



Gleichstellungskonzept der Universität Passau für das wissenschaftliche Personal 2011







Vorwort des Präsidenten der Universität Passau

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine zentrale Querschnittsaufgabe an der Universität Passau. Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung bedeutet die bestmögliche Nutzung von Begabungen und Qualifikationen. Das Gleichstellungsziel hat für mich daher nicht nur rechtliche, politische oder moralische Relevanz, sondern ich sehe es als grundlegenden Baustein für Qualität und wissenschaftliche Exzellenz.

Das vorliegende Konzept ist ein zentraler Schritt zur Erreichung des Gleichstellungsziels. Es bündelt die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Universität und dokumentiert deren strategische Ausrichtung, strukturelle Einbindung sowie weitere Perspektiven der Gleichstellungspolitik.

Es ist mir ein besonderes Anliegen, dass sich die Universität Passau durch dieses Gleichstellungskonzept einen bedeutsamen Maßstab für ihr Handeln in allen Aufgabenbereichen und auf allen Entscheidungsebenen setzt. Es dient sowohl der verbindlichen Fixierung der Ziele der Universität in Bezug auf die Gleichstellung als auch der internen wie externen Vermittlung bestehender und geplanter Gleichstellungsmaßnahmen. Die Universitätsleitung wird die Relevanz der Gleichstellungsaufgabe und der erforderlichen Maßnahmen in allen Fakultäten darlegen und die Gleichstellungsthematik in das allgemeine Berichtswesen der Universität Passau integrieren.

Das hier vorliegende Gleichstellungskonzept wurde in einer intensiven Diskussion mit der Universitätsleitung, der Universitätsfrauenbeauftragten, den Frauenbeauftragten der Fakultäten und der zentralen Universitätsverwaltung erarbeitet und vom Senat am 18. Mai 2011 beschlossen.

Walter Schweitzer

Prof. Dr. Walter Schweitzer



Die gleichberechtigte Beteiligung
von Frauen und Männern
in Wissenschaft und Forschung bedeutet

die bestmögliche Nutzung
von Begabungen und Qualifikationen.

Prof. Walter Schweitzer





Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
1.1 Kurzdarstellung der Universität Passau	7
1.2 Ausgangslage	8
1.3 Ziele und Maßnahmen	9
1.4 Organe der Gleichstellungspolitik an der Universität Passau	13
2. Erzeugung durchgängiger, transparenter, wettbewerbs- und zukunftsfähiger, kompetenter Gleichstellungsorientierung in allen Bereichen der Universität Passau	16
3. Personelle Gleichstellungsstandards und deren strukturelle Verankerung	20
3.1 Ziele und Maßnahmen zu durchgängig personenbezogener Gleichstellung	26
3.2 Ziele und Maßnahmen zur Transparenz personenbezogener Entscheidungen	36
3.3 Ziele und Maßnahmen zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Universität	41
3.4 Ziele und Maßnahmen zur Entwicklung von Gleichstellungskompetenz von Führungskräften	45
4. Selbstverpflichtung der Universität Passau	46







1. Einleitung

1.1 Kurzdarstellung der Universität Passau

Die Universität Passau ist eine junge Universität mit hochmoderner Infrastruktur, auf einem grünen Campus am Ufer des Inns und in unmittelbarer Nähe zur malerischen Altstadt Passaus gelegen. Durch ihre konsequent internationale, leistungs- und praxisorientierte Ausrichtung genießt sie überregional einen exzellenten Ruf in Lehre und Forschung. So hat sich die Universität als eine der jüngsten Universitäten Bayerns seit ihrer Eröffnung im Jahr 1978 zu einer der besten akademischen Adressen Deutschlands entwickelt. Insbesondere in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, der Informatik und den Kultur- und Kommunikationswissenschaften belegt die Universität bei Rankings regelmäßig Spitzenplätze. Das Graduiertenzentrum der Universität fördert in besonderer Weise Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bieten den Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs intensive Betreuung auf höchstem fachlichen Niveau. Innovative Lehrkonzepte beispielsweise in den Lehramtsstudiengängen runden das Angebot ab. Alle vier Fakultäten sind hervorragend ausgestattet und interkulturell ausgerichtet. Ihre besondere Stärke liegt in der interdisziplinären Vernetzung von Forschung und Studium.

Die Sprach- und Studienaustauschangebote sind in Passau so umfangreich wie an kaum einer anderen deutschen Universität. Zu rund 170 Universitäten auf der ganzen Welt bestehen partnerschaftliche Beziehungen. Studentinnen und Studenten der Universität haben zudem die Möglichkeit, neben dem regulären Studium eine „Fachspezifische Fremdsprachenausbildung“ mit juristischer, wirtschaftswissenschaftlicher oder kulturwirtschaftlicher Ausrichtung zu absolvieren.

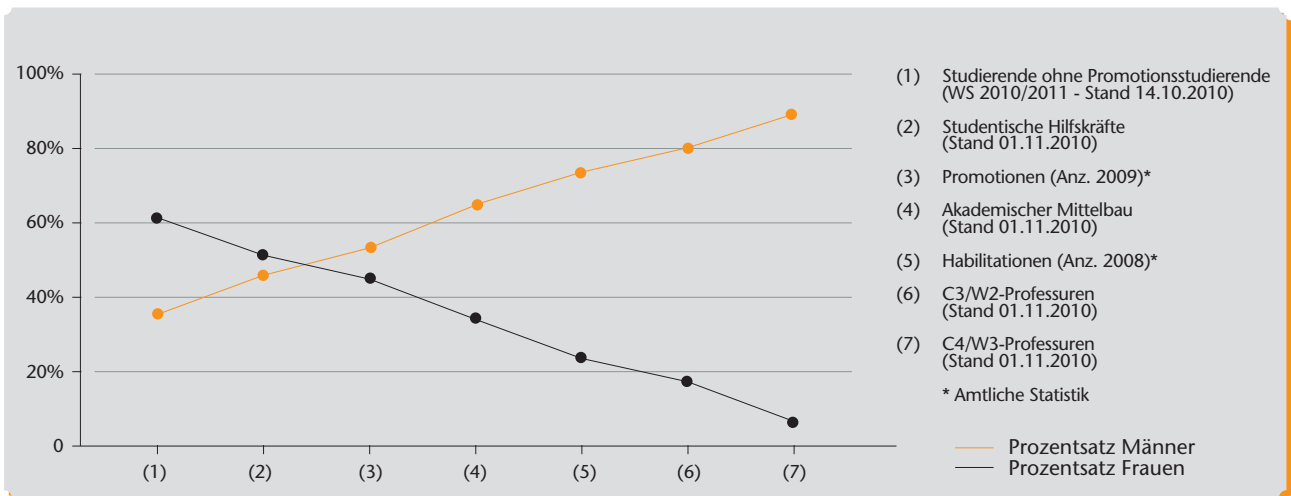


1.2 Ausgangslage

Im aktuellen CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (4. Fortschreibung 2011) findet sich die Universität Passau in der Gesamtbewertung in Ranggruppe elf von insgesamt elf Ranggruppen wieder. Dieses Ranking zeigt – insbesondere auch im bayernweiten Vergleich der Universitäten – dass die Universität Passau Nachholbedarf bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hat. Die niedrigen Zuweisungen des Freistaates Bayern nach Gleichstellungsaspekten signalisieren ebenfalls Handlungsbedarf. Die Universität Passau hat sich daher in ihrer Zielvereinbarung mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 20. Juli 2009 verpflichtet, ein umfassendes Gleichstellungskonzept zu erarbeiten.

Nachfolgende Abbildung zeigt (mit Stand Ende 2010) den Frauenanteil in den verschiedenen Qualifizierungsebenen der Universität Passau und illustriert die Notwendigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen.

Abbildung: Frauenanteil in den einzelnen Qualifizierungsebenen - Universität Passau gesamt



Quelle: Eigene Darstellung. Vertretungen und Juniorprofessuren sind nicht berücksichtigt.





Die Universität Passau präsentiert mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept erstmals ein zusammenhängendes Maßnahmenbündel zur Förderung von Gleichstellung für das wissenschaftliche Personal; auch Studierende und insbesondere der wissenschaftliche Nachwuchs profitieren von den Maßnahmen. Die Verwirklichung des Gleichstellungskonzepts ist als Querschnittsaufgabe aller organisatorischen Ebenen, Einrichtungen und Gremien angelegt und wird in den Planungen der Universität durchgängig berücksichtigt und durch konkrete – zum Teil noch zu implementierende – Maßnahmen umgesetzt. Die hierzu nötige Bedarfsanalyse wird in den Fakultäten geprüft, konkretisiert und durchgeführt. Zwar hat die Universität auch in ihrer Vergangenheit stets Wert auf Gleichstellung gelegt und entsprechende Maßnahmen verfolgt – zum Beispiel im Rahmen des Qualitätsmanagements der Universität. Allerdings hat Gleichstellung an der Universität Passau heute höchste strategische Priorität.

1.3 Ziele und Maßnahmen

1.3.1 Gleichstellung: Eine Kernaufgabe der Universität

Nach dem Bayerischen Hochschulgesetz zählt es zu den zentralen Aufgaben der Universitäten, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und dies als Leitprinzip zu berücksichtigen. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft (Art. 4 Abs. 1 BayHSchG, ferner Art. 3 Abs. 2 GG). Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und auch nachhaltig zu sichern, haben die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) strukturelle und personelle Standards vereinbart. Die Einhaltung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ ist eines der entscheidungsrelevanten Kriterien bei der Bewilligung von Forschungsmitteln. Die Universität Passau verpflichtet sich mit ihrem Gleichstellungskonzept auf die Einhaltung der DFG-Standards.

Eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen löst dem Wissenschaftsrat zufolge jedoch nicht nur (Grund-) Rechte ein, sondern bereichert auch das Kreativitätspotential der Wissenschaft, erweitert die wissenschaftlichen Perspektiven und erhöht die Kompetenz, die unsere Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt. „Der aktuelle Ansatz der Chancengleichheit akzentuiert als strategische Leitungsaufgabe (Gender Mainstreaming) eine strukturelle Funktion. Er zielt aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive auf generelle Änderungen im System ab, die es erlauben, das Kreativitäts- und Innovationspotential der Gesellschaft maximal auszuschöpfen und nicht nur auf die Hälfte des Talentpools zurückzugreifen“ (Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Wissenschaftsrats von 2007).

Die Universität Passau will durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent für Gleichstellung Sorge tragen. Die Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsauftrages ist strategisches Ziel der Präsidentin oder des Präsidenten, der Universitätsleitung, der Fakultäten und des Frauenbeirats. Die Gleichstellung genießt an der Universität in allen Einrichtungen und Gremien höchste Priorität und ist Teil ihres Qualitätsmanagements. Ein besonderes Augenmerk gilt der frühzeitigen und verstärkten Förderung des weiblichen Nachwuchses in Forschung und Lehre, der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und Lehrstühlen, der besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, der Erhöhung des Frauenanteils in allen Entscheidungsgremien und schließlich der Verankerung von Gender Mainstreaming auf allen Einrichtungsebenen durch eine entsprechende Governancestruktur. Frauenförderung ist ein wichtiges und etabliertes Instrument im Gleichstellungsprozess. Gleichstellungsarbeit bedeutet daher nicht, alle Förderinstrumente gleichermaßen beiden Geschlechtern anzubieten. Jedoch kann auch Männerförderung bzw. Männerarbeit Bestandteil eines Gleichstellungsprozesses sein, um beispielsweise der Feminisierung bestimmter Studiengänge entgegenzuwirken.



So hat die Universität Passau im Sommersemester 2011 neben dem jährlich stattfindenden Girls' Day auch das Pendant für Schüler, nämlich den Boys' Day angeboten. Diese Schnuppertage für Mädchen und Jungen dienen dazu, den Übergang von der Schule zur Universität durch den Abbau von Schwellenängsten und den Vergleich des persönlichen Qualifikationsstandes mit den Studienanforderungen zu erleichtern und damit die geschlechterstereotype Studienwahl aufzubrechen. Auch die Maßnahmen und Angebote zur Familienförderung richten sich gleichermaßen an Frauen und Männer. Darüber hinaus wird der sogenannte „Forschen-mit-Kind-Preis“ sowohl für Studentinnen als auch Studenten ausgeschrieben. Alle Sensibilisierungsmaßnahmen im Genderbereich sind ebenfalls an beide Geschlechter adressiert.

Im folgenden Abschnitt sollen weitere, zentrale Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsprozesses der Universität Passau vorgestellt werden.

1.3.2 Zentrale Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts

Die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts sind auf folgenden drei Ebenen angesiedelt:

1. Ebene der Studentinnen und Studenten

Zu den wichtigsten Zielen und Maßnahmen gehören:

- Aktives Studierendenmarketing im Sinne des Gleichstellungskonzepts
- Informationsveranstaltung der Universitätsfrauenbeauftragten und Frauenbeauftragten der Fakultäten im Semesterturnus über Fördermöglichkeiten



2. Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zu den wichtigsten Zielen und Maßnahmen gehören:

- Festlegung von Orientierungsquoten auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Entwicklung von Maßnahmen zur Umsetzung der Quoten
- Entwicklung eines Karriereförderprogramms für Habilitandinnen, Post-Doktorandinnen und Doktorandinnen
- Informationsveranstaltung der Universitätsfrauenbeauftragten und Frauenbeauftragten der Fakultäten im Semesterturnus über Fördermöglichkeiten

3. Ebene der Professorinnen und Professoren

Zu den wichtigsten Zielen und Maßnahmen gehören:

- Festlegung von Orientierungsquoten auf der Ebene der Professorinnen und Professoren und die Entwicklung von Maßnahmen zur Umsetzung der Quoten
- Gleichstellungsorientierte Transparenz im Berufungsverfahren
- Veranstaltungsreihe zum Thema „Beurteilungskompetenzen“ für Führungskräfte

Darüber hinaus verstärkt die Universität ihre Gleichstellungsstruktur durch folgende Maßnahmen:

- Initiierung eines universitätsweiten Frauenbeirates
- Verbesserte Koordination und Administration durch personelle Kontinuität im Frauenbüro
- Zur Umsetzung der Maßnahmen in den einzelnen Fakultäten sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Professorinnen und Professoren aufgerufen. Dabei werden sie von den Organen der Gleichstellungspolitik, die in Abschnitt 1.4 ausführlich dargestellt werden, an der Universität unterstützt



1.3.3 Finanzierung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts

Grundsätzlich gibt es zwei Finanzierungsquellen zur Förderung der hier vorgestellten Maßnahmen. Zum einen stellt das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Gelder zur „Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ bereit. Diese stehen der Universitätsfrauenbeauftragten für die zweckgebundene Verwendung zur freien Verfügung. Zum anderen nutzt die Universität Passau ihre Haushaltsmittel insbesondere zur Einrichtung eines Gleichstellungsfonds, um das strategische Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, z.B. aus dem Europäischen Sozialfonds Fördermittel für Gleichstellungsmaßnahmen zu akquirieren.

1.4 Organe der Gleichstellungspolitik an der Universität Passau

1.4.1 Universitätsfrauenbeauftragte und Fakultätsfrauenbeauftragte

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten sind im Bayerischen Hochschulgesetz verankert: „Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschulen in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs.1.“ (Art. 4 Abs. 2 Satz 1 BayHSchG)

Die Universitätsfrauenbeauftragte nimmt seit dem Sommersemester 2007 eine beratende Funktion im Universitätsrat ein und ist stimmberechtigtes Mitglied sowohl in der Erweiterten Universitätsleitung als auch im Senat. Sie ist somit aktiv in die strategischen Entscheidungen der Universität eingebunden. Die jeweilige Fakultätsfrauenbeauftragte ist seit 2006 stimmberechtigtes Mitglied in den Fakultätsrats-sitzungen und Berufungsausschüssen. Die Gesetzesnovelle von 2006, in der die Funktion der Fakultätsfrauenbeauftragten von einem beratenden Mitglied hin zu einem stimmberechtigten Mitglied im Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen bestimmt wurde, hat ihre Position gestärkt.

1.4.2 Gleichstellungsbeauftragte

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wurde auf Grundlage des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) geschaffen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für das nicht-wissenschaftliche Personal (Frauen und Männer). Ihr Aufgabenspektrum ist in Art. 15 bis 19 BayGIG geregelt und umfasst folgende Ziele:

- die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst
- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien

Zu den zentralen Pflichten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört es, die Verwirklichung dieser Ziele zu unterstützen und zu überwachen.

1.4.3 Die Frauenbeauftragte des Studentischen Konvents

Die Frauenbeauftragte des Studentischen Konvents fungiert als Ansprechpartnerin in allen Angelegenheiten, die die Situation der Studentinnen an der Universität Passau betreffen. Durch dieses Amt werden die Interessen der Studentinnen im Konvent vertreten. Die Frauenbeauftragte hat die Möglichkeit, Anträge zu stellen und von ihrer Arbeit in den Konventssitzungen zu berichten. Des Weiteren hält sie Kontakt zur Universitätsfrauenbeauftragten.



1.4.4 Frauenbeirat

Der Frauenbeirat besteht aus der Universitätsfrauenbeauftragten, den Frauenbeauftragten der einzelnen Fakultäten, der Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenbeauftragten des Studentischen Konvents sowie ihren jeweiligen Stellvertreterinnen. Es sind alle interessierten Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen zu den Sitzungen eingeladen. Der Beirat tagt einmal im Semester, um sich über aktuelle und anstehende gleichstellungsorientierte Veranstaltungen, Problemfälle, Anträge etc. auszutauschen und zu informieren. Er dient unter anderem den Fakultätsfrauenbeauftragten, sich untereinander über fakultätsspezifische Fragen zu beratschlagen und im gemeinsamen und fakultätsübergreifenden Dialog universitätsweit anwendbare Lösungen zu finden. Vor der Wahl der Frauenbeauftragten durch den Senat hört die Präsidentin oder der Präsident den Frauenbeirat zu dessen personellen Vorstellungen; über das Ergebnis der Anhörung ist der Senat zu unterrichten.

1.4.5 Frauenbüro

Das Frauenbüro ist Anlaufstelle für alle frauen- und gleichstellungsspezifischen Angelegenheiten des wissenschaftlichen Personals. So ist es beispielsweise in die Stipendienvergabe des „Stipendiums zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Lehre“ eingebunden und bearbeitet die Anträge zur finanziellen Unterstützung von Reisekostenzuschüssen junger Wissenschaftlerinnen bei Kongressreisen und Tagungen. Ferner geht das Frauenbüro vehement gegen Grenzüberschreitungen jeglicher Art vor, die Frauen am Arbeitsplatz oder im Studium ängstigen oder einschüchtern. Darüber hinaus organisiert und koordiniert es gleichstellungsorientierte Veranstaltungsreihen. Weiter gehört es zu seinen Aufgaben, zu den Frauenbeiratssitzungen einzuladen und sie durchzuführen. Die Universität Passau hat im Sommersemester 2011 beschlossen, finanzielle Mittel für eine Referentin/einen Referenten für Gleichstellung (E 13) bereit zu stellen. Die Ausschreibung dieser Stelle erfolgte im August 2011. Damit erhält das Frauenbüro ab 2012 eine professionelle Leitung.





2. Erzeugung durchgängiger, transparenter, wettbewerbs- und zukunftsfähiger, kompetenter Gleichstellungsorientierung in allen Bereichen der Universität Passau

Die Sicherstellung der Chancengleichheit von Frau und Mann in Berufsleben und Gesellschaft versteht die Universität als eine ihrer zentralen strategischen Aufgaben.

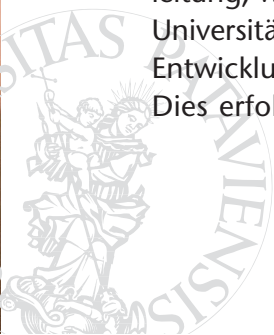
Ihre Selbstverpflichtung setzt die Universität über die Entwicklung und Implementierung eines Gleichstellungskonzepts um. Dieses basiert auf einer Governancestruktur, die die Chancengerechtigkeit der Geschlechter in alle Bereiche der Universität integriert und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe über alle organisatorischen Ebenen hinweg betont.

Durchgängigkeit

Die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Universität zu betrachten, ist ein erfolgskritischer Faktor bei der Implementierung eines Gleichstellungskonzepts. Dem trägt die Universität Rechnung, indem sie gleichstellungsorientierte Entscheidungsrechte und Verantwortungsspielräume auf sämtlichen Ebenen der Universitätsorganisation den Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuweist. Die Universitätsleitung bemüht sich aktiv darum, dass ihr mindestens eine Frau als Präsidentin oder Vizepräsidentin angehört.

Die Ämter der Frauenbeauftragten werden an Personen vergeben, die in der Lage sind, weisungsungebunden, genderbewusst und -kompetent zu agieren und zu monitoren. Art. 20 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG räumt der Universitätsleitung die Möglichkeit ein, die Universitätsfrauenbeauftragte zum Mitglied in die Universitätsleitung mit beratender Stimme zu berufen. Die Universitätsleitung und die Universitätsfrauenbeauftragte einigen sich jeweils zum Beginn der Amtszeit der Universitätsleitung, wie mit dieser Möglichkeit umzugehen ist.

Universitätsleitung und Universitätsfrauenbeauftragte kontrollieren die geplanten Maßnahmen und Entwicklungen dauerhaft und langfristig im Hinblick auf ihre Umsetzung und Weiterentwicklung. Dies erfolgt im Zuge einer regelmäßigen Berichterstattung über Zielsetzung und Zielerfüllung.



Die Universitätsleitung ist davon überzeugt, dass ein solches Vorgehen nicht nur die strukturelle Durchgängigkeit garantiert, sondern darüber hinaus auch zur Sicherung von Nachhaltigkeit und Wirksamkeit des Gleichstellungskonzepts beiträgt.

Transparenz

Die Universität gewährleistet im Rahmen ihrer selbst gesteckten gleichstellungsorientierten Qualitätsansprüche höchstmögliche Datentransparenz. Daher publiziert sie die Gleichstellungsstandards auf ihrer Homepage, stellt sie aber auch den einzelnen Fakultäten explizit vor. Damit gibt die Universität die notwendigen Informationen, um die Gleichstellungsstandards aktiv umzusetzen oder deren Umsetzung konsequent einzufordern. Insbesondere stellt die Universität Passau ihre Gleichstellungsarbeit öffentlichkeitswirksam auf der Webseite der Universitätsfrauenbeauftragten dar. Diese aufwändige Dokumentation des Engagements der Universität Passau erlaubt es allen Interessierten, den aktuellen Stand und die Fortschritte der Gleichstellungsarbeit mitzuverfolgen und – bei Bedarf – zu kommentieren.

Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung

Für das Gleichstellungskonzept ist vor allem seine Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung von besonderer Relevanz. Um diese beiden Faktoren zu berücksichtigen, entsprechen die Gleichstellungsstandards dem heutigen Wissens- und Erkenntnisstand und werden fortlaufend an aktuelle Bedürfnisse und Entwicklungen angepasst.



Kompetenz

Um Genderkompetenz auf allen Einrichtungsebenen der Universität zu gewährleisten und die Gleichstellung von Frau und Mann kompetent durchzusetzen, ist es zum einen zwingend notwendig, bei Führungskräften und Verantwortlichen Sensibilität für den Genderaspekt zu wecken. Zum anderen sind sämtliche gleichstellungsorientierte Verfahren transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren.

Daher soll die Sensibilisierung und der Kompetenzaufbau durch die Einbindung der einzelnen Fakultäten bei der Analyse und Bestimmung von konkreten Gleichstellungszielen, die für die jeweilige Fakultät spezifisch sind, erreicht werden. Die Sicherung der allgemeinen und fakultätsspezifischen Gleichstellungsstandards wird durch den Aufbau eines Berichtswesens gewährleistet. Dabei erhalten die Einrichtungen Hilfestellung von der Universitätsleitung, um auch an dieser Stelle Durchgängigkeit und Kontrolle zu gewährleisten.

Auf diese Weise wird garantiert, dass eine intensive Auseinandersetzung in den Einrichtungen der Universität mit den gleichstellungsspezifischen Problematiken stattfindet und interne Kompetenzen für die Implementierung von Gleichstellungsstandards aufgebaut werden.







3. Personelle Gleichstellungsstandards und deren strukturelle Verankerung

Die Universität Passau hat im April 2010 mit dem Kompetenzaufbau und der Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Gleichstellung und Gender begonnen. Zentral für die Entwicklung personeller Gleichstellungsstandards ist die Ermittlung und Durchsetzung von quantitativen Zielvorgaben. Folgende Zielvorgaben bzw. Orientierungsquoten wurden durch die Universitätsleitung in Absprache mit den Fakultäten festgelegt.

Tabelle 1: Personelle Gleichstellungsstandards und Zielvorgaben – Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.09				Aktuelle Situation am 01.11.10				Zielvorgabe für 2013	
	ANZAHL		PROZENT		ANZAHL		PROZENT		Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2999*	5099*	37%*	63%*	3462**	5715**	38%**	62%**	42%	58%
Anzahl der Promotionen	44	35	56%	44%	39	32	55%	45%	51%	49%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	166	95	64%	36%	165	95	63%	37%	59%	41%
Anzahl der Habilitationen	8	2	80%	20%	4	0	100%	0%	72%	28%
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C3/W2	18	5	78%	22%	26	6	81%	19%	74%	26%
Professuren C4/W3	67	3	96%	4%	64	9	88%	12%	85%	15%
Leitungspositionen mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	14	3	82%	18%	16	1	94%	6%	78%	22%

* Studierende im Wintersemester 2008/09
 ** Studierende im Wintersemester 2010/11
 *** DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn

Tabelle 2: Personelle Gleichstellungsstandards und Zielvorgaben – Juristische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.09				Aktuelle Situation am 01.11.10				Zielvorgabe für 2013	
	ANZAHL		PROZENT		ANZAHL		PROZENT		Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	631*	803*	44%*	56%*	805**	1019**	44%**	56%**	49%	51%
Anzahl der Promotionen	18	19	49%	51%	12	11	52%	48%	47%	53%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	47	33	59%	41%	41	26	61%	39%	58%	42%
Anzahl der Habilitationen	2	0	100%	0%	0	0	0%	0%	50%	50%
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2	2	0	100%	0%	3	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C4/W3	14	1	93%	7%	15	1	94%	6%	88%	12%
Leitungspositionen mittlere und höchste Ebene***	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	100%	0%

* Studierende im Wintersemester 2008/09

** Studierende im Wintersemester 2010/11

*** DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn



Tabelle 3: Personelle Gleichstellungsstandards und Zielvorgaben – Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.09				Aktuelle Situation am 01.11.10				Zielvorgabe für 2013	
	ANZAHL		PROZENT		ANZAHL		PROZENT		PROZENT	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	750*	563*	57%*	43%*	833**	700**	54%**	46%**	51%	49%
Anzahl der Promotionen	10	1	91%	9%	5	8	38%	62%	40%	60%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	43	13	74%	26%	42	18	70%	30%	65%	35%
Anzahl der Habilitationen	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C3/W2	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	100%
Professuren C4/W3	14	1	93%	7%	12	3	80%	20%	67%	33%
Leitungspositionen mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%	67%	33%

* Studierende im Wintersemester 2008/09

** Studierende im Wintersemester 2010/11

*** DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn



Tabelle 4: Personelle Gleichstellungsstandards und Zielvorgaben – Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.09				Aktuelle Situation am 01.11.10				Zielvorgabe für 2013	
	ANZAHL		PROZENT		ANZAHL		PROZENT		Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1253*	3681*	25%*	75%*	1422**	3934**	27%**	73%**	32%	68%
Anzahl der Promotionen	9	14	39%	61%	20	13	61%	39%	55%	45%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	41	45	48%	52%	43	47	48%	52%	48%	52%
Anzahl der Habilitationen	3	1	75%	25%	2	0	100%	0%	67%	33%
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%
Professuren C3/W2	13	5	72%	28%	20	6	77%	23%	73%	27%
Professuren C4/W3	22	1	96%	4%	26	3	90%	10%	87%	13%
Leitungspositionen mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%	67%	33%

* Studierende im Wintersemester 2008/09

** Studierende im Wintersemester 2010/11

*** DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn



Tabelle 5: Personelle Gleichstellungsstandards und Zielvorgaben – Fakultät für Informatik und Mathematik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.09				Aktuelle Situation am 01.11.10				Zielvorgabe für 2013	
	ANZAHL		PROZENT		ANZAHL		PROZENT		Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	354*	36*	91%*	9%*	387**	45**	90%**	10%**	85%	15%
Anzahl der Promotionen	7	1	87%	13%	2	0	100%	0%	85%	15%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	35	4	90%	10%	39	4	91%	9%	85%	15%
Anzahl der Habilitationen	0	0	0%	0%	2	0	100%	0%	100%	0%
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	100%	0%
Professuren C3/W2	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	80%	20%
Professuren C4/W3	11	0	100%	0%	11	0	100%	0%	100%	0%
Leitungspositionen mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	100%	0%

* Studierende im Wintersemester 2008/09
 ** Studierende im Wintersemester 2010/11
 *** DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn



Im folgenden Abschnitt werden die einzelnen Ziele und Maßnahmen zur Sicherung und Umsetzung der Gleichstellungsstandards auf der Ebene der Studentinnen und Studenten, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Professorinnen und Professoren dargestellt und erläutert. Am Ende eines jeden Teilabschnitts befindet sich eine zusammenfassende tabellarische Darstellung, die Informationen über die strukturelle Verankerung – nämlich Verantwortung in Bezug auf die Initiierung, Entscheidung, Umsetzung, Verantwortung, Kontrolle und Finanzierung der Einzelmaßnahmen – enthält.

3.1 Ziele und Maßnahmen zu durchgängig personenbezogener Gleichstellung

3.1.1 Ziele und Maßnahmen auf Ebene der Studentinnen und Studenten

3.1.1.1 Genderbezogenes Studierendenmarketing

Ziel: Entwicklung studiengangsspezifischer Marketingaktionen

Maßnahmen: Girls' Day, Boys' Day, Schüleruni, Sommercamp Informatik

Die verschiedenen Marketingaktivitäten der Universität Passau sind in ein Gesamtkonzept eines strategischen Studierendenmarketings eingebettet, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. Als genderbezogene Maßnahmen sind insbesondere die regelmäßige fakultätsübergreifende Teilnahme an dem bundesweit stattfindenden Girls' Day sowie die zahlreichen Aktivitäten der Fakultät für Informatik und Mathematik im MINT-Bereich zu nennen.

Das universitätsweite Angebot für Mädchen in der Sekundarstufe im Rahmen des Girls' Day ermöglicht Einblicke in zukunftssträchtige Studienfächer und Berufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.





Ein entsprechendes Angebot für Jungen in Bereichen, in denen Männer bisher wenig vertreten sind, wird für Schüler im Rahmen des Boys' Day an der Philosophischen Fakultät geschaffen. Den Schülern soll damit der Beruf des Grundschullehrers vorgestellt werden.

Des Weiteren bietet die Fakultät für Informatik und Mathematik (FIM) seit Jahren Maßnahmen an, um insbesondere auch bei Schülerinnen im Rahmen der Schüleruni Interesse an Informatik und Mathematik zu wecken. Exemplarisch seien hier Aktionstage, Mathe-Zirkel, Frühstudium, die Laborkurse Informatik ab der Unterstufe sowie das Sommercamp Informatik für Oberstufenschülerinnen und -schüler, Laborkurse für die Mittelstufe, Frühstudium etc. genannt.

Insgesamt stehen universitätsweit für genderbezogene Studierendenmarketingmaßnahmen ca. 11.000 € pro Jahr zur Verfügung.

3.1.1.2 Wissenschaft als Beruf auf Ebene der Studentinnen und Studenten

Ziel: Regelmäßige Veranstaltungen

1. Maßnahme: „Professoren Persönlich“

Die Vortragsreihe „Professoren Persönlich“ wird von der studentischen Hochschulgruppe IEEE Student Branch Passau an der FIM organisiert und durchgeführt. Im Rahmen dieser Veranstaltung berichtet jeweils eine Professorin oder ein Professor in einer eher informellen Gesprächsrunde über ihren oder seinen Werdegang, ihre oder seine Motivation zur Studienwahl, ihre oder seine Entscheidungsgründe für Passau, etc. und gewährt so den Studentinnen und Studenten außerhalb des Hörsaals Einblicke in das Leben und das Berufsbild einer Professorin oder eines Professors.



2. Maßnahme: „Wissenschaft ist ein Beruf für Frauen: Ein Beispiel ...“

Für die Vortragsreihe „Wissenschaft ist ein Beruf für Frauen: Ein Beispiel ...“ werden jedes Semester sechs renommierte Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Fachbereichen (eine Disziplin pro Semester) eingeladen. Diese stellen an der jeweiligen Fakultät neben einem Fachvortrag, der ihre Forschungskompetenz aufzeigt, kurz ihren Werdegang vor. Ziel der Vortragsreihe ist es, jungen, ambitionierten Studentinnen (und Studenten) die Vorteile einer Karriere in der Forschung aufzuzeigen und zu demonstrieren, dass unterschiedliche Lebensentwürfe mit dem Berufsziel der Wissenschaft vereinbar sind. Für diese Maßnahme stehen seit dem Wintersemester 2010/2011 jährlich 5.000 € zur Verfügung.

3. Maßnahme: Einrichtung eines „Frauenrundbriefs“

Alle relevanten Informationen zu diesen und ähnlichen Veranstaltungen werden über den speziell zu diesem Zweck eingerichteten Rundbrief wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen bekannt gegeben, die diese Informationen gezielt an ihre Studentinnen weitergeben.

4. Maßnahme: Universitätsinterne Preise „Forschen-mit-Kind-Preis“

Darüber hinaus vergibt das Frauenbüro einen sogenannten „Forschen-mit-Kind-Preis“ an Studentinnen und Studenten, denen es gelungen ist, neben ihrer Elternschaft gleichzeitig hervorragende Abschlussarbeiten (z. B. Bachelor-, Master-, Zulassungs-, Diplom- und Magisterarbeit) anzufertigen. Jährlich wird ein Preisgeld von 1.000 € verliehen. Damit wird unter anderem der besondere Einsatz von Studierenden mit Kind(ern) gewürdigt.





	Genderbezogenes Studierendenmarketing	Wissenschaft als Beruf auf Ebene der Studentinnen und Studenten
Ziel	Entwicklung studiengangsspezifischer Marketingaktionen	Regelmäßige Veranstaltungen
Einzelmaßnahmen	1) Girls' Day 2) Boys' Day 3) Schüleruni 4) Sommercamp Informatik	1) Vortragsreihe „Professoren Persönlich“ 2) Vortragsreihe „Wissenschaft ist ein Beruf für Frauen: Ein Beispiel ...“ 3) „Frauenrundbrief“ 4) „Forschen-mit-Kind-Preis“
Wer initiiert?	Steuerungskreis Studierendenmarketing (inkl. Frauenbeauftragte)	Fakultäten
Wer entscheidet?	Steuerungskreis Studierendenmarketing (inkl. Frauenbeauftragte)	Professor/-in
Wer setzt um?	Verwaltung	Professor/-in
Wer trägt die Verantwortung?	Kanzler/-in	Professor/-in
Wer kontrolliert?	Steuerungskreis Studierendenmarketing (inkl. Frauenbeauftragte)	Frauenbeauftragte der Fakultät
Finanzierung	Zu 1), 2), 3) und 4) Eigenleistung der Lehrstühle, Sponsoren, Haushaltsmittel, Mittel der Unifrauenbeauftragten	Zu 1) Es fallen keine Mehrkosten an Zu 2) Mittel der Unifrauenbeauftragten Zu 3) Es fallen keine Mehrkosten an Zu 4) Mittel der Unifrauenbeauftragten
Stand der Implementierung	1), 2), 3) und 4) sind bereits implementiert	1), 2), 3) und 4) sind bereits implementiert



3.1.2 Ziele und Maßnahmen auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel: Einführung von Orientierungsquoten zur Erhöhung des Anteils wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen

Maßnahme: Festsetzung fakultätsspezifischer Frauenquoten durch Fakultätsrat und Personalabteilung

Die Forderung nach der Bildung von Orientierungsquoten zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Besoldungsgruppen ist seit dem Sommersemester 2011 an der Universität Passau implementiert. In den Prozess der Bildung von Orientierungsquoten waren neben der Universitätsleitung und den Fakultäten die Abteilungen Forschungsförderung (II), Universitätssteuerung (III) und Personal (VI) eingebunden. Im Rahmen der Kompetenzbildung war es die Aufgabe des Fakultätsrats, mit Hilfe der Personalleitung die Orientierungsquote für ihre Fakultät festzulegen und mit der Universitätsleitung abzustimmen. Da nicht für alle Fakultäten derselbe Quotensatz festgesetzt werden konnte, ermittelten die Dekaninnen und Dekane den Istzustand der Frauenquote in ihren Fakultäten und formulierten eine Zielvorgabe, die es mit den hier zugrunde gelegten Maßnahmen zu erreichen gilt. Die universitätsinterne Mittelzuweisung wird sich stärker als bisher an dem Parameter „Promotion weiblich“ orientieren.

Ziel: Schaffung und Vergabe von universitätsinternen Stipendien und Preisen an Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahme: Universitätsinterne Stipendien

Für die Schaffung und Vergabe von universitätsinternen Stipendien und Preisen an Nachwuchswissenschaftler/-innen stehen seit 1990 jährlich ca. 60.000 € bereit.





Derzeit gibt es das universitätsinterne Stipendium „Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“. Dieses Stipendium unterteilt sich in Post-doc und Promotionsstipendien und wird einmal im Semester von der Universitätsfrauenbeauftragten an Habilitandinnen, Post-Doktorandinnen oder Doktorandinnen vergeben.

Zum Abschluss eines Promotionsvorhabens können Frauen ein Promotionsstipendium in Höhe von 1.050 € monatlich für maximal ein Jahr beantragen. Für ein Kind werden 155 €, für zwei Kinder 205 € und für drei oder mehr Kinder unter zwölf Jahren 255 € Kinderbetreuungszuschuss gewährt.

Promovierte Frauen können eine Förderung für ein Projekt, das eine Universitätslaufbahn ermöglicht, beantragen. Die Förderhöhe beträgt im Regelfall für ein Jahr monatlich 1.250 €. Für Kinder unter zwölf Jahren kann der oben genannte Kinderbetreuungszuschuss gewährt werden.

Für eine Ausweitung des Stipendienwesens auf Habilitationsstipendien plant die Universität, ab dem Sommersemester 2012 Mittel von ca. 30.000 € jährlich bereit zu stellen.

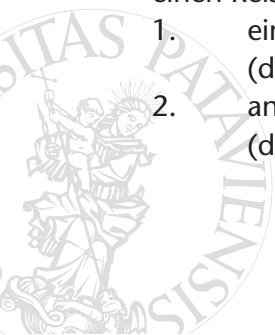
Ein Verfahren, das diese Mittel noch effektiver zur wissenschaftlichen Qualifizierung zukünftiger Professorinnen einsetzt (wie z.B. das „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm“ des Landes Baden-Württemberg), wird innerhalb eines Jahres nach Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts zwischen Universitätsfrauenbeauftragter und Universitätsleitung abgestimmt.

Ziel: Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen

Maßnahme: Reisekostenbeihilfe

Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Passau (Doktorandinnen und Habilitandinnen) können einen Reisekostenzuschuss beantragen, wenn sie

1. einen Vortrag zu einem Gender-Thema auf einer Tagung halten (der Genderbezug muss deutlich aus dem Vortragstitel hervorgehen),
2. an einer Tagung zu einem Gender-Thema teilnehmen (der Genderbezug muss im Tagungstitel deutlich werden),



3. bei einer hochrangigen Konferenz ihres Fachgebiets zu einer Paperpräsentation eingeladen sind und die Betreuerin oder der Betreuer der Arbeit bestätigt, dass die entsprechende Konferenz wissenschaftlich besonders relevant ist,
4. Methodenkurse besuchen, die für ihre wissenschaftliche Weiterentwicklung unverzichtbar sind, die aber an der Universität Passau nicht angeboten werden.

Hierfür stehen seit 1990 jährlich ca. 5.000 € bereit. Die Universität plant ab dem Sommersemester 2012 eine Ausweitung dieses Ansatzes auf ca. 15.000 € pro Jahr.

Ziel: Entwicklung eines Karriereförderungsprogramms

Maßnahme: Auf- und Ausbau fakultäts- und themenspezifischer Netzwerke

Den ersten Schritt in Richtung Karriereförderungsprogramm stellt das Frauennetzwerk Informatik dar. Es wurde 2004 geschaffen, um Frauen an der Fakultät für Informatik und Mathematik gezielt zu fördern. Durch Schaffung von Rollenvorbildern, Vernetzung von Schülerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen und IT-Fachfrauen in Wirtschaft und Wissenschaft wird ein Informationsaustausch sowie die Unterstützung der Mitglieder im Netzwerk in der jeweiligen Karrierephase gewährleistet. Dazu werden Veranstaltungen verschiedenster Art angeboten: von Diskussionsrunden und Vorträgen über technische und nicht-technische Themen, Möglichkeiten der Studienförderung, über Einführungskurse für Schülerinnen und Schüler bis hin zu Firmenbesichtigungen und wissenschaftlichen Fortbildungen.

Einen zweiten Schritt stellt die Maßnahme des Frauenbüros dar, Genderthemen, die an der Universität Passau bearbeitet werden, zu sammeln, zu veröffentlichen und so den interdisziplinären Austausch zu forcieren. Der weitere Aus- und Aufbau solcher fakultäts- und themenspezifischer Netzwerke ist bereits in Planung.





Ziel	Einführung von Orientierungsquoten zur Erhöhung des Anteils wiss. Mitarbeiterinnen	Schaffung und Vergabe von universitäts-internen Stipendien und Preisen an Nachwuchskräfte	Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	Entwicklung eines Karriereförderungsprogramms
Einzelmaßnahmen	Festsetzung fakultätsspezifischer Frauenquoten	Universitätsinterne Stipendien	Reisekostenbeihilfe	Auf- und Ausbau fakultätsspezifischer Netzwerke
Wer initiiert?	Unileitung	Unifrauenbeauftragte	Unifrauenbeauftragte	Unifrauenbeauftragte
Wer entscheidet?	Professor/-innen, Fakultäten	Unileitung, Dekan/-in, Studiendekan/-in, Unifrauenbeauftragte	Unifrauenbeauftragte	Fakultät
Wer setzt um?	Professor/-innen	Unileitung, Studiendekan/-in, Dekan/-in	Unifrauenbeauftragte	Fakultät
Wer trägt die Verantwortung?	Professor/-innen, Fakultäten	Unileitung, Studiendekan/-in, Dekan/-in	Unifrauenbeauftragte	Dekan/-in
Wer kontrolliert?	Frauenbeauftragte der Fakultät, Unileitung	Unifrauenbeauftragte	Unifrauenbeauftragte	Unifrauenbeauftragte
Finanzierung	Es fallen keine Mehrkosten an	Anteilige Finanzierung durch Mittel der Unifrauenbeauftragten und des Gleichstellungsfonds der Universität	Finanzierung durch Mittel der Unifrauenbeauftragten und des Gleichstellungsfonds der Universität	Es fallen keine Mehrkosten an
Stand der Implementierung	Bereits implementiert	Bereits implementiert	Bereits implementiert	In der Implementierungsphase*

*Datensammlung und Netzwerkaufbau finden derzeit statt



3.1.3 Ziele und Maßnahmen auf Ebene der Professorinnen und Professoren

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in allen Besoldungsgruppen (W 1, W 2 und W 3)

1. Maßnahme: Festsetzung fakultätsspezifischer Frauenquoten durch Fakultätsrat und Personalabteilung

Im Rahmen der Kompetenzbildung ist es Aufgabe des Fakultätsrats, mit Hilfe der Personalleitung die Orientierungsquote für ihre Fakultät festzulegen und mit der Universitätsleitung abzustimmen. Da nicht für alle Fakultäten derselbe Quotensatz festgesetzt werden kann, ermittelten die Dekaninnen und Dekane einen Istzustand der Frauenquote in ihrer Fakultät und formulierten eine Zielvorgabe, die es mit den hier zugrunde gelegten Maßnahmen zu erreichen gilt. Die universitätsinterne Mittelzuweisung wird sich stärker als bisher an dem Parameter „Professorin“ orientieren.

2. Maßnahme: Aktive Rekrutierung von Professorinnen

Die Maßnahmen zielen auf den Einsatz neuer Instrumente zur Personalgewinnung in Berufungsverfahren ab: Die Vorsitzenden der Berufungsausschüsse sollen Professorinnen aktiv rekrutieren – beispielsweise durch ein gezieltes Ansprechen von promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen oder von Professorinnen und Professoren an anderen Universitäten und außeruniversitären Instituten, mit der Bitte um Empfehlungen von promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen oder durch die Recherche in geeigneten Datenbanken wie FemConsult. Auch ist die Universität bestrebt, möglichst Professorinnen in die jeweiligen Berufungsverfahren zu integrieren und Professorinnen für die Begutachtung zu gewinnen.





Ziel	Erhöhung des Frauenanteils in allen Besoldungsgruppen (W 1, W 2 und W 3)
Einzelmaßnahmen	<ol style="list-style-type: none">1. Festsetzung fakultätsspezifischer Frauenquoten2. Aktive Rekrutierung von Professorinnen:<ul style="list-style-type: none">• Direktes Ansprechen• Recherche in geeigneten Datenbanken• Empfehlungen von anderen Universitäten und außeruniversitären Instituten
Wer initiiert?	Unileitung, Unifrauenbeauftragte
Wer entscheidet?	Erweiterte Unileitung
Wer setzt um?	Berufungsausschuss
Wer trägt die Verantwortung?	Berufungsausschuss, Dekan/-in, Senat, Unileitung, Präsidentin/Präsident
Wer kontrolliert?	Unifrauenbeauftragte, Unileitung, Berichterstatter/in der Präsidentin/des Präsidenten
Finanzierung	Es fallen keine Kosten an
Stand der Implementierung	Bereits implementiert



3.2 Ziele und Maßnahmen zur Transparenz personenbezogener Entscheidungen

3.2.1 Ziele und Maßnahmen auf Ebene der Studentinnen und Studenten

Ziel: Monitoring der Geschlechterverteilung beim Verhältnis von Studentinnen und Studenten zu weiblichen und männlichen studentischen Hilfskräften

Maßnahme: Überprüfung des Verhältnisses und gegebenenfalls Verbesserung

Bei dieser Maßnahme geht es um die Frage, ob Studentinnen bei der Vergabe von studentischen Hilfskraftstellen entsprechend berücksichtigt werden. Sollten Studentinnen nicht ausreichend repräsentiert sein, werden geeignete Studentinnen gezielt angesprochen, um sie für die zu besetzenden Stellen zu gewinnen. Diese Maßnahme dient nicht zuletzt dazu, einen Anknüpfungspunkt für die Rekrutierung und Ausbildung geeigneter Doktorandinnen zu finden. Die Dekanin oder der Dekan dokumentiert in ihrem oder seinem Bericht, ob das Verhältnis der weiblichen und männlichen studentischen Hilfskräfte das Verhältnis von Studentinnen und Studenten in der Fakultät widerspiegelt. Seit dem Sommersemester 2011 ist diese Maßnahme fest implementiert und erfolgt jeweils zum 01. Juni und zum 01. Dezember eines Jahres. Die Daten erhält das Dekanat aus der Personalabteilung.

Ziel	Monitoring der Geschlechterverteilung studentischer Hilfskräfte
Einzelmaßnahme	Überprüfung des Verhältnisses und gegebenenfalls Verbesserung
Wer initiiert?	Unileitung
Wer entscheidet?	Unileitung
Wer setzt um?	Fakultäten, wissenschaftliche Einrichtungen, Personalabteilung
Wer trägt die Verantwortung?	Professor/-in, Dekan/-in, Leitung der wissenschaftlichen Einrichtungen



Wer kontrolliert?	Dekan/-in
Finanzierung	Es fallen keine Mehrkosten an
Stand der Implementierung	Bereits implementiert

3.2.2 Ziele und Maßnahmen auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel: Erhöhung der Frauenquote

Maßnahme: Dokumentations-, Informations- und Begründungspflicht, Recht zur Stellungnahme

Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schreibt die Universität grundsätzlich aus. Alle Professorinnen und Professoren sind aufgerufen, bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen gezielt geeignete Studentinnen aktiv anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Bewerbungen erfasst die jeweilige Einrichtung wie in der Personalabteilung üblich. Die Frauenbeauftragte der Fakultät erhält unmittelbar nach Bewerbungsschluss diese Übersicht. Sie kann zusätzliche Informationen zum Auswahlprozess anfordern. Im konkreten Einzelfall kann sie eine Begründung für die geplante Auswahlentscheidung verlangen und dazu Stellung nehmen.



Ziel	Erhöhung der Frauenquote auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen
Einzelmaßnahmen	Ausschreibungspflicht, Information an das Dekanat der Fakultät über Anzahl und Verhältnis von männlichen und weiblichen Bewerber/-innen, Recht der Fakultätsfrauenbeauftragten zur Stellungnahme bezüglich Auswahlentscheidung
Wer initiiert?	Unileitung
Wer entscheidet?	Unileitung
Wer setzt um?	Fakultäten, wissenschaftliche Einrichtungen, Personalabteilung, Professorin/Professor
Wer trägt die Verantwortung?	Professor/-in, Dekan/-in, Leitung der wissenschaftlichen Einrichtungen
Wer kontrolliert?	Dekan/-in, Unileitung
Finanzierung	Zu 1) und 2): Es fallen keine Mehrkosten an
Stand der Implementierung	Bereits implementiert



3.2.3 Ziele und Maßnahmen auf Ebene der Professorinnen und Professoren

Ziel: Gleichstellungsorientierte Transparenz der Berufungsverfahren

Maßnahme: Verbindliches Berichtswesen

Um die gleichstellungsorientierte Transparenz der Berufungsverfahren zu gewährleisten, erstellt das jeweils zuständige Dekanat seit dem Sommersemester 2011 für jedes Berufungsverfahren eine nach Geschlechtern getrennte Liste über a) die Anzahl der Bewerbungen, b) die Anzahl der Personen auf der Berufungsliste und c) die erfolgte Berufung. Diese Liste erhalten die Universitätsleitung, die Universitätsfrauenbeauftragte sowie die Frauenbeauftragten der Fakultäten.

Die oder der Berufungsausschussvorsitzende bekommt ein verbindliches Berichtsblatt, in dem sie oder er dokumentiert, welche Maßnahmen der Berufungsausschuss ergriffen hat, um Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.

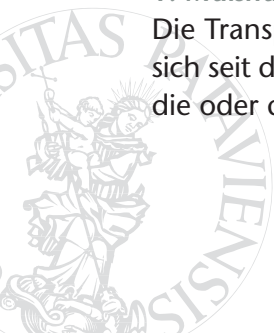
Die Präsidentin oder der Präsident dokumentiert in diesem Berichtsblatt, wann und mit welchem Ergebnis sie oder er über welche Maßnahme informiert wurde. Dieses Berichtsblatt ist den für die Universitätsleitung und den Senat bestimmten Unterlagen beizufügen.

Im Sommersemester 2011 hat die Universitätsleitung die seit 01. Januar 2008 verwendete Prozessbeschreibung für Berufungsverfahren für verbindlich erklärt.

Ziel: Erhöhung der Transparenz der Ausstattungsstrukturen und persönlichen Leistungsbezüge

1. Maßnahme: Informationen über die übliche Grundausstattung durch Rufschreiben

Die Transparenz der Gehalts- und Ausstattungsstrukturen im Rahmen des Berufungsverfahrens hat sich seit dem Wintersemester 2010/2011 dadurch erhöht, dass jede Bewerberin oder jeder Bewerber, die oder der einen Ruf erhält, mit dem Rufschreiben Informationen über die übliche personelle und



sachliche Grundausrüstung der Professur erhält. Die gleichen Informationen erhält die Universitätsfrauenbeauftragte. Diese kann hierzu auf Wunsch der Person, die den Ruf erhalten hat, eine Einschätzung abgeben.

2. Maßnahme: Informationspflicht der Präsidentin oder des Präsidenten gegenüber der Universitätsfrauenbeauftragten

Die Präsidentin oder der Präsident informiert die Frauenbeauftragte im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften über die zugesagten Ausstattungen. Die oder der Berufene hat die Möglichkeit, die Universitätsfrauenbeauftragte zu ihrer Einschätzung des Bezüge- und Ausstattungsangebots zu befragen.

Ziel	Gleichstellungsorientierte Transparenz der Berufungsverfahren	Erhöhung der Transparenz der Ausstattungsstrukturen und der persönlichen Leistungsbezüge
Einzelmaßnahmen	Verbindliches Berichtswesen	1) Informationen über die übliche Grundausrüstung durch Rufschreiben 2) Informationspflicht der Präsidentin oder des Präsidenten gegenüber der Frauenbeauftragten
Wer initiiert?	Unileitung	Präsident/-in
Wer entscheidet?	Unileitung	Präsident/-in
Wer setzt um?	Verwaltung	Verwaltung
Wer trägt die Verantwortung?	Kanzler/-in	Kanzler/-in



Wer kontrolliert?	Unifrauenbeauftragte, Unileitung	Unifrauenbeauftragte
Finanzierung	Es fallen keine Mehrkosten an	Zu 1) und 2): Es fallen keine Mehrkosten an
Stand der Implementierung	Umsetzung innerhalb eines Jahres nach Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts	1) Bereits implementiert 2) Umsetzung innerhalb eines Jahres nach Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts

3.3 Ziele und Maßnahmen zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Universität

Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Vordergrund stehen hier Maßnahmen, die es dem wissenschaftlichen Personal der Universität Passau vor allem in der Familienphase ermöglichen, Familie und Karriere zu verbinden. Neben den bereits aufgeführten Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind vor allem folgende Maßnahmen von besonderer Relevanz:

1. Maßnahme: Schaffung ausreichender Kinderbetreuungsplätze

Die gesicherte Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen ist seit dem Sommersemester 2001 an der Universität Passau implementiert. Derzeit wird die Nachfrage nach Kinderbetreuungsplätzen durch die Betreuungseinrichtung „Krümelkiste“ abgedeckt. Für den Betrieb dieser Krabbelstube stellt die Universität jährlich ca. 8.000 € bereit.

Die Steigerung der Kinder- und Familienfreundlichkeit der Universität ist in der strategischen Zielsetzung der Universität verankert. Dies betrifft insbesondere die fast ganzjährig geöffnete Krabbelstube, die derzeit aus zwei Vormittagsgruppen und einer Nachmittagsgruppe mit je zehn Kindern besteht. Darüber hinaus prüft die Universität die Einrichtung eines Kinderbetreuungsnotdienstes und die Notwendigkeit einer ganzjährig geöffneten Krabbelstube, um die Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studentinnen und Studenten zu erhöhen. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützt die Universität die Betreuung von schulpflichtigen Kindern in der Ferienzeit, soweit die entsprechenden Angebote im Bereich der Stadt Passau nicht ausreichen.

Bei entsprechender Bedarfsentwicklung beabsichtigt die Universität, zusätzliche Grundstücksflächen zur Erweiterung der Krabbelstube bereit zu stellen. Hierzu hat sich die Universität Passau im Rahmen ihrer Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst verpflichtet (Zielvereinbarung vom 20.07.2009 mit Laufzeit bis 2013).

2. Maßnahme: Hilfestellung durch die Universität bei mutterschaftsbedingten Ausfällen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Die Universität unterstützt seit dem Wintersemester 2010/2011 bei einem mutterschaftsbedingten Ausfall von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen die Professorinnen und Professoren durch die Finanzierung einer Vertretung. Wann immer der Stellenpool der Universität es erlaubt, können solche Stellen neu besetzt werden, und es wird nach geeigneten Vertretungslösungen gesucht. Eine mögliche Doppelbesetzung wird dabei nicht ausgeschlossen. Die Universität hält für diese Maßnahme pro Jahr durchschnittlich ca. 50.000 € bereit.

3. Maßnahme: Schaffung von Wohnraumarbeitsplätzen

Die Universität Passau unterstützt die Einrichtung von Wohnraumarbeitsplätzen seit dem Sommersemester 2003. Im Sommersemester 2009 wurde die entsprechende Regelung für Wohnraumarbeit an der Universität Passau überarbeitet. Für die technische Ausstattung werden bei Bedarf Mittel bereit gestellt (siehe Regelungen für Wohnraumarbeit an der Universität Passau vom 16. Juli 2009). Dies beinhaltet unter anderem die Rufumleitung des Diensttelefons auf einen privaten Anschluss oder Handy und den Zugriff auf das universitätsinterne Rechnerlaufwerk im Rahmen des technisch und rechtlich Möglichen.

4. Maßnahme: Hilfestellung bei der Eröffnung beruflicher Perspektiven für Partnerinnen oder Partner von Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern, Bereitstellung von Informationen rund um private Belange (Wohnen, Kinderbetreuung)

Die Universität unterstützt seit dem Wintersemester 2010/2011 neuberufene Professorinnen und Professoren dabei, berufliche Perspektiven für deren Partner und Partnerinnen aufzutun.





Sie versorgt die Familien darüber hinaus mit Informationen rund um private Belange.

5. Maßnahme: Eltern-Kind-Forum

Die Universität Passau plant die Einrichtung eines sogenannten „Eltern-Kind-Forums“. Diese Online-Plattform dient Beschäftigten und Studentinnen und Studenten mit Kindern zum Informationsaustausch. Über diesen Weg können auch Universität und Frauenbeauftragte zu familienrelevanten Themen informieren. Es ist von der Homepage der Universitätsfrauenbeauftragten aus erreichbar. Junge Eltern können hier z.B. auch private Belange diskutieren.

6. Maßnahme: Still- und Wickelräume

Die Universität stellt ausreichend Wickel- und Stillräume in all ihren Gebäuden bereit.

7. Maßnahme: Information über familienbezogene Verlängerungsmöglichkeiten und Begründung der Stückelung von Mitarbeiterverträgen

Die Personalabteilung stellt den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Informationsblatt über alle familienbezogenen Verlängerungsmöglichkeiten ihrer Verträge zur Verfügung. Die Vertragslaufzeiten sollten drei Jahre nicht unterschreiten. Gibt es keinen erkennbaren sachlichen Grund für die Unterschreitung, können die Dekanin bzw. der Dekan Professorinnen und Professoren auffordern, diese schriftlich zu begründen.

8. Maßnahme: Berücksichtigung von Elterninteressen bei der Lehrveranstaltungsterminierung

Die Universität Passau bemüht sich darum, Elternwünschen bei der Terminierung von Lehrveranstaltungen entgegen zu kommen. Vor allem wird sie versuchen, Blockveranstaltungen, Wochenendseminare und prüfungsrelevante Abendveranstaltungen nur ergänzend zu wöchentlich stattfindenden Veranstaltungen anzubieten und jeweils gezielt nachzufragen, ob Eltern wegen ihrer Kinderbetreuungspflichten an der Teilnahme gehindert sind.



Ziel	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (1)	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2)	Wahrnehmung der Informationspflicht
Einzelmaßnahmen	1) Schaffung ausreichender Kinderbetreuungsplätze 2) Hilfestellung durch die Universität bei mutterschaftsbedingten Ausfällen von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 3) Schaffung von Wohnraumarbeitsplätzen	4) Hilfestellung bei der Eröffnung beruflicher Perspektiven für Partner/-innen von Wissenschaftler/-innen, Bereitstellung von Informationen rund um private Belange (Wohnen, Kinderbetreuung) 5) „Eltern-Kind-Forum“ 6) Still- und Wickelräume 7) Information über familienbezogene Verlängerungsmöglichkeiten und Begründung der Stückelung von Mitarbeiterverträgen 8) Berücksichtigung von Elterninteressen bei der Lehrveranstaltungsterminierung	Information über familienbezogene Verlängerungsmöglichkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterverträgen Stückelungen der im Regelfall 3-jährigen Vertragslaufzeit (mit der Option auf Verlängerung) müssen gesondert begründet werden
Wer initiiert?	Unifrauenbeauftragte	Unifrauenbeauftragte	Unileitung
Wer entscheidet?	Unileitung	Kanzler/in, Fakultäten	Professor/-in
Wer setzt um?	Verwaltung	Kanzler/in, Fakultäten, StudIP-Verwaltung und Frauenbüro	Professor/-in
Wer trägt die Verantwortung?	Kanzler/-in	Kanzler/in, Fakultäten, Frauenbüro	Professor/-in
Wer kontrolliert?	Unifrauenbeauftragte	Unifrauenbeauftragte	Verwaltung und Frauenbeauftragte
Finanzierung	Zu 1) Haushaltsmittel Zu 2) Haushaltsmittel Zu 3) Es fallen keine Mehrkosten an	Zu 4) Haushaltsmittel Zu 5) Mehraufwand wird von StudIP-Verwaltung und Frauenbüro getragen Zu 6) Haushaltsmittel Zu 7) und 8) Es fallen keine Mehrkosten an	Es fallen keine Mehrkosten an
Stand der Implementierung	1) Bereits implementiert 2) Teilweise implementiert 3) Teilweise implementiert	4) Bereits implementiert 5), 7), 8) Umsetzung innerhalb eines Jahres nach Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts 6) Bereits implementiert	Teilweise implementiert, Informationsblatt wird gerade erarbeitet





3.4 Ziele und Maßnahmen zur Entwicklung von Gleichstellungskompetenz von Führungskräften

Ziel: Entwicklung der Gleichstellungskompetenz von Führungskräften

Maßnahme: Richtlinien für genderneutrale Empfehlungsschreiben, Beurteilungskompetenzschulung

Um genderneutral und fachlich kompetent Personal zu rekrutieren, ist es notwendig, dass die Führungskräfte über gewisse Beurteilungskompetenzen verfügen. Zu diesem Zweck wird eine Veranstaltungsreihe zur Schulung und Sensibilisierung von Beurteilungskompetenzen der Führungskräfte stattfinden. Außerdem werden Richtlinien für genderneutrale Empfehlungsschreiben entwickelt und veröffentlicht.

Ziel	Entwicklung der Gleichstellungskompetenz von Führungskräften
Einzelmaßnahmen	1) Richtlinien für genderneutrale Empfehlungsschreiben 2) Veranstaltungsreihe zum Thema Beurteilungskompetenzen
Wer initiiert?	Unifrauenbeauftragte
Wer entscheidet?	Unileitung
Wer setzt um?	Verwaltung, Unifrauenbeauftragte
Wer trägt die Verantwortung?	Präsident/-in
Wer kontrolliert?	Unifrauenbeauftragte
Finanzierung	Zu 1) Es fallen keine Mehrkosten an Zu 2) Haushaltsmittel
Stand der Implementierung	Umsetzung innerhalb eines Jahres nach Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts







4. Selbstverpflichtung der Universität Passau

Dieses Gleichstellungskonzept ist der erste Schritt, durchgängig, transparent und zukunftsorientiert Gleichstellung an der Universität Passau umzusetzen. Mit ihm baut die Universität Kompetenzen auf, um langfristig einen wettbewerbsfähigen Gleichstellungsprozess sicherzustellen. Dazu entwickelt sie Maßnahmen, Anreizsysteme und Instrumente, die sie dann in einem zweiten Schritt implementiert. Gemeinsam stellen die Universitätsleitung und die entscheidungsrelevanten Gremien und Organe die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts sicher.

Der Universität ist es ein besonderes Anliegen, strukturelle Hürden zu beseitigen und gleichzeitig konkrete Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner festzulegen, Zuständigkeitsbereiche klar zu definieren und damit einen transparenten, gut strukturierten Gleichstellungsprozess zu initiieren. Dieses Ziel wird sie erreichen, indem sie einen kontinuierlichen Informationsfluss auf allen Ebenen der Universität garantiert und alle Frauenbeauftragten in ihrer weisungsungebundenen Tätigkeit nachhaltig unterstützt. Zentrales Element des Gleichstellungskonzepts ist die Schaffung einer universitätsinternen Infrastruktur, die die Vereinbarung von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie erlaubt und damit Maßnahmen zur Unterstützung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Wissenschaft ergreift. Darüber hinaus unterstützt sie die finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und ihre Netzwerkbildung untereinander.

Die Universität entwickelt eine durchgängige und kontinuierliche Qualitätssicherung, indem sie die vorgestellten Maßnahmen einem Kontroll- und Qualitätssicherungsprozess unterzieht, der eine ständige Evaluation der Maßnahmen und deren Anpassung an veränderte Erfordernisse zur Folge hat. Weiter wird die Kontrollfunktion mithilfe der vereinbarten Berichterstattung der Präsidentin oder des Präsidenten in ihrem oder seinem Rechenschaftsbericht gewährleistet. Mit ihrem Gleichstellungskonzept erhebt die Universität den Anspruch, nicht nur die vorgestellten Maßnahmen kurzfristig anzustoßen, sondern sie langfristig und systematisch zu implementieren und fortlaufend aktuellen Anforderungen anzupassen. Diese Anstrengungen unternimmt die Universität mit dem Ziel, letztendlich auf sämtlichen Qualifikationsebenen und in allen Einrichtungen eine durchgängige, transparente, zukunftsorientierte, wettbewerbsfähige und kompetente Gleichstellungsorientierung zu schaffen, sodass die Universität Passau, sei es als Studienort oder Arbeitsplatz, für Frau und Mann gleichermaßen ansprechend ist.

Herausgeber: Universität Passau
Der Präsident
Prof. Dr. Walter Schweitzer
Innstraße 41 | 94032 Passau

Telefon: +49 851 509-0
E-Mail: Praesident@uni-passau.de
gleichstellung@uni-passau.de
Web: www.uni-passau.de

Redaktion: Prof. Dr. Carola Jungwirth
Dipl.-Kffr. Nobina Roy

Gestaltung: Sebastian Ambrosius, dasWerkzeug.net
Fotos: Rudolf Melcak, dasWerkzeug.net
Thomas Jäger, PNP

Druck: Ostler Druck Passau
Auflage: 4.000