



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT  
EICHSTÄTT-INGOLSTADT



# Gleichstellungskonzept der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III  
des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung  
von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung  
an deutschen Hochschulen

Erstellt von **Prof. Dr. Kathrin Schlemmer** und **Dr. Louisa Söllner** unter Mitarbeit der Arbeitsgruppe Nachwuchsförderung der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Personalabteilung, des Zentrums für Forschungsförderung sowie des Zentralinstituts für Ehe und Familie in der Gesellschaft

## Inhalt

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Einleitung</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der KU</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>3</b> | <b>Situationsanalyse im zeitlichen Verlauf: Frauen in Forschung und Lehre</b> .....   | <b>4</b>  |
| 3.1      | Professorinnen .....  | 4         |
| 3.2      | Wissenschaftlicher Nachwuchs .....  | 5         |
| 3.3      | Studentinnen .....  | 6         |
| 3.4      | Schlussfolgerungen auf Grundlage des Kaskadenmodells .....  | 6         |
| 3.5      | Frauen in den Gremien der KU .....  | 7         |
| <b>4</b> | <b>Zielsetzungen und Maßnahmen</b> .....  | <b>8</b>  |
| 4.1      | Zielsetzungen .....   | 8         |
| 4.2      | Maßnahmen zum Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen .....                              | 9         |
| 4.3      | Maßnahmen zum Ziel 2: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses .....   | 11        |
| 4.4      | Maßnahmen zum Ziel 3: Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule .....  | 12        |
| 4.5      | Maßnahmen zum Ziel 4: Ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern<br>in den Gremien der KU .....                       | 13        |
| 4.6      | Maßnahmen zum Ziel 5: Sensibilisierung für Genderfragen unter den Studierenden,<br>Mitarbeitenden und Führungskräften ..... | 14        |
| <b>5</b> | <b>Verantwortliche für die Umsetzung der bestehenden und geplanten Maßnahmen</b>  | <b>14</b> |
| 5.1      | Hochschulleitung .....  | 14        |
| 5.2      | Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte .....  | 14        |
| 5.3      | Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG) .....   | 15        |
| 5.4      | Zentrum für Forschungsförderung (ZFF) und Graduiertenakademie .....   | 15        |
| 5.5      | Personalabteilung und zentrale Personalentwicklung .....  | 15        |
| <b>6</b> | <b>Bewerbung für das Professorinnenprogramm III</b> .....   | <b>15</b> |

## 1 Einleitung

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) ist mit 114 Professuren, 354 wissenschaftlichen Mitarbeitenden und 5120 Studierenden eine kleine Universität. Das Fächerspektrum erstreckt sich über acht Fakultäten: eine Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät, eine Mathematisch-Geographische Fakultät, eine Philosophisch-Pädagogische Fakultät, eine Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät, eine Theologische Fakultät, eine Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät sowie zwei FH-Fakultäten für Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit und für Soziale Arbeit. Als staatlich anerkannte katholische Universität wird die KU von einer kirchlichen Stiftung öffentlichen Rechts getragen. Im Leitbild der KU werden Qualität in Lehre, Forschung und interdisziplinärer Vernetzung als wichtige Komponenten hervorgehoben; gleichzeitig versteht die KU sich als „vom katholischen Geist getragene akademische Gemeinschaft“<sup>1</sup>, deren wissenschaftliche Praxis von einer christlich-humanistischen Sicht des Menschen geprägt ist.

Die Verwirklichung von Chancengleichheit erkennt die KU als zentrales Ziel an. Im Sinne des § 4 des bayerischen Hochschulgesetzes berücksichtigt sie die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen als Leitprinzip. Wie der Entwicklungsplan der KU verdeutlicht, ist der Einsatz der Universität für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit gleichzeitig im Selbstverständnis der KU als katholische Universität verankert. So heißt es in den Formulierungen zum Leitbild der KU:

„Die KU setzt sich dafür ein, dass allen ihren Mitgliedern ein Gleichgewicht zwischen universitären und familiären Verpflichtungen gelingt, und sie engagiert sich für Chancengerechtigkeit in allen Qualifikationsstufen. Dies betrifft nicht nur die Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern auch das Bemühen, ethnische, kulturelle und soziale Benachteiligungen zu überwinden sowie benachteiligte Personengruppen und Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen zu unterstützen.“<sup>2</sup>

Um die tatsächliche Umsetzung von Chancengerechtigkeit zu erwirken, wurden bereits schriftliche Vereinbarungen getroffen: 2015 hat die KU ein erstes Gleichstellungskonzept vorgelegt, das die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich analysiert und gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen formuliert. Eine Zwischenbilanz dieser Ziele und Maßnahmen wurde im April 2017 im Senatsbericht der Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten gezo-

gen. Ziel des vorliegenden Konzepts ist es, eine aktuelle Situationsanalyse vorzulegen und auf dieser Grundlage neue Prioritäten zu setzen und einen aktualisierten Handlungsplan zu entwickeln. Die Bestandsaufnahme der vorhandenen Strukturen verdeutlicht, dass seit längerem ein zentraler Akzent der Gleichstellungspolitik der KU auf der Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen liegt. Vor allem in diesem Bereich konnten bereits signifikante Fortschritte erzielt werden. Auch im Bereich der Nachwuchsförderung gibt es Initiativen. Die Entwicklung zeigt allerdings, dass es weiterer Maßnahmen bedarf. Künftig werden die Optimierung einer gendergerechten Personalpolitik und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses noch stärker in den Vordergrund rücken, um mittelfristig strukturelle Defizite beim Anteil der weiblichen Beschäftigten nachhaltig auszugleichen.

## 2 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der KU

Gleichstellung wird an der KU sowohl als Leitungs- als auch als Querschnittsaufgabe verstanden. Innerhalb der Hochschulleitung ist der Vizepräsident für Internationales und Profilentwicklung für die Themen Gleichstellung und Familienfreundliche Hochschule verantwortlich. Auch der Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs hat insbesondere die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen als wichtige Aufgabe identifiziert. Dass die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit ein zentrales Anliegen der Hochschulleitung ist, spiegelt sich auch in der engen Zusammenarbeit mit der Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten wider.

Gemäß Bayerischem Hochschulgesetz ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied der Erweiterten Hochschulleitung und im Senat sowie beratendes Mitglied des Hochschulrats. Darüber hinaus hat sie eine wichtige Netzwerkfunktion innerhalb der KU inne. Sie ist Mitglied in profildgebenden Arbeitsgruppen der KU u. a. im Senatsausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, in der Präsidialkommission Studium und Lehre, in der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung des Leitbilds der Universität sowie in der Arbeitsgruppe zur Familienfreundlichen Hochschule. Die Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist für eine Reihe von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und deren Monitoring an der KU verantwortlich (vgl. 4.2–4.6) und arbeitet zielgerichtet darauf hin, diese Strukturen in Zusammenarbeit mit dem Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG), dem Zentrum für Forschungsförderung (ZFF) sowie der Personalabteilung und zentralen Personalentwicklung weiter auszubauen (vgl. 5.1–5.4). So wurde auch das vorliegende Konzept von den genannten Akteurinnen gemeinsam erarbeitet.

<sup>1</sup> vgl. Leitbild der KU: [www.ku.de/unsere-ku/portraet/leitbild](http://www.ku.de/unsere-ku/portraet/leitbild)

<sup>2</sup> vgl. Leitbild der KU: [www.ku.de/unsere-ku/portraet/leitbild](http://www.ku.de/unsere-ku/portraet/leitbild)

Auf Ebene der Fakultäten sind die **Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten** für Fragen der Chancengleichheit zuständig. Ihre Rechte und Verantwortungsbereiche werden in § 26 der Grundordnung der KU festgelegt. Die Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind stimmberechtigte Mitglieder im Fakultätsrat und in Berufungsausschüssen und werden durch jährliche Schulungen und die **Konferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** bei der Umsetzung ihrer Aufgaben unterstützt. Zurzeit findet die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zwei- bis dreimal pro Semester statt (im § 27 der Grundordnung vorgesehen ist mindestens eine Konferenz pro Semester). Der Konferenz gehören neben den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten auch die Gleichstellungsbeauftragten des wissenschaftsunterstützenden Personals sowie des Studentischen Konvents an; als Gäste nehmen regelmäßig Vertreter des ZFG und der Mitarbeitervertretung sowie die Präventionsbeauftragte der KU teil.

### 3 Situationsanalyse im zeitlichen Verlauf: Frauen in Forschung und Lehre

Nach einer ersten Erhebung aus dem Jahr 2013, die als Grundlage für das Gleichstellungskonzept 2015 diente,<sup>3</sup> werden von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der KU seit 2016 die **Frauenanteile auf allen Ebenen des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personals der KU** jährlich (jeweils im Mai) mithilfe der Personalabteilung erhoben und im Rahmen regelmäßiger Berichte im Senat

<sup>3</sup> Das Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2015 ist zu finden unter [www.ku.de/fileadmin/1903/Gleichstellungsbericht\\_KU\\_2015\\_web.pdf](http://www.ku.de/fileadmin/1903/Gleichstellungsbericht_KU_2015_web.pdf). Die Daten aus dem Jahr 2016 (Senatsbericht) sind zu finden unter [www.ku.de/fileadmin/2102/Dateien/Bericht\\_FuGB\\_Senat\\_23.07.27.pdf](http://www.ku.de/fileadmin/2102/Dateien/Bericht_FuGB_Senat_23.07.27.pdf).

und in der **Erweiterten Hochschulleitung** vorgestellt. Die folgende Situationsanalyse stützt sich auf einen Vergleich der Daten aus dem Jahr 2017 mit Daten von 2013.

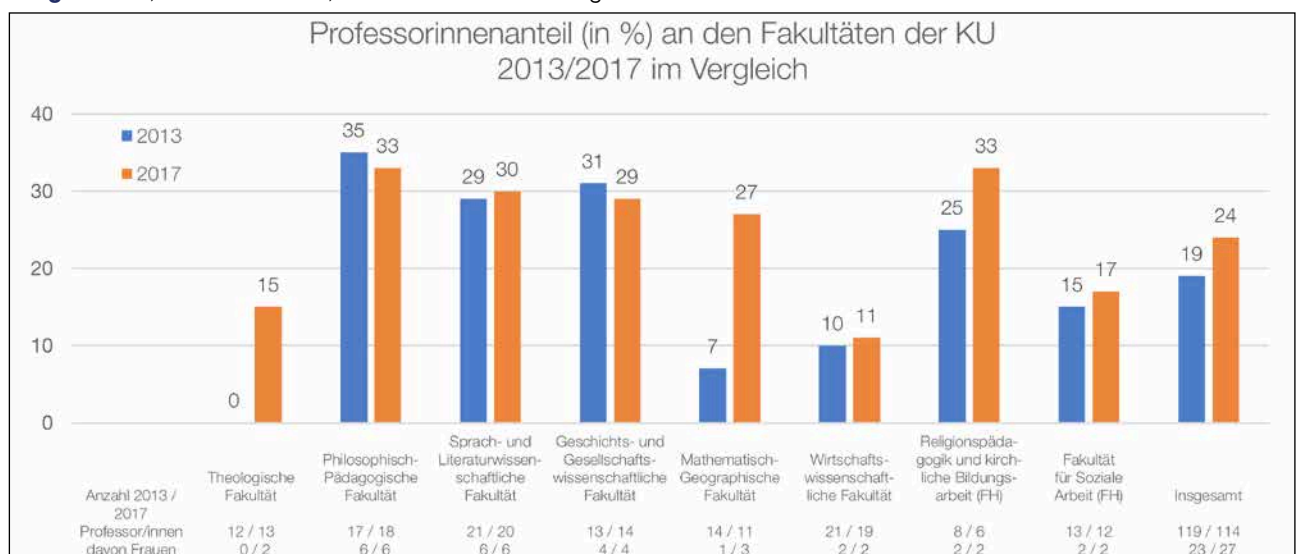
Dabei werden aufgrund ihrer Relevanz für das Professorinnenprogramm an dieser Stelle insbesondere die **Entwicklungen beim wissenschaftlichen Personal** sowie bei den **an der KU entstandenen wissenschaftlichen Qualifizierungsarbeiten** in den Blick genommen. Ziel ist es zu ermitteln, ob die KU als Lehr- und Forschungsinstitution den Anspruch der Gleichberechtigung von Männern und Frauen erfüllt und als Arbeitsumfeld wissenschaftliche Karrieren von Frauen begünstigt.

#### 3.1 Professorinnen

Insgesamt hat sich der Anteil an Professorinnen im Zeitraum 2013 bis 2017 von 19,3% auf 23,7% erhöht, was einer jährlichen Steigerung um rund einen Prozentpunkt entspricht. Damit liegt die KU knapp über dem bundesdeutschen Durchschnitt (23,4%) und über dem bayernweiten Durchschnitt (19%). In ihrem Frauenanteil im Professorium unterscheiden sich die acht Fakultäten der KU erheblich, wie das **Diagramm 1** zeigt: Die geringsten Frauenanteile weisen 2017 die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit 11%, die Theologische Fakultät mit 14% und die Fakultät für Soziale Arbeit mit 17% auf, während in der Philosophisch-Pädagogischen Fakultät und der Fakultät für Religionspädagogik mit jeweils 33% die höchsten Frauenanteile zu verzeichnen sind.

Bei der Beurteilung der Entwicklung in den Jahren 2013 bis 2017 ist zu beachten, dass in einer kleinen Universität wie der KU mit insgesamt nur ca. 120 Professuren schon wenige Neubesetzungen zu einem sichtbaren prozentualen Unterschied führen. An den absoluten Zahlen ist ablesbar, dass

**Diagramm 1**, Stand Mai 2017, Quelle: Personalabteilung der KU





in den vier Jahren vier zusätzliche Professorinnen (2013: 23 zu 2017: 27) an die KU kamen, darunter befinden sich jedoch zwei Vertretungsprofessorinnen (an der Theologischen Fakultät), die nicht dauerhaft berufen wurden. Die einzige Fakultät, an die dauerhaft zusätzliche Professorinnen berufen wurden, ist die Mathematisch-Geographische Fakultät. Insofern besteht noch immer Handlungsbedarf, um den Anteil an Professorinnen zu erhöhen. Dies gilt auch in Hinblick auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei den Besoldungsstufen: Während 2017 zwar 33% der C3/W2-Professuren von Frauen besetzt waren (2013: 27%), ist der Frauenanteil unter den C4/W3-Professuren nur von 14% auf 17% gestiegen. **Nach wie vor sind demnach Frauen insbesondere bei den wissenschaftlichen Spitzenpositionen stark unterrepräsentiert.**

### 3.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

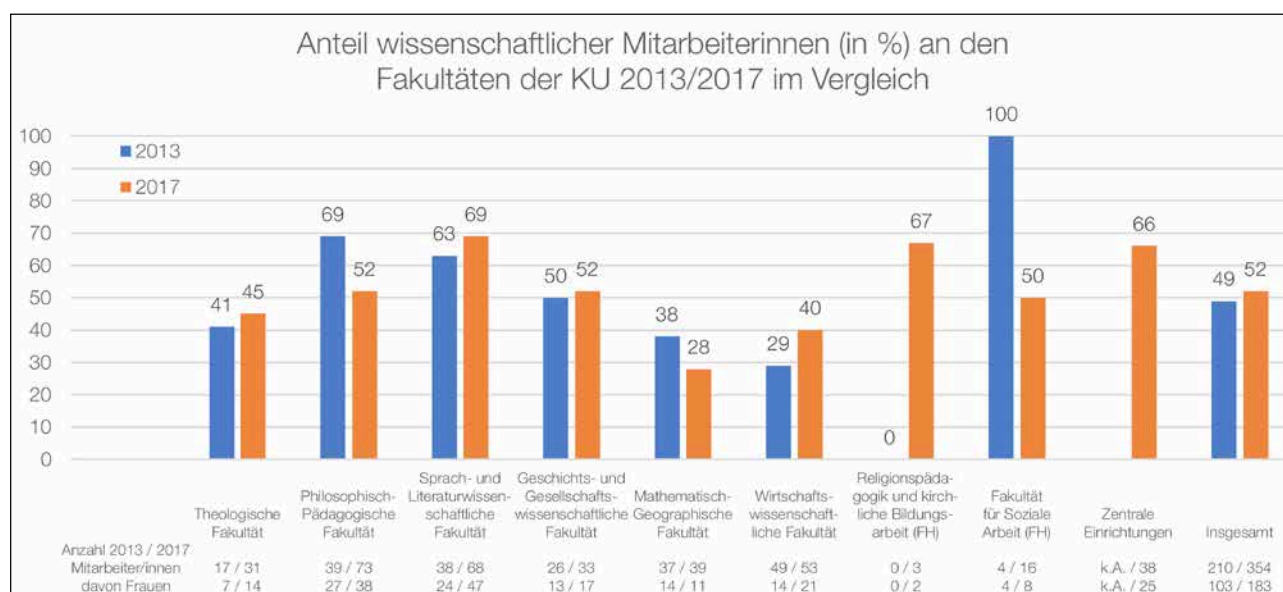
Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt 2017 bei 52% und ist somit seit 2013 (49%) leicht gestiegen. Ähnlich wie im Professorium unterscheiden sich auch die Frauenanteile im Mittelbau erheblich zwischen den Fakultäten, wie das **Diagramm 2** verdeutlicht.

Der höchste Frauenanteil ist 2017 mit 69% in der Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät zu finden, der niedrigste mit 28% in der Mathematisch-Geographischen Fakultät. Betrachtet man die Entwicklung von 2013 bis 2017, so sind positive Tendenzen vor allem in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit einem Anstieg von 29% auf 40% sichtbar. An der Philosophisch-Pädagogischen Fakultät und der Mathematisch-Geographischen Fakultät ist der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen dagegen gesunken (obwohl in der Philosophisch-Pädago-

gischen Fakultät 2017 mehr Frauen eingestellt waren als 2013, führte die Vergrößerung des Mittelbaus prozentual zu einem niedrigeren Frauenanteil). Die starken Bewegungen an den beiden FH-Fakultäten sind vor dem Hintergrund der kleinen Fallzahlen in der Religionspädagogik (0 bzw. 3 Mitarbeiter/innen in 2013 bzw. 2017) bzw. dem starken Anstieg der Zahl der Mitarbeitenden in der Sozialen Arbeit (von 4 auf 16) zu lesen und bedürfen vor der Interpretation einer weiteren Beobachtung der Entwicklung. Hinsichtlich der **Befristung von Mittelbaustellen** ist 2017 der Anteil unbefristeter Stellen bei Frauen mit 24,6% dem bei Männern mit 25,1% vergleichbar; **beide Geschlechter sind demnach zum überwiegenden Teil (Männer: 74,9%, Frauen: 75,4%) befristet beschäftigt.**

Ein Blick auf die von Frauen eingereichten Qualifizierungsarbeiten bestätigt, dass der Anteil von Frauen, die ihre wissenschaftliche Laufbahn an der KU beginnen, steigt. Während im Zeitraum von 2010 bis 2012 nur 26% der 117 Promotionen von Frauen abgeschlossen wurden, waren dies im Zeitraum von 2014 bis 2016 38% (von insgesamt 127) und im akademischen Jahr 2016/2017 43% (von insgesamt 35). Die Anzahl an Habilitationen ist an der KU klein und stieg zwischen dem Zeitraum 2010-2012 und 2014-2016 von 10 auf 16. Dabei sank der Frauenanteil von 40% auf 19%. Insgesamt wird in den kommenden Jahren eine **durchgehende Evaluierung der Frauenanteile an den Promotionen und Habilitationen der KU** durchgeführt, um langfristige Entwicklungen ablesen zu können. Aufgrund der vorliegenden Daten gilt es insbesondere die Habilitationen im Blick zu behalten und das **Bemühen um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion zu verstärken.**

**Diagramm 2**, Stand Mai 2017, Quelle: Personalabteilung der KU



### 3.3 Studentinnen

Im Wintersemester 2017/18 waren an der KU 5120 Studierende eingeschrieben, von denen zwei Drittel weiblich waren. Der Anteil an Studentinnen hat sich seit 2013 kaum verändert, nur an der Theologischen Fakultät und der Fakultät für Religionspädagogik gab es leichte Verschiebungen, wie das Diagramm 3 zeigt. An fast allen Fakultäten ist der Studentinnenanteil demnach größer als 50%, lediglich an der Theologischen Fakultät (36%) und an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (46%) liegt er unter 50%.

Der insgesamt hohe Studentinnenanteil an nahezu allen Fakultäten, der angesichts der sozial-, geistes- und kulturwissenschaftlichen Orientierung der KU nicht überrascht, zeigt, dass insbesondere im Vergleich mit der Situation beim wissenschaftlichen Personal kein Handlungsdruck bei der Erhöhung des Studentinnenanteils besteht. Die Entwicklungen in der Theologie und in den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern werden weiterhin beobachtet.

### 3.4 Schlussfolgerungen auf Grundlage des Kaskadenmodells

Das Kaskadenmodell dient dazu, die Frauenquoten auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen miteinander in Beziehung zu setzen und daraus Entwicklungsziele abzuleiten. Zielvorgaben auf einer Qualifizierungsstufe (z. B. Professorinnen) orientieren sich an der direkt darunterliegenden Stufe (z. B. Habilitandinnen). Für die Situationsanalyse an der KU wurden als die drei zentralen Qualifizierungsstufen Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Promotion und Habilitation) sowie Professorinnen herangezogen. Das Diagramm zeigt die Frauenanteile in den genannten Qualifizierungsstufen.

Der Vergleich des Frauenanteils auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen in den einzelnen Fakultäten zeigt, dass es in allen Fakultäten eine Diskrepanz zwischen dem Anteil an Studentinnen und dem Anteil an Professorinnen gibt. Während der Studentinnenanteil in fast allen Fakultäten über 50% liegt, überschreitet der Professorinnenanteil nur in zwei Fakultäten die 30%-Marke.

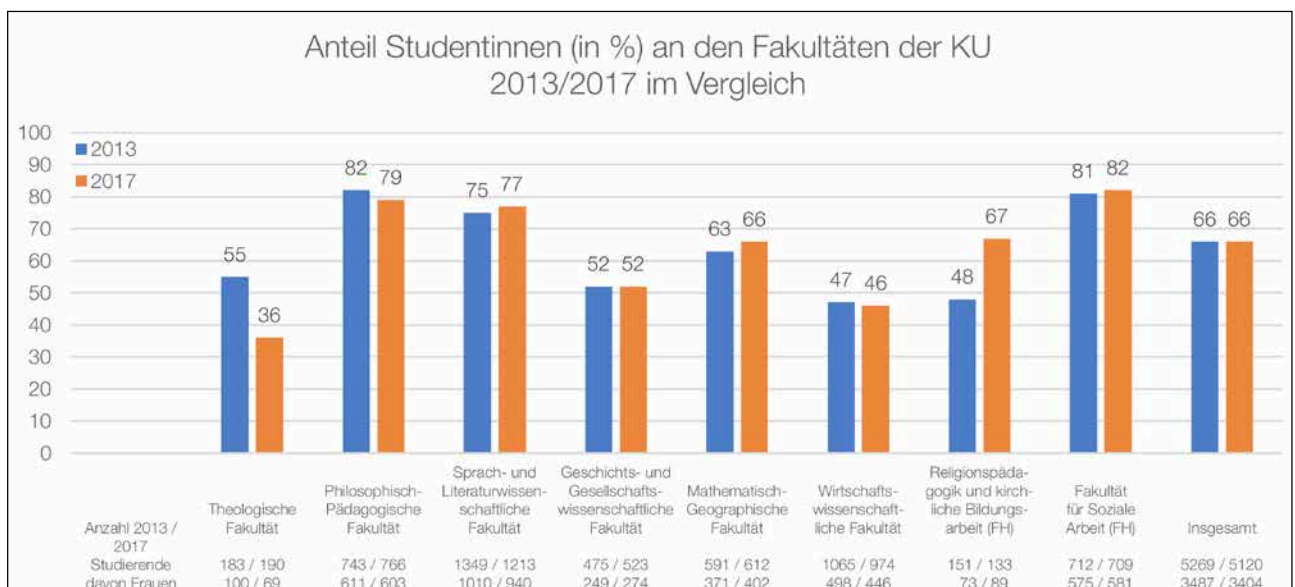
Der Vergleich anhand des Kaskadenmodells macht deutlich, dass in einigen Fakultäten bereits eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil unter den Studierenden und im Mittelbau besteht, dies ist in der Philosophisch-Pädagogischen Fakultät, in der Mathematisch-Geographischen Fakultät und in der Fakultät für Soziale Arbeit der Fall. In den übrigen Fakultäten ist der Frauenanteil im Mittelbau vergleichbar mit dem der Studierenden, fällt allerdings auf der nächsten Stufe, bei den Professorinnen, deutlich ab (Diagramm 4).

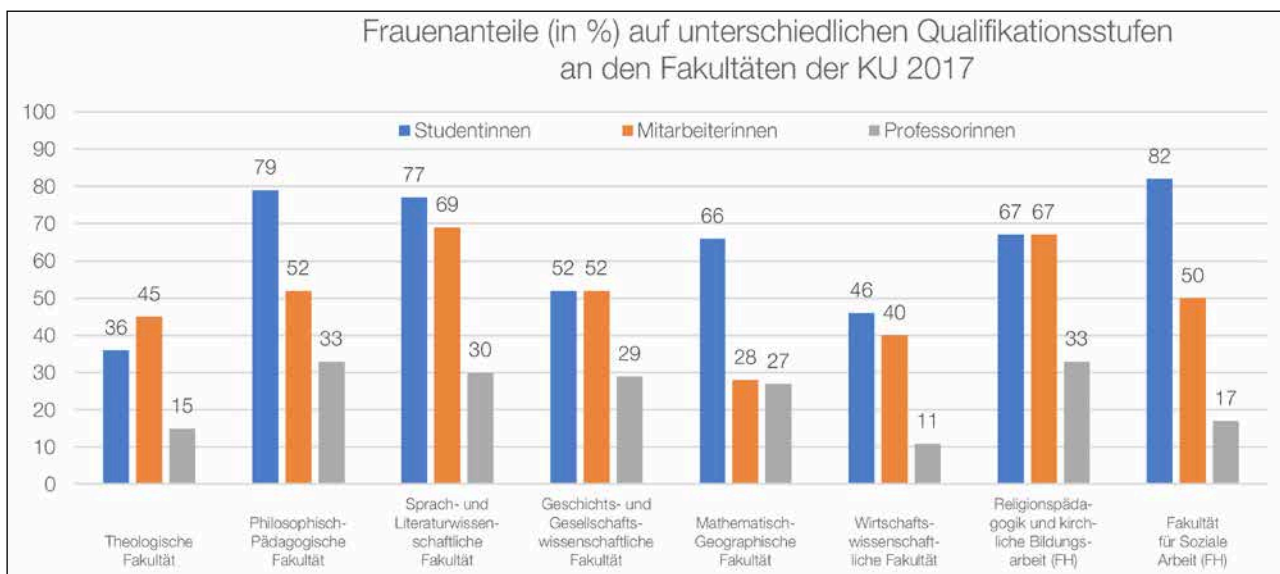
Diese Beobachtungen verweisen auf einen Handlungsbedarf im Bereich des wissenschaftlichen Personals: In allen Fakultäten ist die Erhöhung des Frauenanteils auf professoraler Ebene ein zentrales Ziel, weiterhin sollten alle Fakultäten, aber insbesondere die Philosophisch-Pädagogische Fakultät, die Mathematisch-Geographische Fakultät und die Fakultät für Soziale Arbeit, sich aktiv um eine Steigerung des Anteils wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen bemühen.

### 3.5 Frauen in den Gremien der KU

Die Teilhabe von Frauen in der Hochschulleitung, den Gremien der universitären Selbstverwaltung und den Berufungsausschüssen ist ein wichtiger Indikator dafür, wie weit die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an der KU bereits verwirklicht ist. Tabelle 1 stellt die Repräsentation von Frauen in den Gremien der KU dar.

Diagramm 3, Stand Dezember 2017, Quelle: Studierendenbüro der KU





**Diagramm 4**, Stand Mai/Dezember 2017, Quellen: Personalabteilung, Studierendenbüro der KU

Bei der Interpretation dieser Daten ist zu berücksichtigen, dass der Professorinnenanteil an der KU nur knapp 24 % beträgt. Dies führt dazu, dass insbesondere in den stark professoral geprägten Gremien (Hochschulleitung, Hochschulrat, Senat) der Frauenanteil mit 20 % bis 31 % niedrig ist, wenn man ihn beispielsweise mit der von der EU-Kommission geforderten Frauenquote von 40 % unter mittleren und höheren Führungspositionen vergleicht. Andererseits steht sowohl in der Hochschulleitung als auch im Hochschulrat eine Frau an der Spitze.

In den Fakultätsräten spiegelt sich der jeweilige Mitarbeiterinnen- und Professorinnenanteil ebenfalls wider, so sind

die Frauenquoten in den Fakultätsräten der Theologischen Fakultät (21 %), in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (24 %), in der Mathematisch-Geographischen Fakultät (31 %) und in der Fakultät für Soziale Arbeit (36 %) besonders niedrig. In den übrigen Fakultäten sind die Frauenquoten höher und bewegen sich zwischen 41 % und 64 %. Insgesamt ist insbesondere in den Gremien mit niedrigem Frauenanteil auf eine Erhöhung der Repräsentation von Frauen hinzuwirken. Vor allem in den professoral geprägten Gremien ist dies jedoch nur möglich, wenn der Frauenanteil unter den Professorinnen erhöht wird oder die beteiligten Professorinnen anderweitig entlastet werden können.

**Tabelle 1: Frauen in den Gremien der KU** (Stand März 2017, Quelle: Homepage der KU)

| Gremien   | Stimmberechtigte Mitglieder | w  | m  | Frauenanteil in % |
|---|-----------------------------|----|----|-------------------|
| Hochschulleitung                                      | 5                           | 1  | 4  | 20                |
| Hochschulrat  | 16                          | 5  | 11 | 31                |
| Erweiterte Hochschulleitung                           | 17                          | 4  | 13 | 24                |
| Senat   | 11                          | 3  | 8  | 27                |
| Studentischer Konvent                                 | 50                          | 27 | 23 | 54                |
| Konferenz der Frauen- & Gleichstellungsbeauftragten   | 24                          | 20 | 4  | 83                |
| Fakultätsräte   |                             |    |    |                   |
| Theologische Fakultät                                 | 14                          | 3  | 11 | 21                |
| Philosophisch-Pädagogische Fakultät                   | 14                          | 6  | 8  | 43                |
| Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät       | 16                          | 8  | 8  | 50                |
| Geschichts- & Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät | 17                          | 7  | 10 | 41                |
| Mathematisch-Geographische Fakultät                   | 16                          | 5  | 11 | 31                |
| Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät                 | 17                          | 4  | 13 | 24                |
| Fakultät für Religionspädagogik                       | 11                          | 7  | 4  | 64                |
| Fakultät für Soziale Arbeit                           | 14                          | 5  | 9  | 36                |

Das Thema der überproportionalen Belastung von Frauen durch ihr Engagement in Gremien wird auch bei der Betrachtung von Frauenanteilen in Berufungsausschüssen deutlich. Die **Tabelle 2** stellt die Frauenanteile in den 17 Berufungsverfahren dar, die in der Amtszeit 2015 bis 2017 im Senat der KU behandelt wurden.

Die Daten verdeutlichen, dass es in den Kommissionen eine breite Streuung der Frauenanteile insgesamt (zwischen 18% und 54%) und auch des Professorinnenanteils (zwischen 0% und 44%) gibt, die sich durch die Unterschiede zwischen den Fakultäten erklären lässt: So fanden alleine fünf der Verfahren in der Theologischen Fakultät statt, in denen nur im Bereich der externen Kommissionsmitglieder Professorinnen beteiligt werden konnten. In zwei dieser Verfahren war keine einzige Professorin beteiligt. **Der Durchschnittswert von 21% Frauen unter den professoralen Mitgliedern verweist darauf, dass das im Berufungsleitfaden der KU genannte Ziel einer angemessenen Frauenbeteiligung (gefordert werden mindestens 33%<sup>4</sup>) bislang in vielen Verfahren nicht erreicht wird.**

## 4 Zielsetzungen und Maßnahmen

### 4.1 Zielsetzungen

Das zentrale Dokument, in dem die Gleichstellungsziele der KU zusammengefasst werden, ist das Gleichstellungskonzept von 2015. Dort werden übergeordnete und beschäftigungsgruppenspezifische Zielsetzungen für die Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der KU formuliert, die als Grundlage für die folgenden Ausführungen dienen; der Fokus liegt dabei neben den übergreifenden Zielen auf den besonderen Zielsetzungen für den wissenschaftlichen Bereich. Die übergeordneten Ziele aus dem Gleichstellungskonzept von 2015 sind:

- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf
- die ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in allen Entscheidungsgremien der KU

<sup>4</sup> vgl. Berufungsleitfaden der KU: [www.ku.de/fileadmin/1903/Rechtsabteilung/Grundlagen/Allgemeines/Berufungsleitfaden\\_Oktober2016.pdf](http://www.ku.de/fileadmin/1903/Rechtsabteilung/Grundlagen/Allgemeines/Berufungsleitfaden_Oktober2016.pdf)

- die Sensibilisierung zum Erwerb von gleichstellungsorientierter Fachkompetenz bei Führungskräften und Mitarbeitenden.

Als spezifische Ziele für den wissenschaftlichen Bereich werden identifiziert:

- die Steigerung des Frauenanteils im Professorium
- die frühzeitige und verstärkte Förderung des weiblichen Nachwuchses in Forschung und Lehre
- die Beachtung des Gleichstellungsauftrags als wesentliche Aufgabe in allen Gremien und Ausschüssen der Universität
- die Integration von Gender- und Diversity-Perspektiven in die Curricula.

In der Zeit seit 2015 wurden grundlegende Strukturen geschaffen, um die genannten Ziele zu verwirklichen. Im Folgenden werden die **existierenden Maßnahmen** in Hinblick auf die genannten **Zielsetzungen** dargestellt und bewertet. Außerdem werden **Handlungsperspektiven** für die Zukunft skizziert. Dabei werden die Ziele folgendermaßen, auch in Hinblick auf den oben diagnostizierten verstärkten Handlungsbedarf in manchen Bereichen, priorisiert:

- Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Ziel 2: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Ziel 3: Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule
- Ziel 4: Ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in den Gremien der KU
- Ziel 5: Sensibilisierung für Genderfragen unter den Studierenden, Mitarbeitenden und Führungskräften

### 4.2 Maßnahmen zum Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

In diesem Bereich sieht das Gleichstellungskonzept der KU von 2015 vor allem **Maßnahmen zur Erwirkung von Gendergerechtigkeit in Berufungsverfahren** vor, die in den Berufungsleitfaden der KU vom Oktober 2016 aufgenommen worden sind. In der **Tabelle 3** werden die im Gleichstellungs-

**Tabelle 2: Frauenanteil in Berufungsausschüssen**

| Kommissionen | Anzahl Mitglieder insgesamt | Anzahl professoraler Mitglieder | Anzahl weiblicher Mitglieder (Anteil in %) | Anzahl weiblicher professoraler Mitglieder (Anteil in %) |
|--------------|-----------------------------|---------------------------------|--|--|
| Mittelwert   | 10,9                        | 7,6                             | 3,2 (31%)                                  | 1,5 (21%)  |
| Minimum      | 9                           | 6                               | 2 (18%)                                    | 0 (0%)   |
| Maximum      | 14                          | 9                               | 7 (54%)                                    | 4 (44%)  |



konzept von 2015 vorgeschlagenen Maßnahmen aufgeführt und hinsichtlich ihrer bisherigen Umsetzung bewertet.

Die Dokumentation der Berufungsverfahren von 2015 bis 2017 belegt, dass die im Berufungsleitfaden der KU festgehaltenen Grundsätze größtenteils respektiert werden, dass jedoch der geforderte Frauenanteil in den Kommissionen nicht durchgängig eingehalten wird (vgl. 3.5).

Aufseiten der Bewerberinnen ist der Frauenanteil mit 21% im genannten Zeitraum nach wie vor niedrig. Der Frauenanteil unter den zu Probevorträgen Eingeladenen betrug 21% und entsprach damit genau dem Frauenanteil unter den Bewerberinnen. Listenplätze wurden zu 26% mit Frauen belegt, endgültig berufen wurden in den genannten Verfahren bislang vier Professorinnen (das entspricht 23,5% der 17 dokumentierten Verfahren, die jedoch noch nicht alle bis zur Ernennung abgeschlossen sind). Diese Zahlen weisen darauf hin, dass die Arbeit der Kommissionen weitgehend nach gendergerechten Grundsätzen erfolgt. Da sich die Anzahl der Professorinnen aber nur sehr geringfügig erhöht hat, wird deutlich, dass weitere Schritte erfolgen müssen, um die Quantität und Qualität der Bewerbungen zu erhöhen und damit die Wahrscheinlichkeit für die Besetzung von Professuren mit Frauen zu erhöhen.

Wie die Situationsanalyse zeigt, stieg der Professorinnenanteil an der KU in den letzten vier Jahren um jährlich rund einen Prozentpunkt. Für die anstehenden Neubeförderungen wird angestrebt, in mindestens 40% der Verfahren Frauen zu berufen. Angesichts der (kleinen) Größe der KU und der Tatsache, dass in einigen Fakultäten in den nächsten Jahren nur wenige Mitglieder des Professoriums aus Altersgründen ausscheiden werden, ist das Mindestziel, zu dem sich die KU verpflichtet, den bisherigen Anstieg der Professorinnenquote um einen Prozentpunkt pro Jahr beizubehalten.

Es ergeben sich folgende Handlungsperspektiven, um dieses Ziel zu verwirklichen:

- Insbesondere in Fakultäten, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, muss die **aktive Rekrutierung von Bewerberinnen** erfolgen, die im Berufungsleitfaden gefordert wird. Zukünftig wird die jeweilige Fakultät bereits bei der Festlegung des Ausschreibungstextes und der Berufungskommission ein Mitglied der Kommission festlegen, das für die aktive Ansprache geeigneter Bewerberinnen verantwortlich ist und diese auch im Bericht der Berufungskommission dokumentiert.
- Die Ausschreibungstexte sämtlicher Professuren werden durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

<sup>5</sup> Dies entspricht der Frauenquote an Habilitationen im Jahr 2016 in Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, s. [www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/06/PD17\\_217\\_213.html](http://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/06/PD17_217_213.html)

der Universität an die Frauenbeauftragten anderer bayerischer Universitäten weitergeleitet.

- Um alle Beteiligten an den Berufungsverfahren der KU noch stärker für Fragen der Gendergerechtigkeit zu sensibilisieren, werden in Zukunft Fragen der **Genderkompetenz** explizit in zwei Maßnahmen mit einbezogen, die von der **zentralen Personalentwicklung** vorbereitet werden: Kompetenztrainings für Führungskräfte und strukturierte Mitarbeiter/innengespräche (siehe auch 5.4).
- Es werden konkrete Kriterien erarbeitet, nach denen Frauen, die an Berufungskommissionen teilnehmen, anderweitig entlastet werden (siehe auch 4.4).
- **Qualitätsmanagement:** Das Gleichstellungsmonitoring (jährlicher Bericht) der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beinhaltet auch eine Auswertung der Protokolle zu den Berufungsverfahren und damit eine Auswertung aller angesprochenen Maßnahmen in diesem Kontext.

#### 4.3 Maßnahmen zum Ziel 2: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein zentrales Anliegen der KU. Dies zeigt sich u.a. in der Gründung des Zentrums für Forschungsförderung 2016, das in Zusammenarbeit mit der Graduiertenakademie das Ziel verfolgt, bestmögliche Bedingungen für eine erfolgreiche Promotions- und Postdoktorandenphase zu schaffen. Zur generellen Verbesserung der Arbeitssituation in Qualifikationsphasen wurden bereits grundlegende Maßnahmen initiiert. **Betreuungsvereinbarungen** und regelmäßige **Mitarbeiter/innengespräche** sollen zur besseren Planbarkeit von Qualifikationszeiten und zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Abhängigkeitsstrukturen beitragen. Die in Abschnitt 4.2 erwähnten **Kompetenztrainings für Führungskräfte** werden zudem nicht nur Auswirkungen auf Berufungsverfahren, sondern auch auf die Besetzung von Qualifikationsstellen haben und zu Transparenz und Kompetenzorientierung bei der Auswahl beitragen. Im Rahmen der Erweiterten Hochschulleitung soll mit den Dekaninnen und Dekanen erörtert werden, zu welchen Frauenanteilen im Mittelbau sich die einzelnen Fakultäten im Rahmen einer **freiwilligen Selbstverpflichtung** bereit erklären. Eine Anreizstruktur für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses liegt im Bereich der **Leistungsbezogenen Mittelvergabe** an die Fakultäten bereits vor. Einer von mehreren Indikatoren für die Mittelvergabe ist der Frauenanteil unter den Neuberufungen, den abgeschlossenen Promotionen und den Habilitationen. Im Jahr 2017 wurden im Haushalt der KU 30.000 Euro nach dem Indikator „Gleichstellung“ an die Fakultäten verteilt.

**Tabelle 3: Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

| Maßnahme und Zielsetzung   | Umsetzung       | Kommentar und Handlungsperspektiven  |
|--|-----------------|--|
| <b>Dokumentation und Bewertung des Berufungsverfahrens</b><br>durch die Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte, um Transparenz zu schaffen und bewusstes Handeln im Sinne der Chancengerechtigkeit zu fördern   | ja              | Maßnahme in der Berufungsordnung und im Berufungsleitfaden implementiert, eine Zusammenstellung wichtiger Aufgaben von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren wurde erstellt und wird angewendet<br><br><b>Handlungsperspektive: kontinuierliches Monitoring durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte</b> |
| <b>Schulung</b> der Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur nachhaltigen Verankerung des Themas und Befähigung der Verantwortlichen   | ja              | Jährliche Schulungen und Workshop-Angebote<br><br><b>Handlungsperspektive: Fortsetzung der Schulungen</b>  |
| <b>Berücksichtigung von Erziehungs- oder Pflegezeiten</b> bei der Bewertung von Bewerbungen, um eine gendergerechte Bewertung von Berufsbiographien zu ermöglichen   | ja              | Maßnahme im Berufungsleitfaden implementiert, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte achten im Verfahren auf diese Maßnahme und berichten darüber in ihrer Stellungnahme<br><br><b>Handlungsperspektive: kontinuierliches Monitoring durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte</b>  |
| (annähernd) <b>paritätische Besetzung von Berufungsausschüssen</b> , professoraler Frauenanteil: mindestens ein Drittel, Ausnahmen müssen schriftlich begründet werden, Ziel ist die Gewährleistung von Perspektivenvielfalt   | teilweise       | Maßnahme im Berufungsleitfaden implementiert, in den ausgewerteten Verfahren von 2015-2017 nur in Ausnahmefällen umgesetzt<br><br><b>Handlungsperspektive: konkrete Zuständigkeit festlegen, kontinuierliches Monitoring durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte</b>  |
| <b>Bekanntmachung der Stellenausschreibung</b> über die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anderer Universitäten und die Nutzung von Wissenschaftlerinnen-Netzwerken, <b>aktive Ansprache</b> von Bewerberinnen, Ziel ist die Erhöhung der Anzahl von Bewerberinnen | teilweise       | Maßnahme im Berufungsleitfaden implementiert, in den ausgewerteten Verfahren von 2015-2017 nur in Ausnahmefällen umgesetzt<br><br><b>Handlungsperspektive: konkrete Zuständigkeit festlegen, kontinuierliches Monitoring durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte</b>  |
| Mindestens ein <b>auswärtiges Gutachten</b> stammt von einer Wissenschaftlerin, Ausnahmen müssen schriftlich begründet werden. Ziel ist dabei die Stärkung des Einflusses von Wissenschaftlerinnen auf Entscheidungsprozesse im Wissenschaftsbetrieb                     | teilweise       | Maßnahme im Berufungsleitfaden implementiert, in den ausgewerteten Verfahren von 2015-2017 wurde diese Regel in 12 Verfahren eingehalten (71%)<br><br><b>Handlungsperspektive: kontinuierliches Monitoring durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte</b>  |
| <b>Betreuungsplätze</b> für Kinder als Teil der Berufungszusage, Ziel ist die ausdrückliche Unterstützung von Bewerber/innen mit Kindern   | teilweise       | Kinderbetreuungsplätze im Uni-Kinderhaus sind seit 2016 auch für die Kinder von Beschäftigten verfügbar; Belegplätze sind in Ingolstadt vorhanden<br><br><b>Handlungsperspektive: aktive Kommunikation dieser Information an Bewerber/innen</b>  |
| Zusätzliche Hilfskraftstunden zur <b>Entlastung der Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten</b> , die an mehreren Verfahren teilnehmen  | in Vorbereitung | <b>Handlungsperspektive: Festlegung von konkreten Kriterien für die Bereitstellung von Hilfskraftstunden</b>   |

Ein wichtiges Thema für Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus ist der **Umgang der KU mit Befristungen**. Derzeit werden auf Grundlage der Novellierung WissZVG verbindliche Regelungen für einen einheitlichen Umgang mit qualifizierungszielspezifischen Vertragsgesamtlaufzeiten zwischen Personalabteilung und Erweiterter Hochschulleitung abgestimmt. Dadurch erhöht sich die Planbarkeit für die Mitarbeitenden. Wenngleich die Situationsanalyse aktuell nicht auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Anteil unbefristeter Mittelbaustellen hinweist (vgl. 3.2), ist zur Aufrechterhaltung dieses Zustands der **Einbezug der Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die Besetzung unbefristeter Mittelbaustellen** geplant. Diese werden (im Unterschied zu befristeten Mittelbaustellen) an der KU grundsätzlich ausgeschrieben.

Über die allgemeinen Bemühungen zur Verbesserung der Qualifikationsbedingungen hinausgehend, verfolgt die KU das Ziel, **spezielle Karriere- und Personalentwicklungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen** zu etablieren. Das bisherige Angebot umfasst Weiterbildungsworkshops und ein neues Stipendienprogramm. In Vorbereitung befinden sich ein Mentoring-Programm sowie Maßnahmen zur Karriereberatung in der Post-Doc-Phase. Diese Maßnahmen entstehen in Kooperation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit dem Zentrum für Forschungsförderung und der Zentralen Personalentwicklung.

#### **Weiterbildungsworkshops (kontinuierlich)**

Die Graduiertenakademie der KU bietet dem gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs ein Qualifikationspro-

gramm an, das gerade auch von Wissenschaftlerinnen in Anspruch genommen wird. Darüber hinaus organisiert die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte seit dem Sommersemester 2016 **Workshops, die sich speziell an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs richten**. Pro Semester werden bis zu zwei Workshops angeboten, in denen Nachwuchswissenschaftlerinnen Schlüsselqualifikationen (bspw. Präsentations- und Kommunikationskompetenzen) ausbauen und sich untereinander vernetzen können. Zu diesem Zweck steht **jährlich ein Budget von ca. 3600 Euro** zur Verfügung, mit dem der derzeitige Bedarf gedeckt werden kann. Die in diesem Rahmen angebotenen Workshops werden gut besucht (durchschnittlich 9-10 Teilnehmerinnen) und den Evaluationsbögen zufolge als positiv wahrgenommen. In Zukunft werden die speziell an Nachwuchswissenschaftlerinnen gerichteten Workshops in das Programm der Graduiertenakademie und die entstehenden Angebote der Zentralen Personalentwicklung integriert. Dies wird ihre Sichtbarkeit steigern und eine Professionalisierung des Evaluationsverfahrens ermöglichen.

#### **Stipendienprogramm (kontinuierlich)**

An anderen bayerischen Universitäten gibt es seit 2008 durch Landesgelder finanzierte Stipendienprogramme, die sich speziell an Nachwuchswissenschaftlerinnen richten. Der KU ist es aufgrund ihres Status als staatlich anerkannte nichtstaatliche Hochschule im Sinne des bayerischen Hochschulgesetzes derzeit nicht möglich, an diesen Fördermöglichkeiten der Bayerischen Gleichstellungsförderung zu partizipieren. **Daher hat die Universitätsleitung im März**

**Tabelle 4: Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

| Maßnahme und Zielsetzung  | Umsetzung       | Kommentar und Handlungsperspektiven  |
|---|-----------------|--|
| <b>Weiterbildungsworkshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen</b><br>zur Erweiterung von Schlüsselkompetenzen und zur universitätsinternen Vernetzung  | kontinuierlich  | <b>Handlungsperspektive:</b> Die Angebote werden in Zukunft stärker in die Programme anderer Institutionen der KU (z.B. der Graduiertenakademie und der Zentralen Personalentwicklung) integriert. |
| <b>Überbrückungsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen</b><br>insbesondere für den Abschluss von Qualifikationsarbeiten   | kontinuierlich  | Erstausschreibung im Sommersemester 2018.<br><b>Handlungsperspektive:</b> Die Bewertung und Modifikation des Programms erfolgt nach der Evaluation der ersten Runde.                               |
| <b>Mentoring-Programm für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen</b><br>zur Karrierereflektion, Kompetenzsteigerung und Vernetzung  | in Vorbereitung | <b>Handlungsperspektive:</b> Abschluss der konzeptionellen Vorarbeiten im Sommer 2018, Klärung der Finanzierung des Programms für den Programmstart im Herbst 2019.                                |
| <b>Karriereberatung</b> und/oder individuelles <b>Coaching</b> , insbesondere für Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase, zur Förderung einer gezielten persönlichen Laufbahngestaltung | In Planung      | <b>Handlungsperspektive:</b> Bereitstellung der personellen und finanziellen Ressourcen für die geplanten Beratungsangebote.   |

2018 ein eigenes universitätsinternes Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich in einem Qualifizierungsprojekt befinden, etabliert. Gefördert werden Abschlussstipendien, wenn eine (Weiter-)Beschäftigung im Rahmen einer Qualifikationsstelle nicht realisiert werden kann. Damit wird u.a. auch dem Problem begegnet, dass Qualifikationsarbeiten, die im Rahmen von Drittmittelprojekten begonnen und durch Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeiten unterbrochen wurden, beim Auslaufen des entsprechenden Projekts nicht abgeschlossen werden. Insgesamt wird hierfür ein jährliches Budget von 60.000 Euro zur Verfügung gestellt. Die Stipendien werden zum ersten Mal im Mai 2018 ausgeschrieben, der Förderzeitraum beginnt ab Oktober 2018. Eine Evaluation der Stipendien kann erst erfolgen, nachdem das Angebot sich als Fördermaßnahme etabliert hat. Die Resonanz auf die Bekanntmachung des Programms deutet aber darauf hin, dass die Maßnahme einen bestehenden Bedarf decken wird. Die Evaluation der durch Landesgelder finanzierten Stipendienprogramme an staatlichen Universitäten signalisiert, dass die Überbrückungsstipendien gezielt zur Ermöglichung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen beitragen können.<sup>6</sup>

#### **Mentoring-Programm** (in Vorbereitung)

Unterschiedliche Stellen der KU arbeiten aktiv darauf hin, ein Mentoring-Programm an der KU zu etablieren. Zur Vorbereitung wurden folgende Schritte unternommen: Um Anregungen für die Konzeption eines solchen Programms zu erhalten und aus den Erfahrungswerten bestehender Programme zu schöpfen, ist die KU in Kontakt mit Akteurinnen des Forum Mentoring.<sup>7</sup> Zudem entstehen in einem Kooperationsprojekt zwischen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Lehrstuhl für Organisationspsychologie drei Abschlussarbeiten zum Thema Mentoring, die der Ermittlung des universitätsinternen Bedarfs dienen und sich außerdem mit der Konzeption eines Kompetenzprofils für die Koordinationsstelle des Programms und mit geeigneten Evaluationsverfahren befassen.

#### **Karriereberatung in der Post-Doc-Phase** (in Planung)

Angesichts der starken Unsicherheitsfaktoren in wissenschaftlichen Laufbahnen ist eine Erweiterung der Strukturen zur Karriereberatung geplant. Diese richtet sich vor allem an Promovierende, deren Promotion kurz vor dem Abschluss steht, sowie an Promovierte, die nach Abschluss ihrer Promotion vor der Entscheidung stehen, ob sie eine wissenschaftliche Karriere oder eine andere berufliche

Laufbahn verfolgen wollen. Mögliche Formate sind Coaching-Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen oder zusätzliche Stellenkapazitäten für die Karriereberatung an der KU, um die vorhandene Studierendenberatung auf Promovierte auszuweiten. Die personellen und finanziellen Ressourcen für die Umsetzung dieser Maßnahme müssen noch bereitgestellt werden.

#### **4.4 Maßnahmen zum Ziel 3: Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule**

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt war im Jahr 2004 die erste bayerische Hochschule, die von der Hertie-Stiftung das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ erhalten hat. Im September 2016 entschloss sie sich, Mitglied im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ zu werden, um ihre Bemühungen im Kontext der Familienfreundlichkeit passgenau auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule abzustimmen. Mit dieser Mitgliedschaft verpflichtet sie sich, kontinuierlich die Universitätsmitglieder dabei zu unterstützen „ein gutes Leben in und mit Familien in allen Lebens- und Qualifikationsphasen führen zu können“.<sup>8</sup>

Familienfreundlichkeit bezieht sich sowohl auf die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von nahen pflegebedürftigen Angehörigen. Die Umsetzung und Weiterentwicklung des Konzepts der familienfreundlichen Hochschule erfolgt durch die Zusammenarbeit des Zentrums für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG) mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der AG Familienfreundliche Hochschule. Die AG besteht aus Mitgliedern aller Universitätsbereiche (u.a. Prüfungsamt/Studierendenbüro, Rechtsabteilung, Rechenzentrum, Bibliothek, Fakultäten, Studierende) und tagt mindestens einmal pro Semester. Zu den hier erschlossenen Handlungsperspektiven zählt unter anderem, familienfreundliche Studienbedingungen im Blick zu haben und wo nötig weiter auszubauen oder Vernetzungsveranstaltungen wie z.B. Familiennachmittage oder Informationsveranstaltungen zu initiieren und zu organisieren. Besonders umfangreiche Angebote werden im Folgenden genauer vorgestellt:

#### **Betreuungsplätze für Kinder und Serviceangebote für Studierende und Mitarbeitende mit Kind**

Die KU bietet ihren Mitarbeitenden unterschiedliche Betreuungsmöglichkeiten an. Am Standort Eichstätt gibt es derzeit im Uni-Kinderhaus insgesamt 26 Krippenplätze für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden. Für den Standort Ingolstadt gibt es aktuell 3 Belegplätze für Ein-

<sup>6</sup> vgl. Lisa Weihrach: Evaluation der BGF-Stipendien [www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/foerdermoegl/Imu/bgf/evaluation-bayern-bis-2017.pdf](http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/foerdermoegl/Imu/bgf/evaluation-bayern-bis-2017.pdf)

<sup>7</sup> vgl. [www.forum-mentoring.de](http://www.forum-mentoring.de)

<sup>8</sup> aus dem Statement der KU zur Mitgliedschaft im Best Practice Club, s. Beitrittserklärung auf [www.ku.de/familienfreundlich](http://www.ku.de/familienfreundlich)



richtungen des Pädagogischen Zentrums (Krippe, Kindergarten, Hort). Diese wurden gut angenommen und können bei Bedarf weiter ausgebaut werden. Um auch **kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten** zu schaffen, ist die KU seit 2016 Mitglied im Verein „Mobile Familie e.V.“. Dort erhalten Mitarbeitende und Studierende einen kostenfreien Beratungs- und Vermittlungsservice im Bereich Tagespflege (Kinderfrau, Notmutter, Kinderbetreuungsnotdienst, Familienbetreuung, Babysitter und Au-Pair).

**Wickelmöglichkeiten** sind über den gesamten Campus verteilt. Im **Familienraum**, der sich im Gebäude der Zentralbibliothek befindet, haben Mitarbeitende und Studierende das Angebot eines Rückzugsraums für sich und ihre Kinder.

### **Pflegebedürftige Angehörige**

Durch die Altersstruktur der Mitarbeitenden rückt an der KU im Kontext der Vereinbarkeit das Thema Pflege in den Vordergrund. Seit September 2017 gibt es an der KU **zwei betriebliche Pflegenetzwerke** (Mitarbeiterinnen am ZFG), die als erste Anlaufstelle Informationen für alle Mitarbeitenden zu betrieblichen Angeboten und externen Anlaufstellen bündeln.

### **Informations- und Kommunikationspolitik**

Bei Erstsemesterveranstaltungen ebenso wie bei weiteren Informationsveranstaltungen wird die KU als **familienfreundliche Hochschule** vorgestellt. Für Studierende mit Kind wurde eine **Broschüre** erstellt, in der u.a. Informationen zum Studium, zur Kinderbetreuung und zur Infrastruktur auf dem Campus zusammengestellt sind. Diese ist auf der Homepage der KU abrufbar, ebenso wie ein Leitfadensystem für familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen an der KU und ein Merkblatt zur Beurlaubung.<sup>9</sup> Die **Homepage zur familienfreundlichen Hochschule** informiert über Familien- und Pflegethemen sowie aktuelle inner- und außeruniversitäre Veranstaltungen.

Ein weiterer Kanal, über den die Öffentlichkeit über das Thema Familienfreundlichkeit an der KU informiert wird, ist die **Institutszeitschrift „Familien-Prisma“** des ZFG, in der neben wissenschaftlichen Beiträgen regelmäßig Artikel zu aktuellen Entwicklungen im Bereich der familienfreundlichen Hochschule veröffentlicht werden. Weiterhin wurde eine **Informations- und Vortragsreihe** in Kooperation von ZFG und der Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten eingeführt, die sich einmal pro Semester einem Thema aus den Kontexten Familie und Pflege widmet.

<sup>9</sup> [www.ku.de/forschung/forschen-an-der-ku/forschungseinr/forschungseinr/familie-hs/studium-und-kind](http://www.ku.de/forschung/forschen-an-der-ku/forschungseinr/forschungseinr/familie-hs/studium-und-kind)

## **4.5 Maßnahmen zum Ziel 4: Ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in den Gremien der KU**

Obwohl im Gleichstellungskonzept der KU von 2015 die aktive Rekrutierung von Frauen und Männern für Gremien, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, explizit gefordert wird, hat sich bisher am Frauenanteil in den zentralen Leitungsgremien und in Berufungskommissionen noch nicht viel geändert (vgl. 3.5). Wie bereits dargestellt, ist dies auch durch die geringe Repräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen bedingt. **Um den professoralen Frauenanteil in Gremien zu erhöhen, ist die wirksamste Art der Einflussnahme daher die allgemeine Steigerung des Frauenanteils im Professorium.** Solange der Professorinnenanteil an der KU niedrig ist, können Entlastungsmaßnahmen helfen, die Partizipation von Frauen in Gremien zu steigern. Die im Gleichstellungskonzept von 2015 vorgeschlagene Ermäßigung des Lehrdeputats, um den Frauenanteil in Gremien zu steigern, ist als allgemein formuliertes Anreizsystem nicht mit den rechtlichen Rahmenbedingungen des Freistaates vereinbar. **Statt dessen werden zur Unterstützung von Professorinnen und Mitarbeiterinnen, die sich in Berufungsausschüssen engagieren, Hilfskraftmittel zur Verfügung gestellt.** Für die Zuweisung dieser Hilfskraftmittel werden konkrete Regelungen getroffen. Die an Berufungsverfahren beteiligten Mitarbeiterinnen sind außerdem je nach Umfang ihrer gleichstellungsbezogenen Tätigkeit von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Die Entlastung wird unter Berücksichtigung ihrer Dienstaufgaben im Rahmen der strukturierten Mitarbeiterinnengespräche festgelegt.

## **4.6 Maßnahmen zum Ziel 5: Sensibilisierung für Genderfragen unter den Studierenden, Mitarbeitenden und Führungskräften**

An der KU existieren bereits Veranstaltungsformate zur **Schulung von Genderkompetenz für Studierende und Lehrende.** Ein wichtiges Anliegen ist es, auch Angebote für Führungskräfte zu ermöglichen. Dies wird in Zukunft im Zuge der allgemeinen Führungskräftebildungen erfolgen.

### **Integration von Gender- und Diversity- Perspektiven in die Curricula** (kontinuierlich)

Studierende der KU haben im Rahmen Studium.Pro, einem interdisziplinär angelegten Studienprogramm der KU zur Ergänzung des Fachstudiums, die Gelegenheit, **Kurse mit wechselnden Schwerpunkten im Bereich der Gender Studies** zu belegen.<sup>10</sup> Eine Handlungsperspektive besteht

<sup>10</sup> vgl. Lehrveranstaltungen Gender Studies: [www.ku.de/unsere-ku/gremien/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/genderforschung/lehrveranstaltungen](http://www.ku.de/unsere-ku/gremien/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/genderforschung/lehrveranstaltungen)

darin, solche Kurse und Lehrinhalte auch in die Lehrangebote der Fakultäten einzubinden und dadurch den Einbezug von Gender- und Diversity-Perspektiven in die Studiengänge der KU zu verbreitern.

### **Genderkompetenztraining für Mitarbeiter/innen** (kontinuierlich)

Lehrende der KU können im Rahmen der Hochschuldidaktik regelmäßig an Fortbildungskursen zu genderdidaktischen Themen teilnehmen. Die Evaluationen der Lehrveranstaltungen und der Kursangebote im Rahmen der Hochschuldidaktik sind positiv.

### **Führungskräfteschulungen und strukturierte Mitarbeiter/innengespräche** (in Planung)

Im Zuge des Aufbaus spezieller Schulungen für alle Führungskräfte der KU sollen insbesondere die Professor/innen, Dekan/innen, Prodekan/innen und die Fakultätsmanager/innen für Fragen der Gleichstellung sensibilisiert werden. In diesen Schulungen werden auch gemeinsam Strategien entwickelt, wie Gendergerechtigkeit erlangt, dauerhaft gesichert und zu einem natürlichen Bestandteil der täglichen Arbeit an der Universität werden kann. Die erworbene Genderkompetenz wird im Rahmen der strukturierten Mitarbeiter/innengespräche an die Gesprächspartner der Führungskräfte weitervermittelt. Da die Mitarbeiter/innengespräche an der KU bisher nur sporadisch durchgeführt wurden, ist der Zeitpunkt günstig, mit der Einführung strukturierter Gespräche und eines eigens dafür konzipierten Gesprächsleitfadens auch die Gendersensibilisierung schon von Beginn an in diesem zu verankern.

### **Gendergerechte Sprache** (kontinuierlich)

Durch gendergerechte Sprache wird die Gleichberechtigung von Männern und Frauen zum Ausdruck gebracht, sie ist ein Mittel, um Frauen direkt mit einzubeziehen. Auf der Homepage der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität wurden Hinweise für gendergerechte Sprache und deren Umsetzung erstellt.<sup>11</sup> Ebenfalls wurde von Vertreter/innen des Studentischen Konvents eine Handreichung zur gendergerechten Sprache erarbeitet. Beides dient der Sensibilisierung von Universitätsmitgliedern.

## **5 Verantwortliche für die Umsetzung der bestehenden und geplanten Maßnahmen**

### **5.1 Hochschulleitung**

Die Universitätsleitung hat erkannt, dass Handlungsbedarf im Bereich Gleichstellung besteht. Da Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe gefasst wird, kommt

der Hochschulleitung eine Vorbildfunktion zu. Ihre Aufgaben wurden in Abschnitt 2 beschrieben, eine konkrete Maßnahme zur Einbindung der Dekaninnen und Dekane in den Diskussionsprozess und die Bewerbung für das Professorinnenprogramm III bestand in der Einladung der Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu einem Vortrag über das Programm und die Bewerbung im Rahmen eines Dekaneworkshops im April 2018. Die Bewerbung der KU für das Professorinnenprogramm fand in diesem Rahmen eine breite Unterstützung.

### **5.2 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**

Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der KU kommt bei der Planung und Umsetzung der Maßnahmen eine wichtige Schnittstellenfunktion zu. Als Mitglied der zentralen Gremien ist sie in deren Entscheidungsprozesse direkt eingebunden und sensibilisiert gleichzeitig für die Bedeutung der kontinuierlich fortgesetzten Gleichstellungsarbeit. Als Vorsitzende der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kommt ihr eine Vernetzungsfunktion zu, gleichzeitig erhält sie aus den Fakultäten eine direkte Rückmeldung zu aktuell laufenden Berufungsverfahren und kann noch vor der Behandlung von Verfahren im Senat die Umsetzung der unter 4.2 genannten Maßnahmen verfolgen. Auch für das Qualitätsmanagement der dargestellten Maßnahmen, das einerseits über das jährliche Gleichstellungs-Monitoring und andererseits über die Evaluationen der eigens organisierten Veranstaltungen (unter 4.3) erfolgt, ist sie verantwortlich. Seit Juni 2016 gibt es eine 0,5-Stelle einer wissenschaftlichen Referentin zur Unterstützung bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Deputatsermäßigung um 2 SWS sowie ein Budget für Workshops, Vorträge, Lehraufträge und weitere Maßnahmen in Höhe von rund 14.500 Euro.

### **5.3 Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG)**

Das interdisziplinäre Forschungsinstitut, das die Disziplinen Politikwissenschaft, Sozialwissenschaft, Pädagogik, Psychologie und Theologie umfasst, fördert das grundlegende Ziel der Familienfreundlichkeit durch Forschung und Vermittlung in Gesellschaft, Politik, Kirche und Öffentlichkeit. Ein Forschungsschwerpunkt liegt im Bereich der empirischen Partnerschafts- und Familienforschung. Darüber hinaus ist das ZFG als Beratungs- und Weiterbildungsinstitution tätig. Es verantwortet die Mitgliedschaft im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ und kooperiert regelmäßig mit allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der KU.

Im Kontext der familienfreundlichen Hochschule berät das ZFG zu Fragestellungen rund um das Thema Vereinbarkeit

<sup>11</sup> [www.ku.de/unsere-ku/gremien/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/gendergerechte-sprache](http://www.ku.de/unsere-ku/gremien/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/gendergerechte-sprache)

von Familie und Studium/Beruf in unterschiedlichen Hochschulgremien. Zu den Aufgaben gehören auch die Vermittlung von Eltern an Betreuungseinrichtungen, die Aufgaben der Betrieblichen Pflegelotsen, die Kooperation mit den Familienservicestellen der bayerischen Hochschulen, dem Best-Practice-Club und den lokalen Kooperations- und Ansprechpartnern vor Ort und in der Region.

#### **5.4 Zentrum für Forschungsförderung (ZFF) und Graduiertenakademie**

Das Zentrum für Forschungsförderung und die Graduiertenakademie halten **Beratungsangebote und finanzielle Fördermöglichkeiten über das interne Förderprogramm proFOR+ für alle WissenschaftlerInnen an der KU** bereit. Sowohl die Laufbahnberatung als auch die Förderinstrumente werden gerne von Forscherinnen angenommen. Das neue Stipendienprogramm für Forscherinnen wurde in enger Zusammenarbeit zwischen ZFF, Graduiertenakademie und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entwickelt. Auch am vorliegenden Gleichstellungskonzept hat das ZFF intensiv mitgearbeitet.

#### **5.5 Personalabteilung und zentrale Personalentwicklung**

Die Personalabteilung informiert, in Kooperation mit dem ZFG und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der KU, werdende Eltern über sämtliche Regelungen, Fristen, Anträge und alle Fragen rund um das Thema Elternzeit und Mutterschutz. In ihrem Entwicklungsplan hat sich die KU zur Aufgabe gesetzt, sämtliches Personal und vor allem auch die weiblichen Beschäftigten künftig noch besser zu

fördern und zu unterstützen. Deshalb hat die Hochschulleitung zum 1. März 2018 ein in der Personalabteilung **verortetes Referat für „Personalentwicklung und Weiterbildung“ dauerhaft eingerichtet**. Neben der Entwicklung eines für alle Beschäftigtengruppen geltenden Personalentwicklungskonzeptes gehört auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu einer zentralen Aufgabe des Referats. Eines der ersten Ziele ist darüber hinaus die **Einführung strukturierter Mitarbeiter/innengespräche, die mindestens jährlich durchgeführt werden sollen**. Im Rahmen dieser Gespräche wird auch die Möglichkeit zur Sensibilisierung für Gendergerechtigkeit genutzt werden. Des Weiteren hat das Referat schon in den ersten Wochen seit Arbeitsaufnahme zusammen mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der KU die Bewerbung am Professorinnenprogramm III mit vorbereitet.

#### **6 Bewerbung für das Professorinnenprogramm III**

Während der Laufzeit des Professorinnenprogramms III stehen insgesamt 24 Professuren zur Besetzung an, davon sechs in den Jahren 2018/2019. Angestrebt wird die Beantragung von Mitteln aus dem Programm für drei Regelberufungen über den Zeitraum von jeweils fünf Jahren.

An der KU sollen bei erfolgreicher Bewerbung für das Professorinnenprogramm aus den freiwerdenden Mitteln **vorrangig Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mentoring-Programm, Coaching/Beratung) und zur Verbesserung der Ausstattung von (neu berufenen) Professorinnen umgesetzt werden**.

*Eichstätt, 22. Mai 2018*

**Prof. Dr. Gabriele Gien**

Präsidentin der Katholischen Universität  
Eichstätt-Ingolstadt

nach dem **Beschluss des Senats**  
am 16. Mai 2018

und dem **Beschluss der Hochschulleitung**  
am 22. Mai 2018