</b>	<b>89,8%</b>	<b>226</b>
<b>Beurlaubungen</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>16,7%</b>	<b>83,3%</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>30,0%</b>	<b>70,0%</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>26,3%</b>	<b>73,7%</b>	<b>19</b>
<b>Einstellungen</b>						<b>17</b>	<b>27</b>	<b>38,6%</b>	<b>61,4%</b>	<b>44</b>	<b>11</b>	<b>41</b>	<b>21,2%</b>	<b>78,8%</b>	<b>52</b>
2. QE						6	16	27,3%	72,7%	22	5	25	16,7%	83,3%	30
3. QE						6	6	50,0%	50,0%	12	4	8	33,3%	66,7%	12
4. QE						5	5	50,0%	50,0%	10	2	8	20,0%	80,0%	10
<b>Bewerbungen</b>						<b>433</b>	<b>782</b>	<b>35,6%</b>	<b>64,4%</b>	<b>1215</b>	<b>472</b>	<b>1138</b>	<b>29,3%</b>	<b>70,7%</b>	<b>1610</b>
2. QE						157	482	24,6%	75,4%	639	227	749	23,3%	76,7%	976
3. QE						107	128	45,5%	54,5%	235	116	177	39,6%	60,4%	293
4. QE						169	172	49,6%	50,4%	341	129	212	37,8%	62,2%	341
<b>Altersaufbau</b>	<b>132</b>	<b>282</b>	<b>31,9%</b>	<b>68,1%</b>	<b>414</b>	<b>134</b>	<b>289</b>	<b>31,7%</b>	<b>68,3%</b>	<b>423</b>	<b>143</b>	<b>317</b>	<b>31,1%</b>	<b>68,9%</b>	<b>460</b>
16 - 29 Jahre	14	21	40,0%	60,0%	35	13	23	36,1%	63,9%	36	16	28	36,4%	63,6%	44
30 - 39 Jahre	26	50	34,2%	65,8%	76	27	56	32,5%	67,5%	83	30	68	30,6%	69,4%	98
40 - 49 Jahre	26	67	28,0%	72,0%	93	26	64	28,9%	71,1%	90	28	66	29,8%	70,2%	94
50 - 59 Jahre	49	112	30,4%	69,6%	161	51	107	32,3%	67,7%	158	45	109	29,2%	70,8%	154
60 - 69 Jahre	17	32	34,7%	65,3%	49	17	39	30,4%	69,6%	56	24	46	34,3%	65,7%	70
<b>Fortbildungen</b>	<b>90</b>	<b>214</b>	<b>29,6%</b>	<b>70,4%</b>	<b>304</b>	<b>64</b>	<b>172</b>	<b>27,1%</b>	<b>72,9%</b>	<b>236</b>	<b>77</b>	<b>126</b>	<b>37,9%</b>	<b>62,1%</b>	<b>203</b>
<b>Beförderungen und Höhergrupp</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>23,5%</b>	<b>76,5%</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>36,4%</b>	<b>63,6%</b>	<b>11</b>
<b>Leistungsbesoldung</b>	<b>23</b>	<b>101</b>	<b>18,5%</b>	<b>81,5%</b>	<b>124</b>	<b>32</b>	<b>92</b>	<b>25,8%</b>	<b>74,2%</b>	<b>124</b>	<b>35</b>	<b>92</b>	<b>27,6%</b>	<b>72,4%</b>	<b>127</b>



	Anzahl		%		Gesamt	Anzahl		%		Gesamt	Anzahl		%		Gesamt
	m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w	
<b>Beschäftigte</b>	<b>144</b>	<b>328</b>	<b>30,5%</b>	<b>69,5%</b>	<b>472</b>	<b>130</b>	<b>331</b>	<b>28,2%</b>	<b>71,8%</b>	<b>461</b>	<b>135</b>	<b>333</b>	<b>28,8%</b>	<b>71,2%</b>	<b>468</b>
<b>Arbeitnehmerinnen und Arbeiter</b>	<b>90</b>	<b>274</b>	<b>24,7%</b>	<b>75,3%</b>	<b>364</b>	<b>81</b>	<b>277</b>	<b>22,6%</b>	<b>77,4%</b>	<b>358</b>	<b>89</b>	<b>283</b>	<b>23,9%</b>	<b>76,1%</b>	<b>372</b>
2. QE	35	189	15,6%	84,4%	224	20	183	9,9%	90,1%	203	19	182	9,5%	90,5%	201
3. QE	33	45	42,3%	57,7%	78	34	49	41,0%	59,0%	83	39	53	42,4%	57,6%	92
4. QE	22	40	35,5%	64,5%	62	27	45	37,5%	62,5%	72	31	48	39,2%	60,8%	79
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>108</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>47,6%</b>	<b>52,4%</b>	<b>103</b>	<b>46</b>	<b>50</b>	<b>47,9%</b>	<b>52,1%</b>	<b>96</b>
2. QE	31	18	63,3%	36,7%	49	25	16	61,0%	39,0%	41	23	16	59,0%	41,0%	39
3. QE	13	29	31,0%	69,1%	42	14	31	31,1%	69,1%	45	12	26	31,6%	68,4%	38
4. QE	10	7	58,8%	41,2%	17	10	7	58,8%	41,2%	17	11	8	57,9%	42,1%	19
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	<b>119</b>	<b>107</b>	<b>52,7%</b>	<b>47,4%</b>	<b>226</b>	<b>109</b>	<b>113</b>	<b>49,1%</b>	<b>47,4%</b>	<b>222</b>	<b>116</b>	<b>119</b>	<b>49,4%</b>	<b>50,6%</b>	<b>235</b>
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	<b>21</b>	<b>211</b>	<b>9,1%</b>	<b>90,9%</b>	<b>232</b>	<b>18</b>	<b>208</b>	<b>8,0%</b>	<b>92,0%</b>	<b>226</b>	<b>15</b>	<b>198</b>	<b>7,0%</b>	<b>93,0%</b>	<b>213</b>
<b>Beurlaubungen</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>28,6%</b>	<b>71,4%</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>23,1%</b>	<b>76,9%</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>20,0%</b>	<b>80,0%</b>	<b>20</b>
<b>Einstellungen</b>	<b>12</b>	<b>43</b>	<b>21,8%</b>	<b>78,2%</b>	<b>55</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>30,8%</b>	<b>69,2%</b>	<b>52</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>33,3%</b>	<b>66,7%</b>	<b>60</b>
2. QE	4	17	19,1%	81,0%	21	5	22	18,5%	81,5%	27	5	24	17,2%	82,8%	29
3. QE	5	13	27,8%	72,2%	18	5	9	35,7%	64,3%	14	9	12	42,9%	57,1%	21
4. QE	3	13	18,8%	81,3%	16	6	5	54,5%	45,5%	11	6	4	60,0%	40,0%	10
<b>Bewerbungen</b>	<b>469</b>	<b>494</b>	<b>48,7%</b>	<b>51,3%</b>	<b>963</b>	<b>231</b>	<b>509</b>	<b>31,2%</b>	<b>68,8%</b>	<b>740</b>	<b>176</b>	<b>294</b>	<b>37,4%</b>	<b>62,6%</b>	<b>470</b>
2. QE	286	123	70,0%	30,1%	409	112	299	27,3%	72,7%	411	73	187	28,1%	71,9%	260
3. QE	67	208	24,4%	75,6%	275	45	97	31,7%	68,3%	142	31	19	62,0%	38,0%	50
4. QE	116	163	41,6%	58,4%	279	74	113	39,6%	60,4%	187	72	88	45,0%	55,0%	160
<b>Altersaufbau</b>	<b>144</b>	<b>328</b>	<b>30,5%</b>	<b>69,5%</b>	<b>472</b>	<b>130</b>	<b>328</b>	<b>27,5%</b>	<b>69,5%</b>	<b>472</b>	<b>135</b>	<b>333</b>	<b>28,8%</b>	<b>71,0%</b>	<b>469</b>
16 - 29 Jahre	11	31	26,2%	73,8%	42	9	24	27,3%	72,7%	33	9	26	25,7%	74,3%	35
30 - 39 Jahre	29	70	29,3%	70,7%	99	28	77	26,7%	73,3%	105	34	82	29,3%	70,7%	116
40 - 49 Jahre	35	65	35,0%	65,0%	100	31	73	29,8%	70,2%	104	30	70	30,0%	70,0%	100
50 - 59 Jahre	40	113	26,1%	73,9%	153	36	104	25,7%	74,3%	140	32	106	23,2%	76,8%	138
60 - 69 Jahre	29	49	37,2%	62,8%	78	26	53	32,9%	67,1%	79	30	50	37,5%	62,5%	80
<b>Fortbildungen</b>	<b>61</b>	<b>149</b>	<b>29,1%</b>	<b>71,0%</b>	<b>210</b>	<b>88</b>	<b>138</b>	<b>38,9%</b>	<b>61,1%</b>	<b>226</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>50,5%</b>	<b>49,5%</b>	<b>93</b>
<b>Beförderungen und Höhergru</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>25,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>47,1%</b>	<b>52,9%</b>	<b>17</b>
<b>Leistungsbesoldung</b>	<b>34</b>	<b>127</b>	<b>25,3%</b>	<b>74,7%</b>	<b>170</b>	<b>42</b>	<b>137</b>	<b>23,5%</b>	<b>76,5%</b>	<b>179</b>	<b>38</b>	<b>117</b>	<b>24,5%</b>	<b>75,5%</b>	<b>155</b>

## 4 Maßnahmen

Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele wurden erstmals im **Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche Personal 2011** festgelegt und durch die Gleichstellungskonzepte, die im Rahmen der **Professorinnenprogramme II und III** in den Jahren 2013 und 2018 vorgelegt wurden, fortgeschrieben. Für den wissenschaftsunterstützenden Bereich sind die Gleichstellungskonzepte gemäß dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz aus den Jahren 1997 und 2020 relevant. Zudem verpflichtet sich die Universität Passau im **Universitätsentwicklungsplan 2018 bis 2022** und den **Zielvereinbarungen 2019 bis 2022** auf Gleichstellungsziele. Auf Fakultätsebene enthalten die **Fakultätsentwicklungspläne 2021** Ziele im Bereich Diversity, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

Die Universität Passau ist Mitglied in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V., der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen, dem Forum Mentoring e.V. sowie Gründungsmitglied des Familie in der Hochschule e.V. Im Jahr 2020 hat sie die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

### 4.1 Bewusstmachung, Trainings zu Geschlechtergleichheit und unbewussten Vorurteilen für Personal und Führungskräfte

Bei allen Seminaren, die im Rahmen der **Personalentwicklung** an der Universität Passau angeboten werden, werden Gleichstellungsaspekte als Querschnittsthema behandelt. Im Jahr 2021 fand für die **Führungskräfte des wissenschaftsunterstützenden Bereichs** eine Veranstaltung zur Sensibilisierung für Geschlechtergleichheit statt. Zu Gendersensibilität, Vorurteilen und Diskriminierung finden regelmäßige **Trainings** des Zentrums für Karriere und Kompetenzen statt, an denen alle Beschäftigten und Studierenden teilnehmen können.

Für Betreuungspersonen von Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen gibt es seit 2020 ein spezifisches **Coachingangebot**. Ziel ist es, die Beratungskompetenz zum Beispiel im Hinblick auf geschlechtsspezifische Karrierehemmnisse oder die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu erhöhen. Auch Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in der akademischen Selbstverwaltung Ämter innehaben und in Gremien vertreten sind, werden Coachings angeboten.

Im Jahr 2020 startete im Rahmen des Professorinnenprogramms III ein Projekt zur **weiteren Professionalisierung der Fakultätsfrauenbeauftragten**. Dazu fanden 2021 die ersten Workshops und Trainings statt, die unter anderem das Ziel verfolgten, für Geschlechtergleichheit und zu unbewussten Vorurteilen zu sensibilisieren. Eine entsprechende Handreichung zum Amt der Fakultätsfrauenbeauftragten ist in Vorbereitung.

### 4.2 Work-Life-Balance und Organisationskultur

Mit Unterzeichnung der **Charta „Familie in der Hochschule“** im Jahr 2015 verpflichtete sich die Universität Passau zu einem familienfreundlichen Profil: Dieses erstreckt sich auf alle Bereiche des Hochschullebens und erfasst neben Führung auch Studien- und Arbeitsbedingungen, Betreuung, Forschung und Vernetzung. Die Charta stellt eine freiwillige Verpflichtung der teilnehmenden Hochschulen dar. Der Begriff Familienfreundlichkeit beschränkt sich an der Universität Passau nicht nur auf die Kinderbetreuung. Er schließt auch die Pflege von Angehörigen ein.

#### (a) Verbesserung der Infrastruktur

- Seit dem Sommersemester 2012 stehen in (fast) allen Gebäuden der Universität Passau **Wickelmöglichkeiten** zur Verfügung. Das Angebot wird laufend ausgebaut.
- Im Sommersemester 2016 wurde ein zentral gelegener **Eltern-Kind-Raum** mit PC-Arbeitsplatz, Stillplatz, Wickelmöglichkeit, Spielecke, Schlafgelegenheit für Kinder und Küchenzeile eröffnet, der Eltern die Betreuung insbesondere von Säuglingen und Kleinkindern erheblich erleichtert.
- Seit dem Wintersemester 2017/2018 steht in der Mensa auf einer Fläche von ca. 8 Quadratmetern eine **Eltern-Kind-Ecke** mit zwei Stillplätzen und Kinder-Spielecke zur Verfügung.
- Zusätzlich zu den bereits vorhandenen **Stillmöglichkeiten** wurden im Wintersemester 2017/2018 Sanitärräume in weiteren Gebäuden der Universität Passau mit Stillkissen und, falls erforderlich, Sichtschutzjalousien ausgestattet, so dass nun in (fast) allen Gebäuden Stillmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Das Angebot wird laufend ausgebaut.
- In der Uni-Tiefgarage stehen seit 2017 **Eltern-Kind-Parkplätze** zur Verfügung.
- Seit 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.
- Bauliche Maßnahmen zur **Verbesserung der Barrierearmut** (zum Beispiel automatische Türöffner) kommen auch Eltern zu Gute.
- Bei **Neu- und Umbauten** wird die Einrichtung von Wickel- und Stillmöglichkeiten bzw. Eltern-Kind-Räumen systematisch berücksichtigt.

#### **(b) Verbesserung der Betreuungssituation und Organisationskultur**

- Seit 1990 stehen in der **Unikinderkrippe** ca. 24 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung. Träger der Einrichtung ist der „Campuskinder e.V.“, den das Studentenwerk Niederbayern/Oberpfalz finanziell unterstützt. Die Universität Passau trägt durch die kostenfreie Überlassung und Instandhaltung der Räumlichkeiten zur Finanzierung bei. Ein Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit einer zusätzlichen Einrichtung ist geplant.
- Gute Kontakte und Kooperationen bestehen zum **Jugendamt der Stadt Passau** bezüglich der Vermittlung von geprüften Tagesmüttern und Tagesvätern sowie zum **Kinderschutzbund Passau**, der flexible Kurzzeitbetreuung für unter 3-Jährige in der Kinderstube, die Vermittlung von Wunschomas und -opas sowie Babysittern und Ferien-Ganztagsbetreuung für 3- bis 12-Jährige in den ersten drei Wochen der Sommerferien anbietet.
- Äußerst beliebt und erfolgreich ist der seit 2012 am Buß- und Betttag (in Bayern schulfrei, aber kein Feiertag) angebotene **Familientag**, an dem ca. 80 schulpflichtige Kinder von Beschäftigten und Studierenden kostenlos an der Universität Passau betreut werden.
- Das Referat Diversity und Gleichstellung bietet die **Organisation veranstaltungs- und sitzungsbegleitender Kinderbetreuung** an.
- Seit 2018 besteht die Möglichkeit einer **Kurzzeitbetreuung** von Kindern am Campus.
- Seit Bestehen der Universität Passau werden Beschäftigten auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmte **Teilzeit-Möglichkeiten** angeboten.
- Die Universität Passau unterstützt seit dem Sommersemester 2003 die Einrichtung von **Wohnraumarbeitsplätzen**. Im Jahr 2021 wurde eine neue Dienstvereinbarung Wohnraumarbeit unterzeichnet, die bessere Möglichkeiten bietet, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.

- Beschäftigte Eltern mit Lehrverpflichtung können bei der **Lehrveranstaltungsterminierung** ihre Wünsche angeben, die nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
- Alle Maßnahmen der finanziellen Frauenförderung sehen **Zuschläge für die Betreuung von Kindern** vor. Alternativ bzw. zusätzlich können **Zuschläge für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen** gewährt werden.
- Bei **mutterschutzbedingten Ausfällen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** unterstützt die Universität Passau Professuren seit dem Wintersemester 2010/2011 auf Antrag durch die Finanzierung einer Vertretung.
- Seit 2016 wird in jedem Semester an jeder Fakultät ein mit 500 Euro dotierter „**Studieren-mit-Kind-Preis**“ an die beste Absolventin oder den besten Absolventen mit Kind/ern vergeben.
- Studierende Eltern in Lehramtsstudiengängen haben bei der **Praktikumsvergabe** Vorrang, um ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie zu ermöglichen.
- Bei Problemen mit Lehrveranstaltungszeiten, Ausleihfristen in der Universitätsbibliothek und der Prüfungsorganisation werden für studierende Eltern grundsätzlich **bedarfsgerechte individuelle Lösungen** gefunden.

### (c) Verbesserung des Informationsangebots

- Neben einer **Homepage** mit Informationen zum Familienservice der Universität Passau gibt es seit 2013 einen **Newsletter Familienservice**, der circa einmal monatlich über familien- und vereinbarkeitsbezogene Themen und Veranstaltungen an der Universität Passau sowie in Stadt und Region informiert. Seit 2016 sind im **Flyer „Familie an der Universität“** alle Angebote für Beschäftigte und Studierende mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen zusammengefasst. Im Wintersemester 2017/2018 wurde die Homepage um **Informationen für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen** ergänzt.
- Seit dem Sommersemester 2018 werden Eltern nach Geburt eines Kindes mit einem „**Willkommenspaket**“ aktiv über den Familienservice an der Universität Passau informiert.
- Seit 2016 steht Beschäftigten, die Eltern werden, eine **Checkliste** zur Verfügung, die alle notwendigen Schritte vor und nach der Geburt eines Kindes zusammenfasst und wichtige Informationen gibt, zum Beispiel zu familienbezogenen Verlängerungsmöglichkeiten von Verträgen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.
- Für werdende Eltern sowie Studierende und Beschäftigte mit Kindern gibt es **Beratungsangebote** insbesondere zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie.
- Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen haben seit 2017 die Möglichkeit, niederschwellige **Verweisberatung durch eine Pflegenavigatorin** an der Universität Passau in Anspruch zu nehmen.
- Seit 2016 findet in jedem Semester eine **Informationsveranstaltung** für studierende (werdende) Eltern statt, teilweise ergänzt durch **Workshop- oder Vortragsangebote**.

### 4.3 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung

- Im 2018 beschlossenen Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche Personal (Dokumentation der erfolgreichen Umsetzung des positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts im Rahmen des Professorinnenprogramms III) hat sich die Universität Passau das Ziel gesetzt, bis 2023 den Frauenanteil in Leitungspositionen und in Gremien dauerhaft auf mindestens 30 Prozent zu erhöhen.
- Die bayerische Lehrverpflichtungsverordnung sieht die Möglichkeit vor, die Lehrverpflichtung für die Wahrnehmung bestimmter Funktionen und Aufgaben zu reduzieren (**Lehrdeputatsreduktion**). Darüber hinaus kann die Lehrverpflichtung auch in den Fällen reduziert werden, in denen das Bayerische Hochschulgesetz Entlastungen für die Wahrnehmung von Ämtern vorsieht.
- Im Gleichstellungskonzept 2018 ist vorgesehen, dass **mögliche Kandidatinnen für Gremientätigkeiten frühzeitig und gezielt angesprochen** werden, um den Frauenanteil in Gremien dauerhaft zu erhöhen. Professorinnen, die überproportional durch Gremientätigkeiten belastet sind (zum Beispiel aufgrund eines geringen Professorinnenanteils an einer Fakultät), sollen zukünftig **Kompensationen** angeboten werden. Dies kann in Form der Kostenübernahme für eine (zusätzliche) Hilfskraftstelle, Lehrdeputatsreduktionen oder Lehraufträge erfolgen.
- Um die Belastung durch Gremienarbeit zu reduzieren, sind für viele Ämter **Vertretungen** vorgesehen. So regelt die Grundordnung der Universität Passau seit 2021, dass für die Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten bis zu drei Stellvertretungen gewählt werden können. Für Beiräte, Arbeitsgruppen oder ähnliches besteht gegebenenfalls die Möglichkeit einer Vertretung von Wissenschaftlerinnen durch Beschäftigte des wissenschaftsunterstützenden Bereichs.
- Indirekt tragen alle Maßnahmen mit dem Ziel, den **Frauenanteil an Professuren zu erhöhen**, zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen in Bezug auf Gremienarbeit bei.
- Seit 2020 ist die **Universitätsfrauenbeauftragte** Mitglied der Universitätsleitung mit beratender Stimme und Mitglied der kollegialen Leitung aller zentralen Einrichtungen an der Universität Passau. Darüber hinaus ist sie in zentralen Beiräten, Kommissionen und Arbeitsgruppen vertreten.

### 4.4 Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

Um den Anteil der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft zu erhöhen und in den Bereichen zu steigern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, legt die Universität Passau seit 2012 (a) einen besonderen Schwerpunkt auf **chancengerechte, transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren** und hat sich zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen erfolgreich am **Professorinnenprogramm II und III** beteiligt und ergreift (b) **Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen**, um dem Phänomen der „Leaky Pipeline“, also dem Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftssystem im Verlauf der wissenschaftlichen Karrierestufen, entgegen zu wirken.

#### (a) Chancengerechte, transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren

- Im Jahr 2012 wurde ein **Prozessablauf zur Qualitätssicherung im Einstellungsprozess von befristetem wissenschaftlichen Personal unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten** beschlossen. Das Verfahren regelt, dass ausnahmslos alle Stellen für befristetes wissenschaftliches

Personal, die neu zu besetzen sind, mindestens auf der Homepage der Universität Passau unter „Stellenangebote“ ausgeschrieben werden müssen, da sonst keine Verträge ausgefertigt werden.

- Mit den 2017 beschlossenen **„Leitlinien zu den Beschäftigungs- und Qualifikationsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Passau“** hat sich die Universität Passau zur verantwortungsvollen, nachhaltigen, planbaren, transparenten und verfahrenssicheren Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikationsbedingungen verpflichtet, unter expliziter Berücksichtigung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Dies beinhaltet eine Mindestlaufzeit von Erstbefristungen auf einer Qualifizierungsstelle von in der Regel drei Jahren in der Promotionsphase und von in der Regel zwei Jahren in der Habilitationsphase. Befristungen von unter einem Jahr sind nur in begründeten Ausnahmefällen auf Antrag zulässig. Der Umfang der Beschäftigung beträgt bei Promovierenden grundsätzlich mindestens 50 Prozent, bei Habilitierenden 100 Prozent. Abweichungen von diesen Regelungen müssen gesondert begründet und beantragt werden. Damit steigt insbesondere die Planbarkeit für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase und die entsprechenden Stellen werden attraktiver.
- An den Fakultäten werden seit 2014 die Fakultätsfrauenbeauftragten standardmäßig an allen Verfahren zur **Besetzung von wissenschaftlichen Lebenszeitstellen unterhalb der Professur** beteiligt.
- Seit 2015 wird ein Teil der Haushaltsmittel für Lehre und Forschung universitätsintern über die **leistungs- und belastungsorientierte Mittelverteilung** nach dem Parameter „Zahl der Professorinnen und weibliche, neu Habilitierte“ auf die Fakultäten verteilt. Dadurch wird für die Fakultäten ein größerer Anreiz gesetzt, nicht nur den Professorinnenanteil zu erhöhen, sondern auch hochqualifizierte Frauen zum Abschluss von Habilitationen zu ermutigen.
- Zur weiteren Systematisierung und Institutionalisierung der **Personalentwicklung** wurde 2018 ein neues Referat Personalentwicklung geschaffen. Ziel ist es, das 2017 erstellte Personalentwicklungskonzept zu implementieren und Personalentwicklung nachhaltig geschlechtergerecht auszugestalten.
- Im Jahr 2018 wurde eine neue Einheit zur **Qualitätssicherung in Berufungsverfahren** geschaffen. Ein neuer Leitfaden für Berufungsverfahren an der Universität Passau wurde 2021 beschlossen. In den Zielvereinbarungen 2019 bis 2022 sowie im Rahmen des Professorinnenprogramms III hat sich die Universität Passau verpflichtet, das Auswahlverfahren schon vor Beantragung der Ausschreibung einer Professur mit Benennung geeigneter und gewinnbarer Bewerberinnen und Bewerber vorzubereiten. Auf Basis dieser Marktanalyse sollen Kandidatinnen und Kandidaten direkt angesprochen und Ausschreibungstexte entsprechend der Marktsituation angepasst werden.
- In den Zielvereinbarungen 2019 bis 2022 sowie im Rahmen des Professorinnenprogramms III hat sich die Universität Passau verpflichtet, Berufungsprozesse durch **Dual Career-Anstrengungen** zu flankieren. Zur regionalen Vernetzung fand 2021 eine Auftaktveranstaltung statt.
- Um die Gewinnungschancen von Professorinnen zu erhöhen, hat sich die Universität Passau sowohl in den Zielvereinbarungen 2019 bis 2022 als auch im Rahmen des Professorinnenprogramms III dazu verpflichtet, die **Ausstattungsangebote für neuberufene Professorinnen** zu erhöhen.

- Für die Rekrutierung von internationalen Wissenschaftlerinnen unterstützt das **Welcome Centre** der Universität Passau bei der Vorbereitung des Aufenthalts und beim Ankommen an der Universität Passau und in der Stadt Passau.

**(b) Maßnahmen zur finanziellen Förderung und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen**

- Seit 2009 werden an der Universität Passau Promotionsabschlusstipendien, Stipendien zur Projektförderung für Postdoktorandinnen und Habilitationsstipendien (gegebenenfalls mit Kinderbetreuungszuschlägen) aus dem **Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (Bayerische Gleichstellungsförderung) zur Qualifikation für eine Professur** vergeben. Seit 2013 gibt es die Möglichkeit, Postdoc- und Habilitationsförderung auch in Teilzeit (50 Prozent) zu beziehen, um zum Beispiel Forschung und Familie besser vereinbaren zu können. Die monatliche Fördersumme wurde 2016 erhöht auf 2.200 Euro (Postdoc-Stipendium) bzw. 2.600 Euro (Habilitationsstipendium) und 200 Euro für ein Kind plus 100 Euro für jedes weitere Kind.
- Seit 1990 können Nachwuchswissenschaftlerinnen eine **Förderung der Teilnahme an einer wissenschaftlichen Tagung oder Methodenkursen** beantragen, wenn sie zu einer Präsentation eingeladen sind, einen Vortrag zu einem Gender-Thema halten, an einer Tagung zu einem Gender-Thema teilnehmen oder Methodenkurse besuchen, zum Beispiel im Rahmen einer Summer School, die für ihre wissenschaftliche Weiterentwicklung unverzichtbar sind, aber an der Universität Passau nicht angeboten werden.
- Seit 2015 wird die Reisekostenbeihilfe durch **Mobilitätstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen** ergänzt, finanziert im Rahmen des Professorinnenprogramms III. Ziel der Mobilitätsbeihilfe ist die Förderung von längeren Forschungsaufenthalten, um talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren. Außerdem können Forschungsaufenthalte von internationalen Wissenschaftlerinnen an der Universität Passau gefördert werden.
- Kern der Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Passau ist seit 2013 das **Frauen-Mentoring-Programm mentUP+**. Das Mentoring-Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen (Habilitationen, Postdoktorandinnen, Doktorandinnen, Masterstudentinnen), die eine Führungsposition in Wissenschaft, Wirtschaft oder öffentlichen Einrichtungen anstreben. Über zwölf Monate hinweg bilden ca. zehn Mentees pro Jahrgang ein Mentoring-Tandem mit einer (weiblichen oder männlichen) Führungskraft und nehmen parallel dazu an einem begleitenden Workshop-, Seminar- und Trainingsprogramm sowie an zwei individuellen Laufbahncoachings teil. Regelmäßige Netzwerktreffen der Mentees fördern die interdisziplinäre Netzwerkbildung im Sinne eines Peer-Mentorings. Für die Universität Passau ist das Frauen-Mentoring-Programm mentUP+ von höchster strategischer Bedeutung, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen, ihre (wissenschaftliche) Karriere strategischer zu planen und effektiver umzusetzen, Karriereziele herauszuarbeiten, überfachliche Führungskompetenzen auszubauen und karriererelevante Netzwerke zu knüpfen.
- Seit 2015 werden im Rahmen des Professorinnenprogramms II und III **individuelle Coachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen** angeboten, die von externen Coaches durchgeführt werden. Diese individuellen Coachings sollen die berufliche

Orientierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen, vor allem in Übergangsphasen zwischen Master bzw. Staatsexamen und Promotion sowie Promotion und Postdoc-Phase/Habilitation. Seit dem Wintersemester 2017/2018 werden die Coachings auch in englischer Sprache angeboten.

- Die weitere berufliche Orientierung und Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen **Informations- und Diskussionsveranstaltungen**, zum Beispiel zur Tenure Track, Karrierewege zur HAW-Professur oder Berufungstrainings.
- Um die Vernetzung von Frauen im MINT-Bereich zu fördern, wurde 2020 das Frauennetzwerk Informatik zu einem **MINT-Frauennetzwerk** weiterentwickelt. Neben einem Newsletter und einer Stud.IP-Gruppe findet ca. einmal monatlich eine Netzwerkveranstaltung in Form von Vorträgen, Diskussionen o.ä. statt. Ein Gesamtkonzept zur MINT-Frauenförderung ist in Planung.
- Seit 2021 werden **Stipendien für Studentinnen in MINT-Fächern** vergeben.
- Die vom Zentrum für Karriere und Kompetenzen in jedem Semester angebotenen **Seminare für Frauen zu Rhetorik und Selbstpräsentation** stehen auch Nachwuchswissenschaftlerinnen offen.
- Seit 2011 informiert das Frauenbüro alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen ca. einmal monatlich mit dem **Newsletter** über aktuelle gleichstellungsbezogene Veranstaltungen, Fördermöglichkeiten und Themen. Zusätzlich zur Homepage steht seit 2020 auch ein gut gepflegter **Instagram-Account** als Informationsquelle zur Verfügung.
- Der **Newsletter und die Homepages der Abteilung Forschungsförderung und des Graduiertenzentrums** informieren regelmäßig über Fördermöglichkeiten, Ausschreibungen und Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und weisen auf Studien und Berichte zum Thema Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung sowie wissenschaftliche Netzwerke für Frauen hin. Zudem spricht die Abteilung Forschungsförderung Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt und direkt an und motiviert sie, in Förderlinien der DFG (zum Beispiel „Eigene Stelle“) Mittel zu beantragen.

#### 4.5 Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Im 2021 beschlossenen **Leitbild für die Lehre** an der Universität Passau verpflichten sich alle Mitglieder der Universität zu einer diskriminierungsfreien Gestaltung und Durchführung der Lehre und zu einem von Respekt, Wertschätzung und offener Geisteshaltung geprägten Umgang mit anderen Personen.

Seit 2020 veranstalten die Universitätsfrauenbeauftragte und die Vizepräsidentin für Internationales und Diversity eine **Ringvorlesungsreihe „Diversity, Gender, Intersektionalität“**, in deren Rahmen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen Diversity-, Gender- und Intersektionalitätsthemen beleuchtet werden. Die Ringvorlesungsreihe wird ab 2022 in einer **Publikationsreihe** dokumentiert.

Seit 2012 findet sich auf der Homepage der Universitätsfrauenbeauftragten in jedem Semester eine Übersicht mit **genderbezogenen Lehrveranstaltungen**.

2021 wurde ein **BMBF-Antrag „Geschlechteraspekte im Blick“** zur Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen gestellt.



Zum professionellen Auf- und Ausbau diversity- und gendersensibler Lehr-, Prüfungs- und Beratungskompetenzen bietet die Hochschuldidaktik im Bereich Lehre<sup>+</sup> in Kooperation mit dem Referat Diversity und Gleichstellung seit 2020 das **Themenzertifikat Diversity und Gender** an.

#### **4.6 Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung**

Mit den 2017 beschlossenen **Leitlinien Fairplay** spricht sich die Universität Passau aktiv gegen Verhaltensweisen wie Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Stalking aus, die neben der Belastung des Arbeitsklimas, häufig schwerwiegende persönliche Folgen für die Opfer mit sich bringen. Neben Verhaltensregeln beinhalten die Leitlinien Fairplay ein Verfahren zur Konfliktlösung.

Im Jahr 2021 wurde für die Frauenbeauftragten eine **Schulung** zum Thema „Sexuelle Belästigung im Kontext der Hochschule“ durchgeführt. In fast jedem Semester finden **Selbstverteidigungskurse für Frauen** statt.

2021 wurden **Guidelines zur Vermeidung und Begegnung von Diskriminierungen und Belästigungen in Zoom-Meetings** veröffentlicht.

Die Leiterin des Referats Diversity und Gleichstellung bzw. die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im **Bedrohungsmanagement-Team** der Universität Passau, das Betroffene unterstützt, als bedrohlich wahrgenommenes Verhalten einschätzt und Maßnahmen einleitet, falls erforderlich.

## **5 Ausblick**

Zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, zur Beseitigung bestehender Nachteile und zur Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, wird das vorliegende Konzept kontinuierlich weiterentwickelt.

Passau, den 08.12.2021



Prof. Dr. Ulrich Bartosch

Präsident der Universität Passau