

Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Passau (UPASS) für die Laufzeit 2025-2029



Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität wurde von den Universitätsfrauenbeauftragten (UFB)¹ sowie der von der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung in Abstimmung mit der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity erstellt. Es wurde am 28.05.2025 von der Erweiterten Universitätsleitung positiv zur Kenntnis genommen, am 25.06.2025 von der Universitätsleitung und am 16.07.2025 vom Senat beschlossen.

Inhalt

1. Struktur und Ausgangssituation an der UPASS.....	3
2. Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der UPASS.....	5
2.1. Frauenanteile in Leitungspositionen und Gremien.....	5
2.2. Frauenanteile in Wissenschaft und Lehre.....	6
3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der UPASS auf Basis der SWOT-Analyse	8
4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen.....	10
4.0 Überblick Handlungsfelder (HF) und Maßnahmen (M)	10
4.1 Handlungsfeld 1: Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen: Bleibeperspektiven ausbauen	11
4.2 Handlungsfeld 2: Erhöhung des Anteils Professorinnen: Ankommen erleichtern	13
4.3 Handlungsfeld 3: Universitäre Ermöglichungsräume sichtbar machen: Professionalität, Verbindlichkeit und Commitment stärken	15
4.4 Handlungsfeld 4: Universität familiengerecht gestalten: Doppelbelastung abfedern und Vereinbarkeit erhöhen.....	19
5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts	20

Anlage: Kostenblatt

¹ Bezeichnung gemäß Art. 22 Abs. 3 Satz 1 BayHIG: Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst.

1. Struktur und Ausgangssituation an der UPASS

Mittlerweile ist es in der deutschsprachigen Hochschullandschaft Konsens geworden, dass Geschlechtergerechtigkeit an den entsprechenden Institutionen nur dann reell implementiert werden kann, wenn alle Ebenen „willens [sind], fehlender Kenntnis bzgl. Geschlechter(un)gerechtigkeit und fehlender Geschlechtersensibilität zu begegnen und strukturelle und prozessuale Veränderungen auch gegen etablierte Strukturen und Bewusstseinsnormen durchzusetzen.“² Geschlechterparität ist in der Forschung unerlässlich, um wissenschaftliche Erkenntnisse zu verbessern, die Qualität der Forschung zu erhöhen und eine inklusive und diversifizierte Wissenschaft zu fördern. Durch die Förderung der Teilnahme von Frauen in der Forschung werden verschiedene Perspektiven und Erfahrungen berücksichtigt, was zu innovativeren und relevanten Forschungsergebnissen führt.

Mit 45 Jahren ist die UPASS eine vergleichsweise junge Universität. Sie vereint fünf Fakultäten unter ihrem Dach – mit Schwerpunkt in den Bereichen der Kultur- und Sozialwissenschaften sowie Informatik. Sie ist die einzige Universität im Regierungsbezirk Niederbayern und zählt mit 10.623 Studierenden (58,4% Frauen), 569 nichtprofessoralen wissenschaftlichen Mitarbeitenden (46,4% Frauen) und 140 Professuren inkl. 6 Juniorprofessuren (27,9% Frauen) zu den kleineren Universitäten des Landes.³

Seit 2011 setzt sich die UPASS systematisch damit auseinander, bestehende Gerechtigkeitslücken zwischen Frauen und Männern zu schließen. Zwar zählt die Einrichtung laut THE University Impact Ranking 2023 im Bereich „Gender Equality“ zu den besten 25 Prozent weltweit, dennoch sind die gleichstellungsrelevanten Akteur*innen der Einrichtung sich bewusst, dass für die nachhaltige Sicherung bisheriger Fortschritte und eine davon ausgehende Weiterentwicklung kontinuierliche und systematisch koordinierte Anstrengungen erforderlich sind und dass es hierbei „entscheidend auf das Zusammenspiel der verschiedenen Leitungsebenen und Einheiten“⁴ ankommt. Im Bewusstsein der Fragilität erreichter Zieldimensionen, beispielsweise im Kontext strategischer Neupriorisierungen, können entsprechende Bemühungen nicht dort enden, wo Parität erreicht wird.

Gleichstellung im Leitbild: Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität orientiert sich gleichermaßen am universitären Leitbild und entsprechenden Strategiepapieren und Verträgen als auch an den Standpunkten der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten⁵ sowie nicht zuletzt an den Standards der oben zitierten HRK-Selbstverpflichtung, die die UPASS unterschrieben hat. Es integriert die Standards der EU-Forschungsförderung sowie die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG⁶.

Das Bekenntnis zu Gleichstellung als Querschnitts- und Führungsaufgabe ist zentraler Bestandteil des Leitbilds der UPASS. Als sichtbares Zeichen dieses Verständnisses wurde Anfang des Jahres 2023 das Referat Diversity und Gleichstellung in eine Stabsstelle überführt, die direkt der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity zugeordnet ist. Durch den regelmäßigen Austausch zwischen der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity, den UFB und der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung ist eine enge Abstimmung und Koordination gewährleistet. Das Streben nach Exzellenz auch in der Frauenförderung und Gleichstellung bildet sich zudem im aktuellen **Hochschulvertrag** (HSV 2023 – 2027), genauer im Handlungsfeld 5 „Gleichstellung, Chancengerechtigkeit, Inklusion“, ab. Darüber hinaus wird die Beteiligung am Professorinnenprogramm 2030 auch im **Universitätsentwicklungsplan** (UEP 2023-2026) als zentrale Maßnahme zur Verankerung von Diversität, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

² „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen“ - Beschluss der 38. HRK-Mitgliederversammlung am 14.5.2024 (HRK-Selbstverpflichtung Geschlechtergerechtigkeit).

³ Die im vorliegenden Konzept verwendeten Zahlen stammen entweder vom zuletzt verfügbaren Gleichstellungsmonitoring mit Stichtag 01.12.2023 oder, sofern verfügbar, von späteren Erhebungen.

⁴ vgl. HRK-Selbstverpflichtung Geschlechtergerechtigkeit.

⁵ vgl. „Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen“ (bukof) e.V., März 2021. <https://bukof.de/wp-content/uploads/2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik-2.pdf> (Zugriff 16.05.2025)

⁶ Die „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ (FOG) der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020, <https://www.dfg.de/resource/blob/174374/b1d9bb82acfd2d1ca46c5a0503faa0f/fog-empfehlungen-2020-data.pdf> (Zugriff 16.05.2025)

genannt. Entsprechend berücksichtigt die Weiterentwicklung der Lehr-, Internationalisierungs- und insbesondere auch Forschungsstrategie gleichstellungsrelevante Aspekte. Letztere hat unter anderem die Etablierung eines ersten Sonderforschungsbereichs an der UPASS bis 2035 im Blick.

Gleichstellungsbezogene Qualitätssicherung: Seit 2016 werden im Rahmen des aus der Beteiligung am PP II heraus implementierten **Gleichstellungscontrollings** gleichstellungsbezogene Daten, Indikatoren und Kennzahlen zusammengeführt, analysiert und für Planungs- und Steuerungsprozesse auf gesamtuniversitärer und Fakultätsebene nutzbar gemacht.

Gleichstellungserfolge: Wesentliche Impulse haben unter anderem die Förderungen im Rahmen des Professorinnenprogramms II (eine Regelberufung) und III (zwei Regelberufungen) gesetzt. Die Mittel konnten erfolgreich in den Auf- und Ausbau entsprechender Gleichstellungsmaßnahmen investiert werden: Die implementierten **Stipendienprogramme**, das **Frauen-Mentoring mentUP+** sowie unterschiedliche **Coaching-Angebote** adressieren Wissenschaftlerinnen entlang deren spezifischer Bedarfe. Zusätzlich hat die UPASS **Maßnahmen zur Erhöhung der Planbarkeit und Attraktivität universitärer Karrierewege für Frauen** konsequent ausgebaut, mit dem Ziel, sie langfristig in der Wissenschaft zu halten. Der Erfolg dieser Bemühungen ist deutlich sichtbar: Die Erhöhung des Professorinnenanteils um mehr als 10 Prozentpunkte und eine Verdopplung der Studentinnenanteile in MINT-Fächern innerhalb des letzten Jahrzehnts sind messbare Fortschritte.

Berufungsverfahren und -verhandlungen: Seit 2019, erneuert im Jahr 2023, regelt der **Leitfaden zum Berufungsverfahren** an der UPASS, dass mindestens eine Professorin Mitglied im Berufungsausschuss sein muss, die nicht zugleich Frauenbeauftragte ist. Darüber hinaus ist mit dem Ausschreibungstext eine Marktanalyse vorzulegen in Form einer Übersicht über in der Regel sechs besonders für die Professur geeigneter Kandidat*innen, davon mindestens drei Frauen. Im Sinne der aktiven Rekrutierung können diese durch ein Schreiben der Präsidentin bzw. des Präsidenten oder der Dekanin bzw. des Dekans auf die Ausschreibung hingewiesen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Insbesondere im Rahmen der Berufungsgespräche thematisiert der Berufungsausschuss die Gleichstellungskompetenz der Kandidat*innen. Da die Verbindlichkeit der Regelung vergleichsweise offen gehandhabt wird, obliegt die konkrete Umsetzung weiter dem jeweiligen Ausschuss.

Eine aus dem Gleichstellungsmonitoring hervorgegangene Analyse zeigt, dass i.d.R. höhere Frauenanteile bei Rufen vorliegen als bei Bewerbungen auf Professuren. Seit 2015 gelingt es besser, diejenigen Frauen, die einen Ruf erhalten haben, tatsächlich zu ernennen. Diese positive Entwicklung kann auch auf die verbesserten **Ausstattungsangebote für berufene Professorinnen** zurückgeführt werden – eine Maßnahme, die im Rahmen des PP III seit 2019 besteht. Fast alle 16 Professorinnen, die zwischen 2019 und 2024 berufen wurden, konnten davon profitieren.

Finanzielle und strukturelle Herausforderungen: Hinsichtlich der finanziellen Ausstattung liegt die UPASS im bayernweiten Vergleich im unteren Bereich und hatte neben den gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen seit 2020 zusätzlich hochschulspezifische Weiterentwicklungsprozesse zu bewältigen, beispielsweise die Einführung eines neuen Campus-Management-Systems, die Systemakkreditierung 2023, die Hightech-Agenda Bayern, die Umsetzung des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes ab 2023, die Erweiterung von vier auf fünf Fakultäten sowie die Einführung des Medizin-Campus Niederbayern ab WS 2024/25.

Während im Jahr 2023 in der Stabsstelle für Diversity und Gleichstellung ohne studentische Hilfskräfte elf Personen tätig waren (sechs Vollzeitäquivalente), sind es zum Sommersemester 2025 nur noch 1,75 unbefristete und 2,5 befristete Vollzeitäquivalente. Ressourcenbedingt sind derzeit mittelfristig bereits laufende Gleichstellungsmaßnahmen, beispielsweise mentUP+, die MINT-Frauenförderung und -vernetzung, die weitere Professionalisierung der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten, die Girls' und Boys' Days, den Familientag der Universität, die Kinderkurzzeitbetreuung am Campus, die Ringvorlesungs- und Publikationsreihe Diversity, Gender & Intersektionalität gefährdet. Des Weiteren können aktuell aufgrund der angespannten Personalsituation im Referat Controlling und Statistik das quantitative Gleichstellungsmonitoring sowie bei der Personalabteilung die gleichstellungsorientierte Überarbeitung der Berufungsverfahren nicht stringent umgesetzt und weiterentwickelt werden. Dies betrifft auch die verbindlichere Verankerung des Instruments der aktiven Rekrutierung.

Die im Abschnitt 4 ausgeführten Maßnahmen sind unter Vorbehalt der Berücksichtigung der aktuellen Haushaltssituation der UPASS zu betrachten.

Randlage der Universität: Abgesehen von der landschaftlich wie architektonisch attraktiven Gestaltung und Lage des preisgekrönten Campus der UPASS ist die geografische Randlage der Universität partiell auch mit standortspezifischen Herausforderungen verknüpft, beispielsweise wenn es darum geht, die Universität und Region als attraktiven Arbeits- und Lebensort an renommierte Wissenschaftler*innen (und deren Familien) zu kommunizieren. Dies betrifft die eingeschränkte bis fehlende Verfügbarkeit mehrsprachiger Betreuungs- und Schulangebote ebenso wie den Anschluss an einen überregionalen Arbeitsmarkt, unter anderem mit Blick auf den mobilitätserschwerenden Aspekt einer fehlenden direkten ICE-Verbindung nach München. Erschwerend wirkt sich aus, dass das ambitioniert geplante Dual-Career-Angebot (Gegenstand der Zielvereinbarungen 2019-22, der Verpflichtungen nach PP III sowie des Hochschulvertrags 2023 – 2027) trotz eines erfolgreichen Starts derzeit aufgrund personeller Herausforderungen seit August 2024 nicht mehr von Vertreter*innen der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung der UPASS getragen werden kann.

2. Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen

2.1. Frauenanteile in Leitungspositionen und Gremien

Die Frauenanteile in Leitungspositionen und Gremien unterliegen auf zentraler und dezentraler Ebene Schwankungen. Es sind positive Entwicklungen zu verzeichnen, wobei das Gesamtziel, das sich die Universität in ihrem Gleichstellungskonzept 2018 gesetzt hat und das im Gleichstellungsplan 2021 artikuliert wird, noch nicht vollständig erreicht wurde.⁷

Universitätsleitung (UL): Von 2016 bis 2024 waren die gewählten Mitglieder nicht mehr ausschließlich männlich, sondern zu einem Drittel mit Frauen besetzt. Trotz dieser positiven Entwicklung wird damit nicht der gesetzliche Zielwert von 40 Prozent Frauenanteil (Art. 22 Abs. 2 Satz 3 BayHIG) erreicht. Seit Juli 2024 ist mit der Schaffung eines zusätzlichen, aktuell männlich besetzten Vizepräsidentenamtes, der Frauenanteil in der Universitätsleitung auf 28,6 Prozent

⁷ Zur Wahrnehmung ihrer Rolle laut Art. 22 Abs. 2 BayHIG und zur dauerhaften Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 30 Prozent in Leitungspositionen und Gremien hat die UPASS die konkrete Vorgabe formuliert, „dass mindestens zwei Professorinnen in der UL und mindestens eine Professorin in jedem Fakultätsvorstand sowie mindestens zwei von sechs professoralen Mitgliedern im Senat weiblich sein sollen. Für die externen Mitglieder des Universitätsrates wird eine paritätische Besetzung angestrebt“ (Gleichstellungsplan 2021, UL-Beschluss 08.12.2021, Punkt 4.3.)

gesunken.

Fakultäten: Zum Stand April 2025 verzeichnet die UPASS auf der Leitungsebene ihrer fünf Fakultäten einen Frauenanteil von 33 Prozent (absolut: 6 von 18 Ämtern), wobei einer von fünf Fakultäten eine Dekanin vorsteht – die anderen fünf weiblichen Mitglieder in den Fakultätsleitungen sind Pro- oder Studiendekaninnen. In zwei von fünf Fakultäten sind derzeit die Leitungspositionen ausschließlich männlich besetzt.

Senat und Universitätsrat: Nach der Amtszeit 2022 bis 2024, in der wieder eine Professorin in den Senat gewählt wurde, sind seit 2024 die professoralen Senatsmitglieder wieder ausschließlich männlich. Besonders erfreulich ist die seit 2020 paritätische Besetzung der externen Mitglieder des Universitätsrates als Ergebnis einer bewussten Suche nach möglichen weiblichen Mitgliedern, deren Bestätigung durch den Senat und Bestellung durch den Staatsminister.

2.2. Frauenanteil in Wissenschaft und Lehre

Der gesamtuniversitäre **Studentinnenanteil** ist an der UPASS traditionell hoch und lag lange über 60 Prozent. In den letzten Jahren zeigt sich ein leichter Rückgang auf 58,4 Prozent zum Stichtag 01.12.2023. Auf Fakultätssebene ergibt sich ein sehr unterschiedliches Bild: Während die Frauenanteile an beiden Nachfolgefakultäten der Philosophischen Fakultät bei Studierenden konstant über 65 Prozent liegen (65,9 Prozent an der Sozial- und Bildungswissenschaftlichen sowie 74,4 Prozent an der Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Fakultät), ist der Studentinnenanteil an der Fakultät für Informatik und Mathematik mit 27,5 Prozent am niedrigsten. Allerdings lag dieser Anteil 2014 noch bei 17,6 Prozent und konnte somit innerhalb von 10 Jahren um fast 10 Prozentpunkte erhöht werden. Diese positive Entwicklung wird verstärkt durch den Blick auf die Frauenanteile bei Studierenden im ersten Fachsemester an der Fakultät für Informatik und Mathematik: Im Jahr 2020 konnte erstmals die 30 Prozent-Marke überschritten werden und 2023 stieg der Frauenanteil weiter auf 37,2 Prozent. Mit einem Studentinnenanteil von 55,4 Prozent liegt die Juristische Fakultät nahe an der Parität, während die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit 39,6 Prozent zuletzt leicht rückläufige Frauenanteile bei Studierenden verzeichnete.

Seit 2014 ist es gelungen, den Frauenanteil bei **abgeschlossenen Promotionen** stabil bei über 40 Prozent zu halten, allerdings zeigen die neuesten Schwankungen im Bereich von 55,7 (34 von 61 Promotionen) und 38,9 Prozent (28 von 72 Promotionen) zwischen 2019 und 2023, dass weiterhin kontinuierliche Anstrengungen erforderlich sind, um sich entlang des bundesweiten Niveaus zu stabilisieren und im Sinne des Kaskadenmodells den Abstand zum Absolventinnenanteil (ohne Bachelor 2023: 59,2 Prozent) zu reduzieren.

Der Frauenanteil beim **wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen** kann seit über 10 Jahren auf über 40 Prozent gehalten und immer weiter der Parität auf zuletzt 46,2 Prozent (2023) angenähert werden.

Die allgemein sehr geringe absolute Anzahl an **Habilitationen** (2023: 3, davon 1 Frau) führt dazu, dass eine Interpretation der Frauenanteile schwer möglich ist. Zu verzeichnen ist jedoch, dass seit 2016 in den Jahren, in denen Personen an der UPASS habilitiert wurden, immer mindestens eine Frau vertreten war (Frauenanteile zwischen 25 und 33 Prozent). Im Zehn-Jahres-Mittel 2013 bis 2023 liegt der Frauenanteil bei abgeschlossenen Habilitationen bei 28,9 Prozent. Bei dieser Betrachtung muss berücksichtigt werden, dass die Habilitation nur einen von unterschiedlichen Qualifizierungswegen hin zu wissenschaftlichen Spitzenpositionen darstellt, wobei auch die Anzahl an Juniorprofessuren und Nachwuchsforschungsgruppen mit 6 bzw. 3 an der UPASS sehr gering ist. Bemerkenswert ist jedoch, dass 2023 vier der sechs **Juniorprofessuren** mit Frauen besetzt sind (Anteil 66,7 Prozent), und dass zwei von drei **Nachwuchsforschungsgruppen** an der UPASS von Frauen geleitet werden (Anteil 66,7 Prozent).

Seit 2010 hat sich der Frauenanteil bei **Professuren** (ohne W1, inkl. Vertretungsprofessuren) von 13,5 Prozent auf 27,6 Prozent 2024 (absolut von 13 auf 37 Professorinnen von 134 Professuren) mehr als verdoppelt. Der Anteil an C4/W3-Professorinnen hat sich auf 25,8 Prozent (25 von 97), bei C3/W2-Professuren auf 32,4 Prozent (12 von 37) erhöht. Somit konnte das im Gleichstellungskonzept von 2018 formulierte Ziel, bis 2023 einen Professorinnenanteil von 25 Prozent zu erreichen, erfüllt werden.

Diese gesamtuniversitäre Betrachtung verdeckt allerdings ein je nach Fakultät höchst unterschiedliches Bild: Die **Juristische Fakultät** und die **Fakultät für Informatik und Mathematik** weisen zum 01.12.2024 mit 13,0 (3 von 23) und 7,4 Prozent (2 von 27) die niedrigsten Frauenanteile bei Professuren auf. Positiv hervorzuheben ist, dass an der Fakultät für Informatik und Mathematik die 4 W1-Professuren paritätisch besetzt sind. An der **Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät** liegt der Professorinnenanteil 2024 bei 20,8 Prozent (5 von 24). Die Philosophische Fakultät und ihre beiden Nachfolgefakultäten (**Geistes- und Kulturwissenschaftliche** sowie **Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät**) konnten einen Generationswechsel nutzen, um ihren Professorinnenanteil wesentlich zu erhöhen. 2024 liegt dieser mit 44,1 (15 von 34) bzw. 46,2 Prozent (12 von 26) nahe der Parität, bei den C4/W3-Professuren an letzterer Fakultät sogar bei 52,9 Prozent (9 von 17).

Insgesamt gilt der positive Trend, der in der Evaluation des Professorinnenprogramms festgestellt wurde, auch für die UPASS: Das Programm ermöglicht es, Gleichstellung so stringent in den Strukturen und Abläufen zu verankern, dass strukturelle Weiterentwicklungen spür- und messbar werden.⁸ Nachweislich werden sowohl im Hinblick auf Gleichstellungsstrukturen als auch auf den Professorinnenanteil positive Wirkungen erzielt, die es allerdings noch zu stützen gilt. Die positive Entwicklung an der UPASS schlägt sich auch im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften nieder: Im Gesamtranking platzierte sich die UPASS 2023 in Ranggruppe 6 (2021 und 2019 Ranggruppe 7), wobei die Platzierung in der Mittelgruppe beim Indikator Professuren (2021 noch Schlussgruppe) sowie das Halten der Spitzengruppe bei der Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie bei den Professuren besonders erfreulich sind.⁹

⁸ vgl. Jan Biela/Katharina Warta/Nadia Galati/Simon Zingerle/Silvie Klein-Franke (2022): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Dritte Programmphase und Gesamtevaluation. Evaluationsbericht, S. iv. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms_Bericht_Januar_2022.pdf#page=65&zoom=auto,-279,843 (Zugriff: 16.05.2025).

⁹ vgl. Andrea Löther (2023): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3> (Zugriff: 16.05.2025).

3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele auf Basis der SWOT-Analyse

Die UPASS verpflichtet sich dazu, danach zu streben allen Mitgliedern gleiche Chancen zur persönlichen Entfaltung zu eröffnen. Ein achtsamer und wertschätzender Umgang mit Vielfalt in allen Facetten ist dabei eine zentrale Voraussetzung, um individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu verwirklichen. Strukturen zur Unterstützung und zum Abbau von Benachteiligungen sowie die aktive Nutzung des vielfältigen Potenzials von Diversität tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung der Universität bei.

Vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Transformationen und im Bewusstsein der eigenen Ausgangslage setzt die UPASS sich in ihrem **UEP** und im **HSV** deshalb das klare Ziel, die Frauenanteile insbesondere beim wissenschaftlichen Nachwuchs und den Professuren zu steigern und bei den entsprechend erforderlichen Maßnahmen einen Schwerpunkt auf die Förderung von Frauen in der Postdoc-Phase und im MINT-Bereich zu legen. Erstmals wurden 2023 verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile von den Fakultätsräten festgelegt. Im HSV 2023 – 2027 verpflichtet sich die UPASS den Frauenanteil an W2/W3-Professuren bis zum 01.12.2026 auf 28,2 Prozent zu erhöhen.

Mit der Beteiligung am Professorinnenprogramm 2030 unterstreicht die UPASS die Identifikation mit den entsprechenden Zielen und ihren festen Willen, einen ernsthaften Beitrag zu leisten, um die bestehende Gerechtigkeitslücke zwischen Frauen und Männern im Wissenschaftssystem zu schließen. Zudem ist in diesem Zusammenhang auch geplant, die verabschiedete Selbstverpflichtung der Hochschulrektorenkonferenz „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ zu unterzeichnen. (s. auch Teil 5).

Im Einvernehmen mit den Fakultätsleitungen wurden quantitative **Zielwerte für die Erhöhung der Frauenanteile auf vier Qualifizierungsstufen** festgelegt: Studentinnen, abgeschlossene Promotionen von Frauen, Besetzung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen mit Frauen und weiblich besetzte W2/W3-Professuren. Grundsätzlich erfolgte die Ableitung der Zielwerte auf Basis des Kaskadenmodells. Aufgrund der absolut geringen Anzahl an Habilitationen, Juniorprofessuren (W1) und Nachwuchsgruppenleitungen an der UPASS war die Ableitung von Zielwerten für den Professorinnenanteil auf dieser Grundlage nicht seriös möglich. Deshalb erfolgte gemäß Art. 23 Abs. 3 Satz 2 BayHIG hilfsweise eine Orientierung an den durchschnittlichen Anteilen von Frauen, die bundesweit die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur erfüllen. Dazu wurden die Frauenanteile an Habilitationen in den Fachbereichen herangezogen, die jeweils an den einzelnen Fakultäten der UPASS vertreten sind. Für die Bildung der Zielwerte auf Professurebene fanden darüber hinaus die tatsächlichen vorhandenen Handlungsoptionen im Zeitraum 2025 bis 2029 Berücksichtigung unter Rekurs auf reguläre Ruhestandseintritte, geplante Entfristungen von W1-Professuren auf W2-/W3-Professuren und geplante Neu-Ausschreibungen von Professuren, insbesondere im Rahmen des Medizincampus Niederbayern ab 2027. Beim Professorinnenanteil bleiben dabei die Juristische Fakultät und die Fakultät für Informatik und Mathematik unterhalb der Zielwerte, die sich nach Kaskadenmodell ergeben würden: Die Juristische Fakultät hat bis 2029 keine vorhersehbaren Handlungsoptionen zur Erhöhung des Professorinnenanteils, während die Fakultät für Informatik und Mathematik von einem niedrigen Ausgangswert startet und sich das Ziel setzt, im relevanten Zeitraum den Professorinnenanteil mehr als zu verdoppeln. Gleichzeitig liegen die Zielwerte der Fakultät für Informatik und Mathematik auf den Ebenen abgeschlossene Promotionen von Frauen und mit Frauen besetzte wissenschaftliche Qualifikationsstellen über den Werten, die sich nach Kaskadenmodell ergeben würden. Dem gesamtuniversitären Zielwert von 30,1 Prozent Professorinnenanteil liegt das Ziel eines Frauenanteils von 50 Prozent bei den Neuberufungen von 2025 bis 2029 zugrunde.

Aufgrund der aktuell angespannten Finanzsituation an der UPASS ist absehbar, dass Wiederbesetzungen von freiwerdenden Professuren kurzfristig ausgesetzt werden müssen. Die sich dadurch ergebenden Veränderungen in der Grundgesamtheit haben Auswirkungen auf Professorinnenanteile, deren Richtung von der jeweiligen Geschlechterkonstellation abhängig und auf gesamtuniversitärer Ebene für das Jahr 2029 wegen der dynamischen Entwicklungen schwer prognostizierbar ist. In Berücksichtigung dieser Ausgangslage sind die Zielwerte folgendermaßen angepasst:

Zielwerte zum 01.12.2029 (Kopfzahlen)

Wissenschaftliche Qualifizierungsstufen		Studentinnen-anteil	Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen	Frauenanteil wissenschaftliche Qualifikationsstellen	Professorinnenanteil W2, C4/W3 (Vergleich zum Status quo 01.12.2024)
Fakultäten	Juristische Fakultät	Parität	Parität	Parität	13,0% (halten, absolut 3/23)
	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	Parität	Parität	Parität	26,9 % (+ 6,1 %-Punkte, absolut +2, 7/26)
	Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät	Parität	Parität	55,00%	48,0% (halten, absolut 12/25)
	Geistes- und Kulturwissenschaftliche Fakultät	Parität	60,00%	56,00%	45,7% (+ 1,6 %-Punkte, absolut +1, 16/35)
	Fakultät für Informatik und Mathematik	30,00%	25,00%	30,00%	15,6% (+8,2 %-Punkte, absolut +3, 5/32)
	Universität Passau gesamt	Parität	Parität	Parität	30,5% (+2,9 %-Punkte, absolut +7, 43/141)

Von den oben genannten Zielen ausgehend und anknüpfend an die ausgeführten Stärken und Schwächen des Standorts forciert die im vorliegenden Gleichstellungskonzept ausgearbeitete Strategie folgende Zieldimensionen:

- A) **Kulturwandel durch die breitere Unterstützung von Bottom-up-Prozessen fördern:** Die Gleichstellungsstrategie der UPASS zielt auf einen gleichstellungssensiblen Kulturwandel ab. Dabei soll ein stärkeres Bewusstsein für aktuelle Desiderate geschaffen und Akzeptanz für die Notwendigkeit gleichstellungsfördernder Maßnahmen bei allen Universitätsangehörigen erhöht werden. Zudem sollen deutlich mehr universitäre Akteur*innen die Bereitschaft entwickeln, sich an der Entwicklung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu beteiligen. Dies soll erreicht werden insbesondere durch die verbindlichere und systematischere Gestaltung von Sensibilisierungs- und Professionalisierungsprozessen und einer Erhöhung der Sichtbarkeit von Gleichstellungsaktivitäten.
- B) **Zugänge und Karrierewege öffnen – und offenhalten:** Die Gleichstellungsstrategie der UPASS zielt ab auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungs- und Schlüsselfunktionen. Durch eine gendersensible Überarbeitung der Gestaltung von Berufungsverfahren und -verhandlungen sowie dem Anbieten von Anreizen und Entlastungen soll der Professorinnenanteil erhöht werden. Mit der Schaffung von Bleibeperspektiven insbesondere im Bereich der Exzellenzförderung sollen Dropouts in der Postdoc-Phase reduziert werden. In fachspezifischen Unterrepräsentanzbereichen sollen Frauen und Mädchen frühzeitig und gezielt adressiert werden. Wesentlich ist dabei auf allen Ebenen die Unterstützung von Frauen in Doppelbelastung durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit Familie und Beruf respektive Studium.
- C) **Top-Down-Prozesse anschlussfähiger gestalten:** Die Gleichstellungsstrategie der UPASS zielt des Weiteren ab auf die Etablierung von Gleichstellung als zentralem Qualitätsmerkmal von Organisationsentwicklung durch die Erarbeitung eines universitätsweiten Gender Codex, die verständlichere Kommunikation von Steuerungsprozessen und die Einführung von Gleichstellung als softem Kriterium im Bereich der Forschungsförderung.

Um die campusweite Auseinandersetzung mit Gleichstellung und Diversität zu vertiefen und langfristig eine Kultur der Wertschätzung zu verankern, hat die UPASS darüber hinaus 2019 ein Diversity-Konzept verabschiedet, 2020 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und 2024 das Diversity-Audit „Vielfalt Gestalten“ vom Stifterverband erfolgreich abgeschlossen – die Schnittstellen zu den Gleichstellungsmaßnahmen wurden dabei stringent einbezogen. Ein weiteres Augenmerk im vorliegenden Konzept liegt daher und aus dezidiert intersektionaler Perspektive auch auf dem Ausloten expliziter Schnittflächen im Bereich Diversität respektive der verstärkten Berücksichtigung von Mehrfachbelastungen und -benachteiligungen, um so die spezifischen Bedarfe und Belastungen (angehender) Wissenschaftler*innen passgenauer berücksichtigen zu können.

Aus der spezifischen Ausgangslage der UPASS, der Analyse gleichstellungsrelevanter Kennzahlen

und den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten wurden zentrale Handlungsfelder und Maßnahmen abgeleitet, die im Folgenden skizziert werden.

4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfelder und Gleichstellungsmaßnahmen

4.0 Überblick Handlungsfelder (HF) und Maßnahmen (M)

HF 1 - Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen: Bleibeperspektiven ausbauen

Im Bereich der Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen plant die UPASS unter Berücksichtigung des priorisierten Ziels, Frauen in der Wissenschaft zu halten, Maßnahmen zur Erhöhung der Planbarkeit und Attraktivität von Karrierewegen für Frauen konsequent auszubauen.

- M1: Finanzielle Unterstützung
- M2: Verstetigung und Ausbau von Angeboten zur strategischen Karriereentwicklung
- M3: Bereitstellung karriererelevanter Informationen

HF 2 - Erhöhung des Anteils an Professorinnen: Ankommen erleichtern

Die UPASS plant die Erhöhung des Professorinnenanteils und des Anteils von Frauen in Leitungs- und Schlüsselpositionen durch die geschlechtergerechte Weiterentwicklung von Berufungsverfahren sowie Berufungs- und Bleibeverhandlungen und der Ausdifferenzierung von Maßnahmen eines gleichstellungssensiblen Onboardings.

- M4: Aktive Rekrutierung im Berufungsverfahren zur Erweiterung des Kandidat*innenpools
- M5: Etablierung eines hochschulspezifisch angemessenen Berufungsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch Sensibilisierung und Professionalisierung aller Beteiligten
- M6: Etablierung geschlechtergerechter Vergütungsstrukturen
- M7: Etablierung eines gleichstellungssensiblen Onboardings für neuberufene Professorinnen

HF 3 - Universitäre Ermöglichungsräume sichtbar machen: Professionalität, Verbindlichkeit und Commitment stärken

Auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit als wesentlichem Qualitätsmerkmal der Organisationsentwicklung plant die UPASS ausgehend von der Erarbeitung eines universitätsweiten Gender Codex die Entwicklung einer umfassenden Sensibilisierungs- und Professionalisierungsstrategie, um universitätsweit die Sichtbarkeit von Gleichstellungsaktivitäten sowie das Commitment zur Beteiligung und die Professionalität dabei zu stärken.

- M8: Erarbeitung und Einführung eines universitätsweiten Gender Codex
- M9: Regelmäßige Etablierung einer Sensibilisierungs- und Professionalisierungsstrategie für alle hochschulischen Zielgruppen.
- M10: Professionalisierung und Stärkung der Handlungsmöglichkeit im Bereich sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
- M11: Schaffen von Anreizen zur Beteiligung an Gleichstellungsaktivitäten durch Entlastung und Bonusoptionen
- M12: Stärkung der Sichtbarkeit, Vernetzung und Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteur*innen
- M13: Einführung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings sowie eines Qualitätsmanagements der Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule

HF 4 - Universität familiengerecht gestalten: Doppelbelastung abfedern, Vereinbarkeit erhöhen

Im Bewusstsein der Doppelbelastung von Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium plant die UPASS den Ausbau bestehender Informations-, Beratungs- und Betreuungsangebote für sorgeverpflichtete Universitätsmitglieder.

M14: Ausbau der Kinderbetreuung
 M15: Familienunterstützende Campusgestaltung
 M16: Erweiterung der Förder-, Unterstützungs-, Informations- und Beratungsangebote
 M17: Dual Career-Service und -Netzwerk in der Region Passau

4.1 Handlungsfeld 1: Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen: Bleibeperspektiven ausbauen

Ausgehend von standortspezifischen Desideraten und mit der Zieldimension der Stärkung von Bleibeperspektiven nach der Promotion im Blick plant die UPASS die Konsolidierung und Verstetigung sowie partielle Anpassung bestehender finanzieller wie ideeller Fördermaßnahmen. Ein deutlicher Schwerpunkt liegt auf der Postdoc-Phase, unter anderem hinsichtlich der Entwicklung einer maßgeschneiderten Exzellenz-Fördermaßnahme für Postdoktorandinnen aus MINT-Fächern bis 2027. Die Ausgestaltung erfolgt dabei einerseits in engem Austausch mit der Zielgruppe, um möglichst exakt die Bedarfe abzudecken. Andererseits wurden schon Gespräche mit den Fakultäten aufgenommen, um in Anbetracht der Größe der Universität die Spezifika der einzelnen Fachkulturen und deren Besonderheiten bestmöglich zu berücksichtigen.

Maßnahme (M1): Finanzielle Unterstützung

Seit 2009 wurden an der UPASS insgesamt 70 Promotionsabschlussstipendien und 24 Stipendien zur Projektförderung für Postdoktorandinnen aus dem **Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (Bayerische Gleichstellungsförderung)** zur Qualifikation für eine Professur vergeben. Zusätzlich wurden seit 2015 9 Habilitationsstipendien im Rahmen dieses Programms vergeben.

Im Rahmen des so genannten „**Gleichstellungsfonds**“ stellt die UPASS zusätzlich zu den Sondermitteln des Freistaats Bayern seit 2013 jährlich Mittel in Höhe von ca. 30.000 Euro bereit zur Finanzierung eines (zusätzlichen) Habilitationsstipendiums. 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 2023 erhöht auf 2.400 Euro (Postdoc-Stipendium) bzw. 2.800 Euro (Habilitationsstipendium) und 300 Euro Kinderbetreuungszuschlag für ein Kind plus 100 Euro für jedes weitere Kind.

Seit 1990 können Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der UFB 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 mit entsprechendem Schwerpunkt teilnehmen oder Methodenkurse besuchen, zum Beispiel im Rahmen einer Summer School, die für ihre wissenschaftliche Weiterentwicklung unverzichtbar sind, aber an der UPASS nicht angeboten werden. So wurden 2024 27 Reisen von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit insgesamt knapp 31.500 Euro gefördert.

Seit 2015 wird die **Reisekostenbeihilfe** durch die **Mobilitätsbeihilfe für Nachwuchswissenschaftlerinnen** ergänzt. Ziel der Mobilitätsbeihilfe ist die Förderung von längeren Forschungsaufenthalten (bis ca. drei Monate), um talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren. Bislang wurden 42 Forschungsreisen mit insgesamt über 101.000 Euro im Rahmen der Mobilitätsbeihilfe unterstützt.

Neben der konsequenten Fortsetzung der erwähnten Fördermöglichkeiten ist als Maßnahme der **Exzellenzförderung** herausragender Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vergabe von **Postdoctoral Fellowships** an besonders qualifizierte Postdocs insbesondere aus den Unterrepräsentanzbereichen MINT geplant. Die Förderung ist an die eigenverantwortliche Übernahme der Leitung eines Forschungsprojekts geknüpft, das an das fachliche Profil der UPASS anschlussfähig ist und wird von einem Begleitprogramm flankiert (s. M2).

Maßnahme (M2): Verstetigung und Ausbau von Angeboten zur strategischen Karriereentwicklung

Ein Kernelement der Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der UPASS ist seit 2015 das Frauen-Mentoring-Programm **mentUP+**, das dem Vorgängerprojekt **mentUP** (2012-2014) folgt und seit 2019 um das auf weitere Diversitätsmerkmale fokussierte Programm **mentUP*** ergänzt wird. Das Mentoring-Angebot adressiert Master-Studierende, (Post-)Doktorandinnen und Habilitandinnen. In einer 12-monatigen Laufzeit werden die Mentees durch Mentoring-Tandems, fachübergreifende Workshops und Seminarprogramme begleitet und können neben regelmäßigen Netzwerktreffen mit Fokus auf Peer-Mentoring zudem an zwei individuellen Laufbahn-Coachings teilnehmen. Die Teilnehmerinnen sollen so ihre (akademische) Karriere strategischer planen und effektiver umsetzen können, Karriereziele individuell herausarbeiten, überfachliche Kompetenzen ausbilden und Netzwerke aufbauen können. Seit 2015 können Nachwuchswissenschaftlerinnen zudem ein von externen Fachkräften durchgeführtes **Coaching-Angebot** zur Unterstützung ihrer beruflichen Orientierung, insbesondere in Übergangsphasen, wahrnehmen.

Neben der Verstetigung respektive Absicherung dieser Mentoring- und Coachingprogramme ist im Anschluss an die Zielvorgaben des aktuellen Hochschulvertrags der UPASS und entlang der Spezifika des Standorts der **Ausbau der Exzellenzförderung von herausragenden Postdocs in Unterrepräsentanzbereichen** geplant. Die entsprechenden Stipendien („Fellowships“, s. M1) werden von einem Begleitprogramm flankiert, das die Wissenschaftlerinnen dabei unterstützt, ihre Aufgaben in der Leitungsposition ihres Forschungsprojektes sowie ihre nächsten Karriereschritte vorzubereiten.

Die Strategie der Nachwuchsförderung an der UPASS berücksichtigt fachspezifische Unterrepräsentanz-Bereiche, insbesondere in den MINT-Fächern, und integriert dahingehend ganz bewusst bereits Angebote für Schüler*innen (s. 2.2). Um Studentinnen für Fächer zu akquirieren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss bereits im Schulalter angesetzt werden. Seit 2020 wurde deshalb die Kooperation zwischen der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung sowie dem Zentrum für Lehrkräftebildung und Fachdidaktik (ZLF) intensiviert. Erste Erfahrungen mit Maßnahmen zur Gewinnung von Mädchen für MINT-Fächer im Bereich Schule und Lehrkräftebildung liegen aus dem von Juni 2013 bis Dezember 2014 durchgeführten grenzüberschreitenden Kooperationsprojekt zwischen der UFB und dem Referat Gleichstellung der UPASS sowie der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik der Johannes Kepler Universität Linz **„Mädchen in Technik – Jungen in die Pädagogik“** zur Förderung geschlechtsunspezifischer Berufs- und Studienwahlentscheidungen von Mädchen und Jungen vor. Ergebnis des erfolgreich abgeschlossenen Projekts sind neben Fortbildungsveranstaltungen eine **Handreichung für geschlechterreflektiertes Arbeiten** und ein **Exkursionsleitfaden für Lehrkräfte**. Anknüpfend an die positiven Erfahrungen des mit dem Google RISE Award ausgezeichneten und mit knapp 15.000 US-Dollar geförderten Projekt **„comeUP – Computer Engineering at Uni Passau“** von 2012 bis 2017 erfolgte zwischen 2021 und 2024 der Aufbau des **MINT-Studienbotschafterinnen-Programms** in Kooperation zwischen der Fakultät für Informatik und Mathematik, dem Referat Studienberatung und der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung, das nach einer ressourcenbedingten Pause ab 2025 wieder aufgenommen werden soll. Dabei führen MINT-Studentinnen als Studienbotschafterinnen Workshops mit Schulklassen durch und stellen die MINT-Studiengänge an der UPASS vor. Jeweils zum Internationalen Frauentag am 08. März beteiligt sich das MINT-Frauen Netzwerk mit einer Aktion. Darüber hinaus bringt sich UPASS seit 2003 am jährlich stattfindenden **Girls' Day** ein, bei dem ca. 80 Schülerinnen in Workshops Einblicke in technische Berufsfelder bekommen und ein informatikbezogenes Projekt praktisch durchführen können. Ergänzend dazu sind an der Fakultät für Informatik und Mathematik sind zahlreiche **schulbezogene Maßnahmen** etabliert, um insbesondere bei Schülerinnen das Interesse für MINT-Fächer zu wecken. Für das jährlich stattfindende Sommercamp Informatik werden seit 2022 Stipendien für herausragende Schülerinnen mit dem Studienwunsch Informatik vergeben. Seit 2021 konnte mit dem MINT-Stipendium – finanziert im Rahmen des PP III – insgesamt 28 leistungsstarke und engagierte Studentinnen in MINT-Fächern aus der Fakultät für Informatik und Mathematik sowie der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gefördert werden.

Maßnahme (M3): Bereitstellung karriererelevanter Informationen

Seit 2011 bestehen verschiedene Informationsangebote für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen zu aktuellen gleichstellungsbezogenen Veranstaltungen, Fördermöglichkeiten und Themen. Zusätzlich zur Homepage wird eine Instagram-Präsenz gepflegt. Im MINT-Bereich wird zudem eine LinkedIn-Gruppe unterhalten.

Die **Abteilung Forschungsservices** sowie das **Graduiertenzentrum** 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 Forschungsservices Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt und direkt an und motiviert sie, in Förderlinien der DFG (zum Beispiel „Eigene Stelle“) Mittel zu beantragen. Bei **Informationsveranstaltungen** von verschiedenen Einrichtungen der UPASS werden die unterschiedlichen Frauenfördermaßnahmen an der Universität regelmäßig vorgestellt.

Seit dem Sommersemester 2018 gibt es in den **Sitzungen des Frauenbeirats** einen öffentlichen Teil, zu dem alle Universitätsangehörigen eingeladen sind, sich über aktuelle Gleichstellungsthemen an der UPASS zu informieren. Das Format wurde zudem dahingehend weiterentwickelt, die aktive Partizipation relevanter Akteur*innen zu fördern und die Vernetzung unterschiedlicher Akteur*innen im Bereich der Schnittflächen von Diversity und Gleichstellung zu erhöhen.

Derzeit ist geplant in der Schnittfläche zwischen Personalentwicklung und Infotainment **Peer-to-Peer-Formate** weiter auszubauen und fachübergreifend öffnen zu können, nachdem damit im MINT-Bereich bereits gute Erfahrungen gesammelt werden konnten. Dies zielt auf den stärkeren Einbezug von Peers aus den Reihen der Studierenden und Nachwuchswissenschaftler*innen bei der Konzeption und Umsetzung von Beratungs- und Informationsangeboten ab.

4.2 Handlungsfeld 2: Erhöhung des Anteils Professorinnen: Ankommen erleichtern

Die Strategie zur Erhöhung des Professorinnenanteils konzentriert sich insbesondere auf die Erhöhung des Kandidatinnenpools, die gleichstellungssensible Gestaltung von Berufungsverfahren sowie Berufungs- und Bleibeverhandlungen und die Unterstützung im Onboardingprozess. Als wichtiger Hebel wird dafür die Überarbeitung des Leitfadens für Berufungen erachtet.

Insbesondere hinsichtlich des im Rahmen der aktuellen Internationalisierungsstrategie der UPASS entwickelten Konzepts einer „Welcome University“ ergeben sich eindeutige Schnittflächen zu Gleichstellung, die im Bereich der Zieldimensionen und Maßnahmen aufeinander abgestimmt werden.

Maßnahme (M4): Aktive Rekrutierung als Standard im Berufungsverfahren zur Erweiterung des Kandidat*innenpools

Die Überarbeitung des 2019 erstmals beschlossenen Berufungsleitfadens im Jahr 2023 erfolgte unter Einbeziehung der UFB und Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten, um Berufungsverfahren unter anderem gleichstellungsorientiert durchzuführen. Der Berufungsleitfaden regelt, dass dem Berufungsausschuss gemäß Art. 22 Abs. 2 BayHIG eine angemessene Zahl von Frauen und Männern angehören soll, mindestens jedoch eine Professorin, die nicht zugleich Frauenbeauftragte ist. Die*der Fakultätsfrauenbeauftragte sind ordentliche Mitglieder in jedem Berufungsausschuss und in alle relevanten Entscheidungen eingebunden. Sie achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Frauen und unterstützen den Berufungsausschuss unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese bei der Förderung der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Im Leitfaden der UPASS zu Berufungsverfahren wird zur Zeit festgelegt, dass **aktive Rekrutierung** im Sinne einer systematischen Recherche und Ansprache geeigneter und berufbarer Kandidatinnen durchgeführt werden kann. Es ist Ziel der UPASS, die aktive Rekrutierung langfristig als **Standard**

zu etablieren. Dies setzt ein hochschulinternes gemeinsames Verständnis sowie einheitliches Vorgehen voraus. Daher wird orientiert an den Empfehlungen der DFG zu Rekrutierungsverfahren¹⁰ sowohl der hochschulinterne Leitfaden zu Berufungsverfahren um einen Passus zur aktiven Rekrutierung bei sehr sorgfältiger Begründung und Recherche erweitert als auch den Ausschüssen ein Formular zur Dokumentation sowie eine Checkliste zur Umsetzung zur Verfügung gestellt.

Maßnahme (M5): Etablierung eines hochschulspezifisch angemessenen Berufungsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch Sensibilisierung und Professionalisierung aller Beteiligten

Insbesondere im Hinblick auf die Rolle der Fakultätsfrauenbeauftragten bei der gleichstellungsorientierten Gestaltung von Berufungsverfahren strebt die UPASS eine Stärkung der Frauenbeauftragten an, indem sie Unterstützung erfahren und entlastet werden (s. M9). Zur weiteren **Professionalisierung** im Rahmen dieser Schlüsselpositionen werden bereits regelmäßige Workshops etwa zum Ablauf von Berufungsverfahren und den Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen im Kontext von Berufungsverfahren angeboten. Dieses bislang ausschließlich die Fakultätsfrauenbeauftragten adressierende Angebot soll sowohl inhaltlich, beispielsweise in Richtung der Unterstützung von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, als auch hinsichtlich der Zielgruppen weiter ausgebaut werden und künftig alle Mitglieder der Berufungsausschüsse integrieren. Dem sich dadurch erhöhenden Bedarf, der nicht durch In-House-Expertisen abgedeckt werden kann, soll durch den Einbezug externer Expert*innen entsprochen werden.

Im Zusammenhang mit einer zunehmenden institutionellen Verankerung von Gender-sensibilisierung ist es Ziel, ebenfalls entlang der Empfehlungen der DFG zu Berufungsverfahren¹¹ die **Verbindlichkeit** dieser gleichstellungsbezogenen Professionalisierung aller Ausschussmitglieder auch über die Fakultätsfrauenbeauftragten hinaus zu erhöhen (s. M8). Den Mitgliedern von Berufungsausschüssen wird eine Handreichung zur gendersensiblen Durchführung von Berufungsverfahren zur Verfügung gestellt..

Das Monitoring zum Berufungsgeschehen wird fortgeführt und bei Bedarf ausgeweitet (s. M11).

Maßnahme (M6): Etablierung geschlechtergerechter Vergütungsstrukturen

Ungeachtet entsprechender Gleichstellungsbemühungen bestehen nach wie vor manifeste Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern – auch im Bereich der Wissenschaft.¹² Neben **erhöhten Ausstattungsangeboten** für neu berufene Professorinnen ist es zudem Ziel der UPASS Wissenschaftlerinnen bei **Berufungs- und Bleibeverhandlungen** professioneller unterstützen zu können. Die verstärkte Professionalisierung (s. M8) integriert in diesem Zusammenhang nicht nur die Rolle der Fakultätsfrauenbeauftragten bei der Unterstützung von Frauen in entsprechenden Prozessen, sondern auch die gleichstellungsbezogene Sensibilisierung von Universitäts- und Fakultätsleitungen.

Im Zusammenhang mit der **Entlastung** neuberufener Professorinnen während ihrer Einarbeitung und der In-Aussicht-Stellung einer entsprechenden **Anschubfinanzierung** wird empfohlen, die Reduktion der Lehrverpflichtung bei überproportionaler Beanspruchung durch Gremienarbeit bereits bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen in Aussicht zu stellen.

¹⁰ vgl. FOG der DFG, Empfehlungen 6-9, S. 8-12 (Rahmenbedingungen und Verfahren aktiver Rekrutierung).

¹¹ vgl. FOG der DFG, Empfehlungen 10-12, S. 12-13 (Kulturwandel).

¹² vgl. Hubert Detmer (2024): Besoldungsunterschiede bis zu 1 860 Euro: Zum aktuellen Gehalt von (Junior-)Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W1, W2 und W3. In: Forschung und Lehre, Band 31, H. 10, S. 764-765.

Maßnahme (M7):**Etablierung eines gleichstellungssensiblen Onboardings für neuberufene Professorinnen**

Die Phase der Einarbeitung an einer neuen Institution, das Einleben in einer noch unbekanntem Region sowie die Übernahme einer neuen beruflichen Rolle sind herausfordernd. Um neuberufene Professorinnen während dieser Zeit noch passgenauer unterstützen und an der UPASS halten zu können, werden bestehende **Onboarding-Angebote** gleichstellungssensibel überarbeitet. Neben der entsprechenden Adaption des **Onboarding-Guides** der UPASS ist geplant, im Rahmen der neu zu entwickelnden **Veranstaltungsreihe** für neuberufene Professor*innen ein Modul zu gleichstellungsbezogenen Aspekten zu konzipieren. Zur Unterstützung der persönlichen Entwicklung als Führungskraft in der Wissenschaft vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Herausforderungen hinaus soll für neuberufene Professorinnen, zusätzlich zum bereits bestehenden Angebot eines externen Coachings für Professorinnen, die Möglichkeit geschaffen werden, ein gleichstellungssensibles **Einzelcoaching** zu absolvieren.

4.3 Handlungsfeld 3: Universitäre Ermöglichungsräume sichtbar machen: Professionalität, Verbindlichkeit und Commitment stärken

Hinsichtlich der Förderung einer zunehmenden institutionellen Verankerung von Gendersensibilisierung mangelt es am Standort Passau derzeit an einer klaren Sichtbarkeit der universitären Ziele, Strategien und Maßnahmen im Kontext Gleichstellung. Zudem stellt die nicht vorhandene Verbindlichkeit hinsichtlich einer entsprechenden Professionalisierung im Bereich von Gremientätigkeiten und Leitungspositionen ein Problem dar, insbesondere hinsichtlich der Tätigkeit in Berufungsausschüssen. Ein weiteres Defizit besteht im teilweise mangelnden Commitment respektive Bewusstsein für die universitätsweite Bedeutung einer stringenten Gleichstellungskultur, beispielsweise im Zusammenhang einer stärkeren Forschungsausrichtung der Einrichtung. Um an diesem Desiderat zu arbeiten, gilt es bislang noch nicht hinreichend ausgeschöpftes Potential am Standort Passau stringenter in die Gleichstellungsstrategie zu integrieren und für unterschiedliche Zielgruppen nutzbar zu machen. Insbesondere im Bereich der Erziehungswissenschaften, aber auch in interdisziplinären Zusammenhängen, sind Ressourcen für die Akquise von Expert*innen zur Anleitung der Erstellung von Leitfäden und der Konzeption und Durchführung von Sensibilisierungs- und Professionalisierungsangeboten vorhanden.

Maßnahme (M8):**Erarbeitung und Einführung eines universitätsweiten Gender Codex**

Die UPASS hat es sich zum Ziel gesetzt, Top-Down-Prozesse anschlussfähiger zu gestalten: Dies betrifft zum einen die Anbahnung einer stärkeren Verbindlichkeit und die Überarbeitung der Kommunikationsstrategie hinsichtlich einer erhöhten Sichtbarkeit und Verständlichkeit der Gleichstellungsaktivitäten. Zum anderen gilt es auch das Bewusstsein für die Notwendigkeit sowie das Commitment zur Mitwirkung an entsprechenden Maßnahmen zu steigern.

Dazu ist es Ziel der UPASS einen **Gender Codex bzw. Leitlinien zur Entwicklung von Standards** als Selbstverpflichtung der Universität zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. Hier sollen Standards für alle Wissenschafts- und Verwaltungsbereiche artikuliert und beispielsweise die Einführung von Gleichstellung als softes Kriterium in der Forschungsförderung integriert werden. Der mittels einer externen Supervision begleitete Prozess der Entwicklung wird dabei möglichst partizipativ gestaltet und bezieht Vertreter*innen aus allen Statusgruppen und Fakultäten in die Konzeption ein.

Maßnahme (M9):**Regelhafte Etablierung einer Sensibilisierungs- und Professionalisierungsstrategie für alle hochschulischen Zielgruppen**

Ein zentraler Schritt der zunehmenden institutionellen Verankerung von Gendersensibilisierung an der UPASS besteht in der Etablierung einer stringenten Sensibilisierungs- und Professionalisierungsstrategie, die sich in fach- und statusgruppenspezifischer Adressierung an alle hochschulischen Zielgruppen richtet und mittels der folgenden Instrumentarien umgesetzt werden soll: Ausgangspunkt ist die Erarbeitung der universitätsweiten Leitlinie (s. M8), die sicherstellt, dass Professionalisierungsangebote für spezifische Gremientätigkeiten und Führungspositionen verbindlicher gestaltet werden. Dies betrifft insbesondere Berufungsverfahren.

Es ist davon ausgehend geplant, bestehende **Reflexions- und Bewusstseinsbildungsangebote** sichtbarer zu machen und gezielt für weitere Zielgruppen zu öffnen. Zudem soll das **Fort- und Weiterbildungsangebot** sowohl quantitativ als auch inhaltlich ausgebaut werden. Der Fokus liegt zum einen auf einer Erweiterung im Zusammenhang mit einer Professionalisierung in der universitären Selbstverwaltung und einer Erweiterung der Zielgruppen, das heißt einer stärkeren Adressierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der wissenschaftsunterstützenden Mitarbeitenden, zum anderen auf einer inhaltlichen Ausdifferenzierung (u.a. hinsichtlich unterschiedlicher Handlungsfelder von Gleichstellungsakteur*innen, bspw. im Zusammenhang mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen, einer stärkeren Sensibilisierung für Mehrfachbelastungen aus intersektionaler Perspektive, etc.). Dabei sollen vor dem Hintergrund aktuell bestehender ressourcenbezogener Herausforderungen insbesondere Expertisen, die bereits an der UPASS vorhanden sind, noch stärker aktiviert werden.

Ein besonderer inhaltlicher Schwerpunkt wird dabei auf dem Bereich „Genderwissen und Sprache“ als Grundlage und Produkt der Wissenschaft liegen. Die UFB plant die Verankerung jährlich stattfindender Informationsveranstaltungen zum Themenfeld „Unconscious Bias“ für alle interessierten Mitglieder der Universität und Region Passau.

Begleitend gilt es entsprechend die **Kommunikationsstrategie** zu überarbeiten, um bestehende und neu entwickelte Angebote besser sichtbar zu machen. Dies dient nicht nur der Informationsvermittlung, sondern auch der Förderung eines stärkeren Bewusstseins für die universitätsweite Bedeutung einer stringenten Gleichstellungskultur. Da Bottom-Up-Prozesse mehr Commitment erfordern, ist es entscheidend, die verschiedenen Akteur*innen einzubinden.

Maßnahme (M10): Professionalisierung und Stärkung der Handlungsmöglichkeit bei Fällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Das EU-geförderte Projekt UniSAFE zeigt, dass geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt an Hochschulen kein Einzelfall ist, sondern ein strukturelles Problem in der Wissenschaft, von dem vor allem Frauen und nichtbinäre Personen betroffen sind. So geben 36 Prozent der Beschäftigten und 30 Prozent der Studierenden an, sexuelle Belästigung an ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung erlebt zu haben, wobei insgesamt nur 13 Prozent der Befragten einen Vorfall gemeldet haben.¹³

Mit den Leitlinien Fairplay spricht sich die UPASS seit 2017 aktiv gegen Verhaltensweisen wie Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Stalking aus, die zusätzlich zur Belastung des Arbeitsklimas häufig schwerwiegende persönliche Folgen für die Betroffenen mit sich bringen. Neben Verhaltensregeln beinhalten die Leitlinien Fairplay ein Verfahren zur Konfliktlösung, das unabhängig von der Statusgruppe allen Universitätsmitgliedern zugänglich ist. Diese Leitlinien werden im Sinne einer Stärkung der Handlungsmöglichkeiten im Bereich sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt angepasst und erweitert, unter Berücksichtigung des im Rahmen des Projekts GenderSAFE entwickelten Model Policy Framework for Addressing Gender-

¹³ Vgl. Lipnisky, Anne (2024): Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität. (CEWS/publik, 32). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.21241/ssar.97554>

based Violence, für den die UPASS seit 2025 testende Einrichtung ist. Im Jahr 2025 ist die Einführung einer anonymen Meldeplattform für Fälle sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt geplant. Schon seit 2021 gibt es Guidelines zur Vermeidung und Begegnung von Diskriminierungen und Belästigungen in Zoom-Meetings.

Die UPASS ist sich ihrer Verantwortung für den Schutz ihrer Mitglieder vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bewusst. Das Bedrohungsmanagement-Team unterstützt Betroffene bei der Einschätzung bedrohlich wahrgenommenen Verhaltens und der unverzüglichen Einleitung von Schutzmaßnahmen. Seit 2024 wurde das Angebot psychosozialer Unterstützung von Studierenden durch ein entsprechendes Angebot für Beschäftigte ergänzt und ausgeweitet. Es ist geplant, eine Kommunikationsstrategie zu entwickeln, um Beschäftigte und Studierende regelmäßig, umfassend und zielgenau über Unterstützungsangebote zu informieren. Die Angebote im Umfeld des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November (z.B. Social-Media-Kampagne, Informationsangebote, Filmvorführungen) sollen damit erweitert werden.

Zur Professionalisierung im Handlungsfeld sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden regelmäßige Schulungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Ab 2025 wird das Fort- und Weiterbildungsangebot auf weitere Zielgruppen ausgedehnt und inhaltlich erweitert, um präventiv im Sinne eines Kulturwandels sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu verhindern sowie zu einem professionellerem Umgang mit Fällen beizutragen. Dazu hat die UPASS seit 2024 die Kooperation mit regionalen Akteur*innen (z.B. Beratungsstellen, Polizei, Frauenhaus) verstärkt und ist Mitglied im regionalen Arbeitskreis Frei leben ohne Gewalt zur intensiveren Vernetzung.

Maßnahme (M11): Schaffen von Anreizen zur Beteiligung an Gleichstellungsaktivitäten durch Entlastung und Auszeichnungen

Entlastung: Dem Ziel einer geschlechtergerechten Besetzung von Gremien steht die Unterrepräsentanz von Frauen bei Professuren gegenüber. So müssen Professorinnen nach wie vor mehr Gremienarbeit übernehmen als sie aufgrund ihrer Grundgesamtheit anteilig sicherstellen können. Bei übermäßiger Gremienarbeit von Professorinnen wird daher eine Reduktion ihrer Lehrverpflichtung geprüft.

Auszeichnungen: Besonderes Engagement in der Wissenschaft verdient es, gefördert zu werden. Aus diesem Grund zeichnet die UPASS dank einer Reihe von Sponsoring- und Kooperationspartnerschaften jährlich Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, die auf ihrem Forschungs- und Lehrgebiet herausragende Leistungen mit Bezug zu Gleichstellung und Geschlechterforschung erbracht haben. Dazu ist unter anderem die Einführung zweier universitärer **Gleichstellungspreise (Preis für Verdienste in der aktiven Gleichstellung und Wissenschaftspreis zur Geschlechterforschung)** geplant, die jährlich im Rahmen des Passauer *Dies academicus* als Auszeichnung an Personen verliehen werden, die sich im besonderen Maß für die Gleichstellungsziele der UPASS verdient gemacht haben. Die Indikatoren hierfür werden in Anlehnung an bestehenden Preisen der Universität erarbeitet und verabschiedet. Die Sichtbarkeit von Role Models sowie die Attraktivität, als ein solches zu agieren, sollen damit künftig systematischer in die Gleichstellungsstrategie integriert werden.

Während mit dem Preis für Verdienste in der aktiven Gleichstellung Personen(gruppen) ausgezeichnet werden können, die die Bemühungen der Universität auf dem Weg zu einer gleichstellungsstarken Einrichtung mit konkreten Ideen, Vorhaben und Aktivitäten unterstützen, zielt der zweite Preis auf die Auszeichnung von Universitätsangehörigen aller Statusgruppen, deren wissenschaftliche Abschlussarbeit oder ihr wissenschaftliches Oeuvre im Ergebnis den Herausforderungen der paritätischen Transformation der Gesellschaft begegnen – insbesondere, aber nicht nur, im Bereich der IT-Forschung.¹⁴

Des Weiteren beabsichtigt die UPASS die beiden genannten Preise durch eine formlosere und finanziell niedrigschwellige Maßnahme zu flankieren, um die Initiative ihrer Mitglieder im Bereich

¹⁴ Diesen besonderen Bedarf (Bekämpfung von Gender Bias in der Datenlage zur Etablierung von geschlechtergerechten Digitalisierungsstrategien) identifiziert die bukof 2021 in ihren Standpunkten, s.o., S. 13-14.

Gleichstellung und Antidiskriminierung durch Sichtbarkeit und Positivität zu würdigen. Da viele Aktivitäten sich teilweise abseits der offiziellen Kanäle entfalten und daher übersehen werden können, soll eine Auszeichnung „Label Parity Champion“ (Arbeitstitel) geschaffen werden, für die alle Mitglieder der Universität andere Personen und Gruppen, deren Engagement ihnen besonders aufgefallen ist, vorschlagen dürfen. Somit wird die Bereitschaft von Personen, sich an der Weiterentwicklung ihrer Organisation zu beteiligen und im Bereich Gleichstellung aktiv zu werden, gefördert werden. Die gewürdigte Aktivität soll (über den regulären Aufgabenbereich hinaus) wesentlich dazu beigetragen haben, das Gleichstellungsklima oder die Partizipation von Frauen zu erhöhen. Als erster Schritt zur Schaffung und Etablierung dieser neuen Auszeichnung soll in Zusammenarbeit mit der Studierendenschaft ein Logo- und Titelwettbewerb ausgerichtet werden.

Maßnahme (M12): Stärkung der Sichtbarkeit, Vernetzung und Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteur*innen

Um die universitätsweite Sichtbarkeit von gleichstellungsbezogenen Strukturen und Prozessen in diesem Zusammenhang zu erhöhen, die Abstimmung mit Einrichtungen und Akteur*innen aus dem Bereich der Diversitätsförderung zu befördern und entsprechend gegen den Aufbau von Parallelstrukturen zu arbeiten, wird aktuell die stärkere Vernetzung mit dem neu implementierten **Diversity-Beirat** angestrebt. So wird die UFB als festes Mitglied des Diversity- sowie Vorsitzende des Frauenbeirats als Schnittstelle agieren. Dies dient auch dem Einnehmen einer stärker intersektional orientierten Perspektive auf Gleichstellung – so ist unter anderem geplant, die besonderen Bedarfe weiblicher Erstakademiker*innen zu berücksichtigen und in einem sich derzeit dazu an der Universität aufbauenden Netzwerk explizit als Frauenbeauftragte zu engagieren.

Zudem ist geplant Gleichstellung auch weiterhin als dezidiertes Forschungsthemen sichtbarer zu machen: Neben der Fortsetzung des erfolgreichen **Science Slams Diversity** ist geplant, durch die Integration der Veranstaltung ins reguläre Lehrangebot eine entsprechend thematisch ausgerichtete **Studierenden-Konferenz** aus Eigenmitteln zu finanzieren.

Maßnahme (M13): Einführung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings sowie eines Qualitätsmanagements der Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule

Seit 2015 erfolgt an der UPASS ein **Gleichstellungsmonitoring**, auf dessen Basis ein **Gleichstellungscontrolling** durchgeführt wird. Das Gleichstellungsmonitoring wurde dabei kontinuierlich ausgeweitet und zunehmend detailliert. Im Zuge einer weiteren bedarfsgerechten Anpassung wird das Gleichstellungsmonitoring für den MINT-Bereich weiter ausgebaut. Geplant ist eine ausführlichere und regelmäßiger Bereitstellung von und Information über gleichstellungsrelevante Kennzahlen. Dazu gehört auch die systematischere Kommunikation auf dezentraler Ebene. Umgesetzt wurde dies im 2023 erstmals gestarteten Prozess der Festlegung von Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile. Für die Zielerreichung ist ein regelmäßiger Austausch zur Entwicklung der entsprechenden Zahlen geplant. Die Berücksichtigung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Leitprinzip soll sich noch mehr als bisher darin zeigen, dass bei universitären Entscheidungsprozessen auch Ergebnisse des Gleichstellungsmonitorings herangezogen werden.

Für das **Qualitätsmanagement** der Gleichstellungsaktivitäten an der UPASS werden bisher systematische Evaluationen von Maßnahmen durchgeführt, auf deren Basis gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden. In den Frauenbeiratssitzungen werden die Gleichstellungsaktivitäten regelmäßig reflektiert. Für gleichstellungsrelevante Prozesse wie zum Beispiel Bewerbungs- und Einstellungsverfahren liegen zudem Prozessbeschreibungen vor. Die Erstellung von weiteren Prozessbeschreibungen auch für alle Gleichstellungsaktivitäten ist geplant. Nachdem in den letzten Jahren gleichstellungsrelevante Fragestellungen in allgemeine Umfragen an der UPASS Eingang gefunden haben, ist für das Jahr 2028 geplant, 10 Jahre nach der ersten Befragung erneut eine explizit gleichstellungsbezogene Umfrage durchzuführen.

4.4 Handlungsfeld 4: Universität familiengerecht gestalten: Doppelbelastung abfedern und Vereinbarkeit erhöhen

Die UPASS verpflichtet sich als Gründungsmitglied des Vereins „Familien in der Hochschule e.V.“ mit der **Charta "Familie in der Hochschule"** zu einem familienfreundlichen Profil, das sich auf alle Bereiche des Hochschullebens erstreckt und unter anderem Studien- und Arbeitsbedingungen, Betreuung, Forschung und Vernetzung erfasst. Sie ermöglicht flexible Arbeitsmodelle inklusive der Einrichtung von Wohnraum- und Telearbeitsplätzen, die familienfreundliches Arbeiten ermöglicht.

Familienfreundlichkeit beschränkt sich an der UPASS nicht nur auf die Kinderbetreuung, sondern schließt auch die Pflege von Angehörigen ein. Dabei begreift die Universität Familie in einem breiten Sinne als soziales Netzwerk und berücksichtigt die entsprechende Diversität dieses Verbunds.

Im Bewusstsein der Doppelbelastung von Frauen hinsichtlich familiärer Sorgerepflichtungen sind die genannten Maßnahmen zur Vereinbarkeit der Familie mit Beruf oder Studium dezidiert auch Teil der Gleichstellungsstrategie.

Maßnahme (M14): Ausbau der Kinderbetreuung

Die UPASS verfügt in der **Uni-Kinderkrippe „Krümelkiste“** derzeit über bis zu 24 Krippenplätzen für Kinder im Alter zwischen 8 Monaten und 3 Jahren – bei der Platzvergabe werden Universitätsangehörige priorisiert. Darüber hinaus wird im September 2025 der **Caritas-Waldkindergarten** der UPASS mit 20 Betreuungsplätzen für Kinder ab 3 Jahren und bis zum Schuleintrittsalter eröffnet – Kinder von Beschäftigten und Studierenden der UPASS werden bevorzugt aufgenommen.

Die UPASS bietet zudem **Not-, Randzeiten- und Tagungsbetreuung** für die Kinder von Hochschulangehörigen an. So werden unter anderem eine kostenlose Kurzzeit-Kinderbetreuung am Campus für Studierende durch eine pädagogische Fachkraft (max. 5 Stunden pro Kind und Woche) sowie Beratung und Unterstützung bei der Kinderbetreuung bei Tagungen durch die Stabsstelle Diversity und Gleichstellung angeboten.

Neben der Sicherung und Finalisierung der erwähnten Maßnahmen ist zudem geplant die priorisierte Unterstützung von Alleinerziehenden bei der Platzvergabe in Lehrveranstaltungen und Ressourcenzuweisung festzuschreiben.

Maßnahme (M15): Familienunterstützende Campusgestaltung

An der UPASS liegt ein besonderes Augenmerk auf der **familiengerechten Gestaltung der Räumlichkeiten und des Campusgeländes**, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu erleichtern. So wurde nicht nur in der Zentralbibliothek ein **Eltern-Kind-Raum** als Rückzugsmöglichkeit für Eltern und Kinder eingerichtet, sondern ist zusätzlich die **„KidsBox“** bei Betreuungseingängen als mobiles Eltern-Kind-Zimmer verfügbar. Es gibt campusweit fest installierte **Wickeltische und Ruheräume mit Stillkissen** – diese Stillplätze wurden durch pro familia Niederbayern e.V. als stillfreundlicher Ort zertifiziert. Auf dem Campus wurde zudem eine **Eltern-Kind-Ecke in der Mensa** eingerichtet und eine **Kinderwagen-Leihe** ist möglich.

Weiter sind im Rahmen der Arbeiten zu mehr Barrierefreiheit auch **Verbesserungen im Bereich der Begehrbarkeit** des Campusgeländes mit Kinderwagen geplant. Zudem ist es Ziel der UPASS weiteren Raum für Kinder zu schaffen, neben einem Kinderpfad, der auf zentralen autofreien Verkehrswegen des Campus verlaufen soll, beinhaltet dies auch den Bau eines Spielplatzes, der für den Neubau des Internationalen Wissenschaftszentrums in der Passauer Stadtmitte ab ca. 2027 eingeplant ist.

Maßnahme (M16): Erweiterung der Förder-, Unterstützungs-, Informations- und Beratungsangebote

Einmal im Semester würdigt die UPASS die Leistungen von Eltern, die Kinderbetreuung und Studium erfolgreich vereinbaren konnten, mit dem „**Studieren-mit-Kind-Preis**“. Der Preis wird an allen Fakultäten verliehen und ist mit einmalig 500 Euro dotiert.

Der von der UPASS veranstaltete **Familientag** findet in jedem Jahr am Buß- und Betttag statt, der in Bayern zwar schulfrei ist, aber keinen Feiertag darstellt. Unter Einbeziehung unterschiedlicher Einzelpersonen und Einrichtungen der Universität steht den schulpflichtigen Kindern und Jugendlichen in jedem Jahr ein abwechslungsreiches Programm zur Verfügung und werden die Eltern bei der Betreuung unterstützt.

Neben der Absicherung bestehender Maßnahmen ist die Reaktivierung des **Eltern-Kind-Frühstücks** geplant.

Es besteht bereits ein vielseitiges **Informations- und Beratungsangebot** an der UPASS, das nicht nur (werdende) Eltern, sondern auch Studierende und Mitarbeitende, die sich in Pflegeverantwortung für andere Angehörige befinden, adressiert. Dieses soll nun ganz dezidiert durch fachübergreifende und fachspezifische **Peer-to-Peer-Formate** erweitert und insbesondere im Bereich der Beratung von Angehörigen in Pflegeverantwortung weiter ausgebaut werden. Besonders berücksichtigt bei der Einladung werden dabei Frauen in Sorgeverpflichtung aus dem MINT-Bereich (s. M2).

Bei der Einrichtung der Gleichstellungspreise sowie der „Label Parity Champions“ (s. M 10) sollen insbesondere auch familiäre Partnerschaften berücksichtigt werden, bei der die gerecht aufgeteilte Sorgearbeit im Vordergrund stehen.

Maßnahme (M17): Dual Career-Service und -Netzwerk in der Region Passau

Das Angebot an Arbeitsplätzen für hochqualifizierte Doppelkarrierepaare in der Stadt und Region Passau ist stark beschränkt. Für ein gelungenes Ankommen an der UPASS und die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt dem Dual Career-Service daher besondere Bedeutung zu. Die UPASS ist Teil des Dual Career Netzwerks Deutschland (DCND) und orientiert sich an dessen Qualitätsstandards.

Der Dual Career-Service (DCS) der UPASS bietet konkrete Unterstützung für den Start an der UPASS. Der Service begleitet neue Beschäftigte und deren Familien und berät dabei individuell. Dabei stellt der Service in enger Zusammenarbeit mit dem Familienservice und dem Welcome Center der Universität Kontakte zu Unternehmen und anderen Arbeitgebenden in der Region her, unterstützt bei behördenspezifischen Fragen und berät bei Karriere- und Bewerbungsfragen sowie in den Bereichen Wohnen, Freizeit und Familie.

Das Dual Career-Netzwerk in der Region Passau wurde 2024 von der UPASS initiiert und koordiniert regelmäßig Netzwerkveranstaltungen für seine Mitglieder. Es kann wesentlich zur Verbesserung von Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit in der Region Passau beitragen. Bei positivem Ausgang des Antrags zum Professorinnenprogramm kann es, ansonsten kann es angesichts der aktuell angespannten Haushaltslage eventuell nicht fortgesetzt werden.

5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts

Bei der Erstellung und Aktualisierung zentraler Konzepte (Leitbilder, Strategiepapiere) achtet die UPASS verstärkt auf die optimale Einbindung aller relevanten Akteur*innen - im Zusammenhang mit Anliegen aus dem Bereich der Gleichstellung insbesondere auf die Beteiligung der UFB und der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung. Gemäß des aktuellen UEP wird engmaschig mit den genannten Ansprechpersonen am Monitoring der Gleichstellungssituation gearbeitet.

Die UFB ist stimmberechtigtes oder beratendes Mitglied in verschiedenen Gremien. Gemäß BayHIG

ist sie stimmberechtigt in der erweiterten Universitätsleitung, im Senat, in verschiedenen Beiräten (IT-, Transfer-, Forschungs-, Diversity-Beirat) sowie in der Vertretungsversammlung und im Verwaltungsrat des Studierendenwerks Niederbayern-Oberpfalz. Zudem ist sie Mitglied im Universitätsrat und in der Universitätsleitung. Der UFB ist es als stimmberechtigtes Mitglied der erweiterten Universitätsleitung und im Senat sowie beratendes Mitglied im Universitätsrat und in der Universitätsleitung möglich, regelmäßig an den Grundsatz der Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip zu erinnern. Die Universitätsleitung schafft Rahmenbedingungen, die die UFB dabei unterstützen, ihren Aufgaben vollumfänglich nachzukommen. Die UFB leitet außerdem den Frauenbeirat und die Kommission zur Vergabe der Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Der Frauenbeirat besteht aus den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität und für die Fakultäten, den Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsunterstützende Personal, den Beauftragten für Diversity und Gleichstellung des Studierendenparlaments, den Beauftragten für Chancengleichheit des Zentrums für Lehrkräftebildung inklusive der jeweiligen Stellvertretungen und der Ansprechpersonen bei Fällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt nach Art. 23 BayHIG sowie für Antidiskriminierung nach Art. 25 II BayHIG. Außerdem sind alle interessierten Studierenden, wissenschaftlichen sowie wissenschaftsunterstützenden Mitarbeitenden sowie Professor*innen zum öffentlichen Teil der Sitzung eingeladen. Der Beirat tagt bis zu zwei Mal im Semester, um sich über aktuelle und anstehende gleichstellungsorientierte Veranstaltungen, Problemfälle, Anträge und weitere gleichstellungsrelevante Themen auszutauschen. Hier können sich die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultäten untereinander zu fakultätsspezifischen Fragen beraten und im universitätsübergreifenden Dialog gemeinsam Lösungen finden. Vor der Wahl der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität durch den Senat hört der*die Präsident*in den Frauenbeirat zu dessen personellen Vorstellungen an. Der Senat ist über das Ergebnis der Anhörung zu unterrichten.

Bei der Erstellung des vorliegenden Gleichstellungskonzepts wurden die Bedarfe aller Hochschulangehörigen mittels Austausch mit den zuständigen Dekan*innen, dem akademischen Mittelbau, den Fakultätsfrauenbeauftragten und studentischen Vertreter*innen berücksichtigt, um bereits frühzeitig das Commitment für die Umsetzung des Konzepts zu stärken und eine nachhaltige Verankerung der entsprechenden Ziele zu ermöglichen.