

Gleichstellungskonzept für Parität an der KU Eichstätt-Ingolstadt

Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 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 Claudia Wittmann
unter Mitarbeit der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,
der Stabsstelle Personalentwicklung und Weiterbildung,
des Zentrums für Forschungsförderung/Bereich Akademische Karrieren sowie
des Zentralinstituts für Ehe und Familie in der Gesellschaft

Beschlossen von der Hochschulleitung der KU am 18.06.2024
und vom Senat der KU am 24.07.2024

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule	2
2. Situationsanalyse: Auswertung der Repräsentanz von Frauen in der Universität und der bisherigen gleichstellungsfördernden Maßnahmen	3
2.1 Repräsentanz von Frauen im Professorium	3
2.2 Repräsentanz von Frauen im Mittelbau der KU	4
2.3 Repräsentanz von Frauen in der Studierendenschaft	5
2.4 Schlussfolgerungen auf der Grundlage des Kaskadenmodells	5
2.5 Repräsentanz von Frauen in den Gremien der KU	6
2.6 Auswertung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen	7
2.7 Stärken-Schwächen-Analyse in Bezug auf die zentralen Themen im Professorinnenprogramm 2030	8
2.8 Fazit	10
3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule	10
4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen	11
5. Personelle und finanzielle Ausstattung geplanter Gleichstellungsmaßnahmen	20
6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität	21
Anhang: Auswertung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen	24

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) ist mit aktuell 117 Professuren, 335 wissenschaftlichen Mitarbeitenden, 400 wissenschaftsunterstützenden Mitarbeitenden und knapp 5000 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, eine FH-Fakultät für Soziale Arbeit sowie eine zum 1.10.2023 eingerichtete School of Transformation and Sustainability. Sie hat das Promotions- und Habilitationsrecht. Als staatlich anerkannte katholische Universität wird die KU von einer kirchlichen Stiftung öffentlichen Rechts getragen, woraus sich eine Gültigkeit sowohl des staatlichen als auch des kirchlichen Arbeitsrechts ergibt. Die KU hat zwei Standorte, mit sieben Fakultäten befindet sich der größere Teil des Campus in Eichstätt, während die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät sowie das im Frühjahr 2022 gegründete Mathematische Institut für Maschinelles Lernen und Data Science in Ingolstadt verortet sind. Das Fächerspektrum der KU hat einen Schwerpunkt auf den Geisteswissenschaften und dem Lehramt, gleichzeitig sind mit der Geographie und Psychologie und mit dem sich entwickelnden Schwerpunkt Digitalisierung auch die Naturwissenschaften zunehmend stark vertreten. Seit 2023 ist die KU Mitglied der Deutschen Forschungsgemeinschaft.¹

Im **Leitbild der KU** werden Selbstverständnis, Ziele und Werte der KU genannt. Dabei heißt es in Bezug auf die Gleichstellung: „Die KU erkennt es als zentrales Ziel an, in allen ihren Einrichtungen und Entscheidungsprozessen Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen und besonders die Karrieren von Frauen zu fördern.“² Damit wird sie auch der Forderung des bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) gerecht, in dem eine chancengerechte Teilhabe ihrer Mitglieder unabhängig vom Geschlecht (sowie weiterer Diversitätsmerkmale) als Aufgabe benannt ist. Wie der aktuelle **Entwicklungsplan der KU**³ verdeutlicht, ist der Einsatz der Universität für Gleichstellung und Diversität ebenso im Selbstverständnis der KU verankert wie der für Familienfreundlichkeit und Inklusion.

Um die als Ziel formulierte Chancengerechtigkeit umzusetzen, 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 Mai 2018 im aktualisierten Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm III gezogen⁴, an dem die KU mit drei geförderten Professuren erfolgreich teilnimmt.

Ziel des vorliegenden Konzepts ist es, eine **aktuelle Situationsanalyse** vorzulegen und daraus die Schwerpunkte für die **Gleichstellungsarbeit bis 2030** festzulegen. Gemäß Ausschreibung für das Professorinnenprogramm 2030 und im Einklang mit dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz wird insbesondere das Ziel der **Parität von Frauen und Männern** betrachtet. Im Rahmen des vorgeschlagenen Maßnahmenpakets liegen die Schwerpunkte auf der Erhöhung

¹ <https://www.ku.de/news/ku-wird-mitglied-der-deutschen-forschungsgemeinschaft>

² Vgl. Leitbild der KU: <https://www.ku.de/die-ku/profil/leitbild>

³ Vgl. Entwicklungsplan KU 2030: <https://www.ku.de/die-ku/profil/entwicklungsplan>

⁴ https://www.ku.de/fileadmin/2102/KU_Gleichstellungskonzept_2018_web.pdf

des Frauenanteils im Professorium und in den Gremien der KU sowie auf der Förderung von Wissenschaftlerinnen, die ein Qualifizierungsprojekt an der KU verfolgen.

2. Situationsanalyse: Auswertung der Repräsentanz von Frauen in der Universität und der bisherigen gleichstellungsfördernden Maßnahmen

Nach einer ersten Erhebung aus dem Jahr 2013, die als Grundlage für das Gleichstellungskonzept 2015 diente, 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 und in der Hochschulleitung vorgestellt. Die folgende Situationsanalyse stützt sich auf den Zeitraum 2019 bis 2024.

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 unterstützt.

2.1 Repräsentanz von Frauen im Professorium

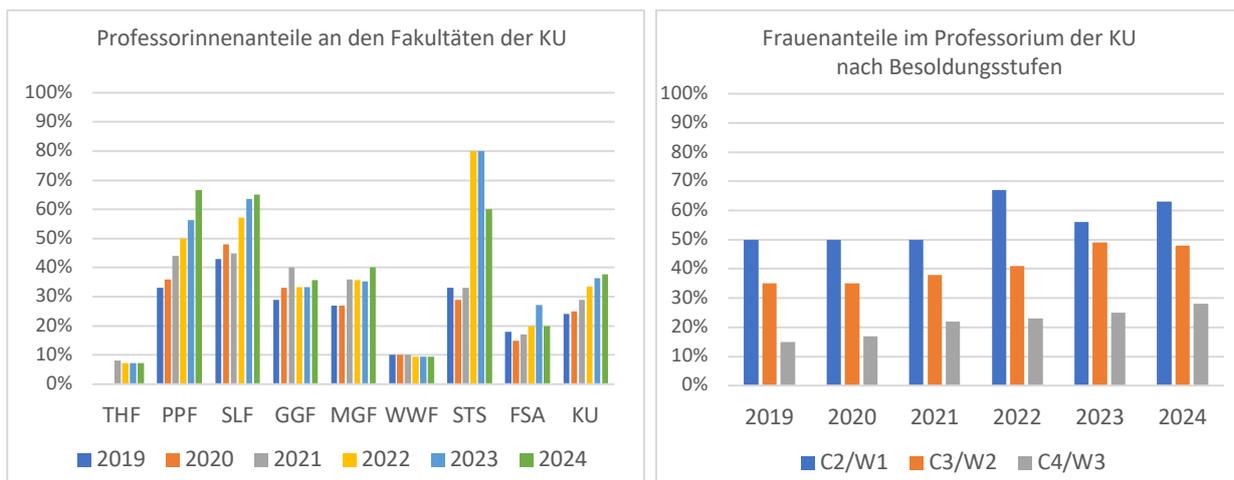


Abb. 1, links: Frauenanteile an den 8 Fakultäten sowie an der gesamten Universität in Prozent, rechts: Frauenanteile der Besoldungsstufen W1, W2, W3 in Prozent, dargestellt sind jeweils die Werte von 2019-2024.

THF: Theologische Fakultät, PPF: Philosophisch-Pädagogische Fakultät, SLF: Sprachlich-Literaturwissenschaftliche Fakultät, GGF: Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät, MGF: Mathematisch-Geographische Fakultät, WWF: Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, STS= School of Transformation and Sustainability, FSA: Fakultät für Soziale Arbeit, KU: Daten für die gesamte Universität.

Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile seit der Darstellung im Gleichstellungskonzept 2018, so sind **universitätsweit Fortschritte** festzustellen. Wie in Abbildung 1 erkennbar ist, stieg der Frauenanteil im Professorium universitätsweit von 24 Prozent auf 38 Prozent. Dieser Aufwuchs geht vor allem auf die Philosophisch-Pädagogische Fakultät und die Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät zurück. Die Fakultäten mit den niedrigsten Frauenanteilen sind die Theologische Fakultät, in der 2021 die erste Frau berufen wurde, die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät und die Fakultät für Soziale Arbeit. In der Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie der Mathematisch-Geographischen Fakultät bewegen sich die Frauenanteile aktuell zwischen 30 und 40 Prozent. Die Daten der „School“ sind aufgrund des sehr

kleinen Professoriums (fünf Professuren) weniger aussagekräftig. Bei einer Unterscheidung nach **Besoldungsstufen** (siehe Abbildung 1 rechts) wird deutlich, dass der Aufwuchs vorrangig in den Besoldungsgruppen W1 und W2 stattfindet, was dem bundesweiten Trend entspricht.

Es kann als ein großer Erfolg der KU verbucht werden, dass von den acht **Tenure-Track-Professuren** (davon sieben im neuen Schwerpunkt „Digitalisierung“), die nach erfolgreicher Teilnahme der KU am Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern berufen wurden, die Hälfte mit Frauen besetzt wurde. Insgesamt hat sich der Frauenanteil unter den **Neuberufungen** in den letzten zwei Amtsperioden des Senats in Richtung Parität entwickelt: Während in der Amtszeit 2015-17 der Frauenanteil unter den Neuberufenen bei 26,7 Prozent lag, stieg er in der Amtszeit von 2017-19 auf 44,4 Prozent, in der Amtszeit von 2019-21 auf 59 Prozent und lag in der Amtszeit von 2021-23 bei 50 Prozent.

Der universitäre Frauenanteil der KU liegt mit einem Wert von 38 Prozent über dem bundesweiten Durchschnittswert von 28 Prozent (2022) und über dem bayerischen Durchschnittswert von 24,6 Prozent (2022).

2.2 Repräsentanz von Frauen im Mittelbau der KU

Für das wissenschaftliche Personal der KU erlaubt die Personalstatistik aktuell nur eine Gesamtdarstellung der Beschäftigten sowie eine Aufschlüsselung nach befristeter bzw. unbefristeter Stelle, jedoch keine Unterscheidung zwischen Personal mit bzw. ohne Qualifikationsprojekt. Ergänzend kann der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen ausgewertet werden.

Im sogenannten **Mittelbau der KU** stieg der Frauenanteil von 2019 bis 2024 von 55 auf 57 Prozent und ist damit als paritätisch zu bewerten (siehe Abbildung 2). Dabei ist in einigen Fakultäten ein leichter Aufwärtstrend oder Stabilität festzustellen, in der Theologischen Fakultät und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät liegt dagegen ein leichter Abwärtstrend vor. Insgesamt ist der Frauenanteil mit 58 Prozent etwas höher bei den befristeten Stellen als bei den unbefristeten Stellen, wo er 53 Prozent beträgt.

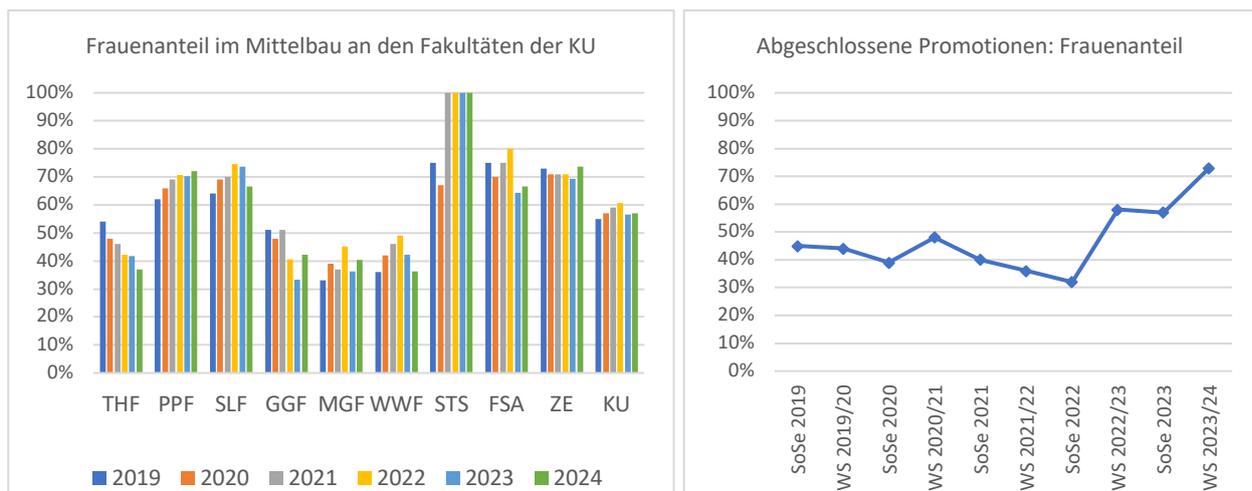


Abb. 2, links: Frauenanteile im Mittelbau an den 8 Fakultäten, zentralen Einrichtungen sowie an der gesamten Universität in Prozent, dargestellt sind die Werte von 2019-2024, rechts: Frauenanteile bei abgeschlossenen Promotionen an der KU in Prozent, dargestellt sind die Werte von 2019-2024.

THF: Theologische Fakultät, PPF: Philosophisch-Pädagogische Fakultät, SLF: Sprachlich-Literaturwissenschaftliche Fakultät, GGF: Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät, MGF: Mathematisch-Geographische Fakultät, WWF: Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, STS= School of Transformation and Sustainability, FSA: Fakultät für Soziale Arbeit, ZE: Zentrale Einrichtungen, KU: Daten für die gesamte Universität.

Bei den **Qualifikationsarbeiten** ist an der KU nur der Bereich der Promotionen sinnvoll quantitativ interpretierbar, hier werden pro Semester zwischen 15 und 30 Arbeiten abgeschlossen. Bei den Habilitationen liegt die Zahl an Abschlüssen jährlich im einstelligen Bereich und wird daher nicht quantitativ betrachtet. Während der Frauenanteil bei den Promotionsabschlüssen im Verlauf der Pandemie zunächst sank und im Sommersemester 2022 mit 32 Prozent seinen Tiefpunkt hatte, ist er seit mittlerweile zwei Semestern wieder über 50 Prozent (siehe Abbildung 2 rechts).

2.3 Repräsentanz von Frauen in der Studierendenschaft

Im Wintersemester 2023/24 waren an der KU 4879 Studierende eingeschrieben, von denen zwei Drittel weiblich waren. Der **Anteil an Studentinnen** hat sich seit 2018 kaum verändert, wie Abbildung 3 zeigt. Mit Ausnahme der Theologischen Fakultät weisen alle Fakultäten der KU einen mindestens paritätischen Frauenanteil bei den Studierenden auf.

Der insgesamt hohe Studentinnenanteil an nahezu allen Fakultäten, der angesichts der gut nachgefragten geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächer sowie dem starken Lehramt 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 werden weiterhin beobachtet, sind aber auch fachlich begründet, da die dort studierenden Kandidaten für das katholische Priesteramt männlich sein müssen.

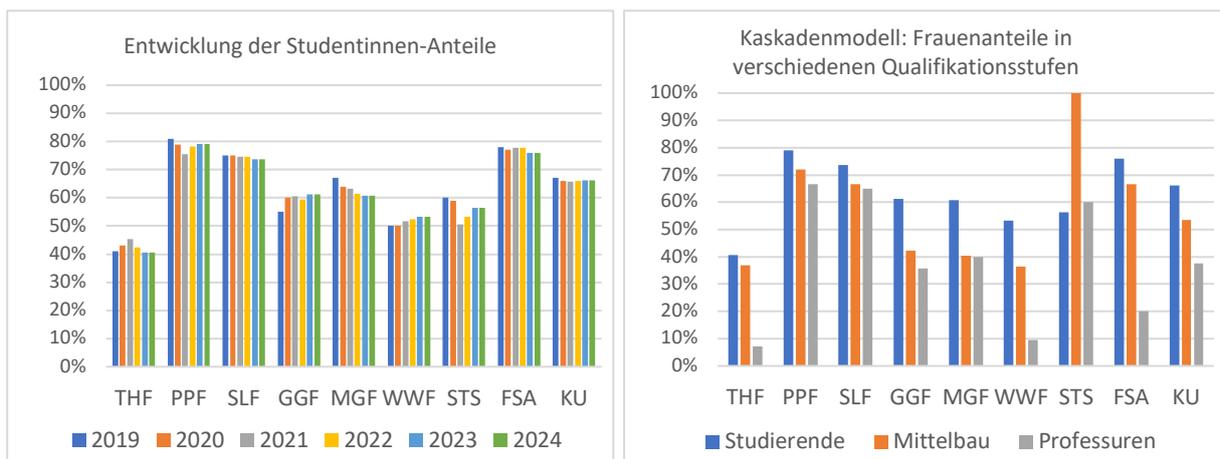


Abb. 3, links: Frauenanteile unter den Studierenden an den 8 Fakultäten sowie an der gesamten Universität in Prozent, dargestellt sind die Werte von 2018-2023, rechts: Frauenanteile unter den Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie im Professorium im Jahr 2024 (Studierende: Daten aus dem Wintersemester 2023/24).

THF: Theologische Fakultät, PPF: Philosophisch-Pädagogische Fakultät, SLF: Sprachlich-Literaturwissenschaftliche Fakultät, GGF: Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät, MGF: Mathematisch-Geographische Fakultät, WWF: Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, STS= School of Transformation and Sustainability, FSA: Fakultät für Soziale Arbeit, KU: Daten für die gesamte Universität.

2.4 Schlussfolgerungen auf der 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 sowie Professorinnen herangezogen. Abbildung 3 (rechts) zeigt die Frauenanteile in den genannten Qualifizierungsstufen im Jahr 2024.

Der **Vergleich des Frauenanteils auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen** in den einzelnen Fakultäten zeigt, dass es in der Philosophisch-Pädagogischen Fakultät und der Sprachlich-Literaturwissenschaftlichen Fakultät inzwischen gelungen ist, den Professorinnenanteil über 50 Prozent anzuheben und die Schere zwischen den Frauenanteilen der drei Qualifikationsstufen zu verringern. An drei Fakultäten ist die Schere zwischen den Frauenanteilen im Mittelbau und im Professorium mit jeweils über 30 Prozentpunkten besonders groß, dies sind die Theologische Fakultät, die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät und die Fakultät für Soziale Arbeit. In der Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftlichen Fakultät, der Mathematisch-Geographischen Fakultät und tendenziell auch in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist die Schere bereits zwischen dem Frauenanteil der Studierenden und des Mittelbaus sehr groß. Daraus ergibt sich, dass bei der Personalgewinnung in den zuletzt genannten Fakultäten ein wichtiges Ziel in der Steigerung des Frauenanteils im Mittelbau besteht, während gleichzeitig universitätsweit weiterhin die Gewinnung weiterer Professorinnen erfolgen muss. Die Daten der „School“ sind nicht interpretierbar, da nur eine Person im Mittelbau beschäftigt ist.

2.5 Repräsentanz von 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. Die folgende Tabelle stellt die aktuelle Repräsentation von Frauen in den Gremien der KU (Amtszeit 2023-25) dar.

Gremien	Mitglieder (stimmbe- rechtigt)	W	M	Frauenanteil in Prozent
Hochschulleitung	5	1	4	20
Hochschulrat	16	7	9	44
Erweiterte Hochschulleitung	16	7	9	44
Senat	11	5	6	45
Sprechendenteam Studentischer Konvent	5	2	3	40
Fakultätsräte				
Theologische Fakultät	16	4	12	25
Philosophisch-Pädagogische Fakultät	15	10	5	67
Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät	17	12	5	71
Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät	16	5	11	31
Mathematisch-Geographische Fakultät	17	7	10	41
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	15	4	11	27
School of Transformation and Sustainability	12	8	4	67
Fakultät für Soziale Arbeit	13	5	8	38

Tabelle 1: Frauenanteile in den Gremien der KU, Amtszeit 2023-2025

Aufgrund ihrer besonderen Bedeutung für die Personalgewinnung werden unter den weiteren Gremien der KU die Berufungsausschüsse in den Blick genommen. Die folgende Tabelle stellt die Frauenanteile in den 19 Berufungsverfahren dar, die in der Amtszeit 2021 bis 2023 im Senat der KU behandelt wurden.

Frauenanteil in Berufungsausschüssen				
Kommissionen	Anzahl Mitglieder insgesamt	Anzahl professoraler Mitglieder	Anzahl weiblicher Mitglieder (Anteil in %)	Anzahl weiblicher professoraler Mitglieder (Anteil in %)
Mittelwert	10	7	5 (48 %)	3 (43 %)
Minimum	8	5	2 (22 %)	1 (17 %)
Maximum	14	11	8 (75 %)	6 (67 %)

Tabelle 2: Frauenanteile in den Berufungsausschüssen der KU, Senatsberichte in der Amtszeit 2021-23

Die Daten verdeutlichen, dass es in den zentralen Gremien der KU mit Ausnahme der Hochschulleitung gelungen ist, einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent zu erreichen. In einigen Fakultätsräten ist dies ebenfalls gelungen, nicht jedoch in den Fakultäten mit den niedrigsten Frauenanteilen im Professorium. Zudem muss angemerkt werden, dass der Frauenanteil nicht in allen Mitgliedsgruppen der jeweiligen Gremien vergleichbar ist.

Ferner zeigen die Daten, dass es in den Berufungskommissionen mittlerweile gelungen ist, einen nahezu paritätischen Frauenanteil sowie einen Professorinnenanteil von über 40 Prozent zu realisieren, womit die Anforderungen des Berufungsleitfadens der KU im universitätsweiten Durchschnitt erfüllt werden. Trotzdem gibt es in den Kommissionen eine breite Streuung der Frauenanteile, die sich durch die Unterschiede in den Fakultäten erklären lässt. Eine Verbesserung wird teilweise durch externe Professorinnen erzielt, lässt sich langfristig aber nur durch eine Erhöhung des Frauenanteils im Professorium erreichen. Um dennoch gendergerechte Berufungsverfahren zu ermöglichen, finden seit 2021 in den Kommissionen mit besonders niedrigem Frauenanteil gezielte Gender-Bias-Sensibilisierungen statt.

2.6 Auswertung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen

Die Ableitung zukünftiger Ziele erfordert zunächst eine Bilanzierung der in den vorangegangenen Gleichstellungskonzepten vorgestellten Ziele und Maßnahmen. Im Jahr 2018 wurden insgesamt fünf Ziele formuliert, deren Umsetzung in Tabelle 3 (Anhang) dokumentiert ist und sich folgendermaßen zusammenfassen lässt:

Zum **ersten Ziel (Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen)** ist festzustellen, dass die **Maßnahmen größtenteils umgesetzt** wurden bzw. weiterlaufen. Die **Handlungsperspektive** besteht darin, sie weiterzuentwickeln und bei Bedarf anzupassen. Zusätzlich wird seit 2021 ein Onboarding-Programm für neuberufene Professorinnen umgesetzt, das die Attraktivität der KU für Bewerberinnen erhöhen soll. Neuberufene Professorinnen erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit eine zeitlich begrenzte Deputatsreduktion, zusätzliche Hilfskraftstunden sowie ein Führungskräfte-Coaching. In folgenden Bereichen **wird aktuell noch an der Umsetzung gearbeitet**: Die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen ist aktuell noch abhängig von der Beschlusslage einzelner Berufungsausschüsse, findet also nicht in allen Verfahren in gleichem Umfang statt. Bei den Führungskräfte-Trainings ist festzustellen, dass die Bereitschaft zur Teilnahme vor allem im Professorium noch ausbaufähig ist. Die Einführung der Mitarbeitendengespräche ist zwar von der Hochschulleitung beschlossen, die flächendeckende Umsetzung steht aber noch aus. In diesem Zusammenhang hat sich auch die Formulierung von Kriterien zur Entlastung von Mitarbeiterinnen in Berufungskommissionen (siehe auch Ziel 4) verzögert und muss noch erfolgen.

Zum **zweiten Ziel (Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses)** ist festzustellen, dass die **Maßnahmen vollständig umgesetzt** wurden und bislang sehr positiv aufgenommen werden. Das Stipendien-Programm konnte seit 2018 aufrechterhalten werden, jährlich werden durchschnittlich drei Abschluss-Stipendien vergeben, zum größeren Teil für Promotionen. Das Mentoring-Programm wurde etabliert, eine erfahrene Wissenschaftsmanagerin koordiniert das Programm und vertritt die KU mit leitender Funktion im Forum Mentoring. Auch das Coaching-Programm wurde in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung etabliert und aufgrund der positiven Resonanz auf neuberufene Professorinnen erweitert.

Auch zum **dritten Ziel (Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule)** ist festzustellen, dass die **Maßnahmen vollständig umgesetzt** wurden. Nach erfolgreicher Förderung der KU im Professorinnenprogramm konnten zusätzliche Maßnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf umgesetzt werden, die Betreuungsmöglichkeiten erweitern und Wissenschaftlerinnen mit Kindern gezielt unterstützen. Um nach der Einführung der zusätzlichen Maßnahmen über eine mögliche Verstetigung entscheiden und insgesamt die Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit besser einschätzen zu können, wurde 2023 in Kooperation mit dem Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft ein Fragebogeninstrument entwickelt, das zukünftig regelmäßig eingesetzt werden soll. Die erste Erhebung läuft im Frühjahr 2024.

Für das **vierte Ziel (Ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in den Gremien der KU)** konnten die **Maßnahmen bislang erst teilweise umgesetzt** werden. Im Rahmen des Onboarding-Programms für Neuberufene wurden neben den bereits genannten Fördermaßnahmen auch Vernetzungsmöglichkeiten geschaffen, z.B. ein Willkommens-Workshop oder regelmäßige „Meet and Eat“ Termine für Professorinnen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Mensa. Dort wird auch für die Gremienteilnahme von Frauen geworben, die jedoch noch immer begrenzt ist durch den in manchen Fakultäten niedrigen Frauenanteil im Professorium. In manchen Fakultäten werden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bereits durch Hilfskräfte bei ihrer Arbeit unterstützt, jedoch stehen die konkreten Regelungen dafür noch aus.

Die Maßnahmen für das **fünfte Ziel (Sensibilisierung für Genderfragen unter Studierenden, Mitarbeitenden und Führungskräften der KU)** wurden **vollständig umgesetzt**. Hier muss festgestellt werden, dass die Resonanz für genderbezogene Themen bei Studierenden hoch ist. Als zusätzliche Maßnahme wurde temporär ein Fonds der Hochschulleitung für innovative Gleichstellungsprojekte eingerichtet, aus dem die Ausbildung von Diversity Trainerinnen an der KU gefördert wurde, die studentische Workshops anbieten. Auch ein studentisches Projekt für die Bereitstellung kostenloser Periodenprodukte konnte mit sehr positiver Resonanz in einer bislang dreijährigen Pilotphase realisiert werden.

2.7 Stärken-Schwächen-Analyse in Bezug auf die zentralen Themen im Professorinnenprogramm 2030

Insgesamt sind für das **Ziel, den Frauenanteil im Professorium der KU zu erhöhen**, folgende **Stärken der KU** festzustellen: Die bestehenden Ordnungen, Leitfäden, Verfahrenswege und Schulungen sind etabliert und haben sich bewährt. Mit den vorhandenen Regelungen konnte der Frauenanteil im Professorium der KU bereits auf ein im bayerischen und deutschlandweiten Vergleich hohes Niveau gebracht werden. Die Attraktivität der KU als Arbeitgeberin für Professorinnen hat sich durch die Verstärkung familienfreundlicher Angebote und durch das Onboarding-Programm erhöht. Gleichzeitig sind auch **Schwächen der KU** festzustellen, die sich in dem sehr unterschiedlichen Frauenanteil an den Fakultäten niederschlagen. In manchen Fächern besteht

bereits unter Studierenden bzw. im Mittelbau ein niedrigerer Frauenanteil, der bislang nicht zu verstärkten Bemühungen um eine aktive Rekrutierung von Bewerberinnen führt. In anderen Fakultäten bestehen trotz hohem Studentinnenanteil große Schwierigkeiten, Frauen für Professuren zu gewinnen. Teilweise zeigt sich erst im Verlauf der Berufungsverfahren, dass es für die festgelegten Ausschreibungskriterien eine geringe Zahl von Wissenschaftlerinnen auf dem deutschen Markt gibt. Für den internationalen Arbeitsmarkt ist die KU bislang aber noch nicht in allen Fakultäten bereit, auch wenn die Internationalisierung aktuell mit Nachdruck vorangetrieben wird⁵ und diesbezüglich Fortschritte zu erwarten sind. Die fach- und fakultätsspezifischen Besonderheiten müssen künftig bei der Festlegung von Denominationen, Kommissionen und Auswahlkriterien stärker in den Blick genommen werden.

Für das **Ziel, die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu erhöhen**, können als **Stärken der KU** die bereits etablierten Unterstützungsangebote, der hohe Frauenanteil im Mittelbau und die zahlreichen neu berufenen Professorinnen, die auch als Role Models dienen, genannt werden. Zudem ist es uns durch die Beteiligung am Tenure-Track-Programm gelungen, ein sehr gutes Netzwerk innerhalb der KU sowie mit vergleichbaren Akteurinnen anderer Universitäten aufzubauen. Die aktive Beteiligung an diesem langen Projekt ermöglicht die kontinuierliche Arbeit an der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Forschende im Qualifikationsprozess, die mittelfristig eine breite Wirkung entfalten. Beispielsweise sind in diesem Zusammenhang die 2021 verabschiedeten Leitlinien zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern⁶ entstanden. Die organisatorischen Rahmenbedingungen für die Promotion wurden verbessert, u.a. durch die Einführung von Betreuungsvereinbarungen, eine aktualisierte Rahmenpromotionsordnung und die Einführung von Beratungsstrukturen für „Akademische Karrieren“. Von den organisatorischen Verbesserungen, den klareren Absprachen und der Stärkung der Feedback-Kultur profitieren sämtliche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der KU. Zu den **Schwächen der KU** zählen einerseits die bekannten Probleme des deutschen Wissenschafts-systems: Akademische Karrieren bleiben schlechter planbar als andere Karrieren und stellen Forschende insbesondere in der Phase der Familiengründung vor große Herausforderungen. Die Diskussionen im Kontext von #IchBinHanna wurden auch im Mittelbau und in den zentralen Gremien der KU intensiv geführt. In einer kleinen Universität mit einer durch das Konkordat zwischen dem Freistaat Bayern und der katholischen Kirche gedeckelten Anzahl an unbefristeten Stellen sind die Möglichkeiten, zusätzliche unbefristete Mittelbaustellen zu schaffen ohne Qualifikationsstellen zu verlieren, allerdings sehr begrenzt. Spezifische Herausforderungen bei der Sicherung einer hohen Betreuungsqualität bestehen an der KU darin, dass in den kleinen Fächern die Qualifikationsvorhaben nicht in strukturierten Programmen stattfinden und die Betreuungsqualität individuell unterschiedlich ist. Die interne Vernetzung und interdisziplinäres Arbeiten erfordert seit der Pandemie und dem seitdem höheren Arbeitsanteil im Homeoffice zusätzliche Anstrengungen, hier weist die KU mit ihrer „Insellage“ im Altmühltal und dem ohnehin hohen Anteil an pendelnden Personen einen Standortnachteil auf. Eine weitere Schwäche besteht darin, dass die bisherige Datenlage noch keine Differenzierung nach den Phasen der wissenschaftlichen Karriere (z. B. Promotion vs. Postdoc/Habilitation), nach Stellenanteilen oder Vertragsdauern erlaubt.

Für das **Ziel der paritätischen Gremienteilnahme von Frauen und Männern** sind folgende **Stärken der KU** zu benennen: Die Anzahl an Professorinnen hat sich in den letzten sechs Jahren

⁵ Beispielsweise nimmt die KU im Jahr 2024 am HRK Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ teil.

⁶ <https://www.ku.de/forschung/akademische-karrieren>

deutlich erhöht, und die KU hat mit ihrer Präsidentin seit fast zehn Jahren ein prominentes Role Model. Für die Tätigkeiten als Dekan*in oder Vizepräsident*in sind Entlastungsmöglichkeiten im Lehrdeputat festgelegt. Zudem wird die Gleichstellung der Geschlechter sowohl im Leitbild der KU als auch in der Entwicklungsplanung und nicht zuletzt im bayerischen Hochschulinnovationsgesetz explizit benannt. **Schwächen der KU** bestehen darin, dass die Absprachen vor Hochschulwahlen komplex sind und das Kriterium der Parität bislang kaum beinhalten. Die Tätigkeit als Dekan*in wird aufgrund der hohen Arbeitsbelastung als wenig attraktiv angesehen. Eine weitere Schwäche der KU besteht in einer bislang eher restriktiven Handhabung von Deputatsermäßigungen. Da es in manchen Fakultäten wenig Frauen gibt, riskieren die Professorinnen dort eine Ämterüberlastung, wenn sie sich zusätzlich zum Fakultätsrat und der Arbeit in Berufungskommissionen für die zentralen Gremien der KU bewerben. Dies führt dazu, dass Frauen in den Gremien der KU nicht durchgängig gut vertreten sind.

2.8 Fazit

Die vorliegenden Daten zur Repräsentanz von Frauen unter den Mitarbeitenden und Studierenden der KU verweisen auf eine positive Entwicklung. Die Berufsquote von Frauen konnte gesteigert werden, so dass sich der Professorinnenanteil seit dem vorangegangenen Gleichstellungskonzept um mehr als 10 Prozentpunkte erhöht hat. Dadurch hat sich auch die Repräsentanz von Frauen in den Gremien der KU verbessert. Sowohl im Professorium als auch in den Gremien der KU ist aber das im Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz genannte Ziel der Parität von Männern und Frauen noch nicht erreicht und bleibt daher weiterhin handlungsleitend. Ebenso besteht weiterhin das Ziel, Frauen während der Phase der wissenschaftlichen Qualifikation zu unterstützen. Während sich die Maßnahmen auf der Ebene des Professoriums vor allem darauf konzentrieren, exzellente Frauen für die KU zu gewinnen, sind die Maßnahmen auf der Ebene der wissenschaftlichen Qualifikation darauf ausgerichtet, qualifizierte Frauen so zu fördern, dass sie in der Wissenschaft gehalten werden und den Talentpool von Wissenschaftlerinnen im deutschen Hochschulsystem erweitern. Durch die erfolgreiche Teilnahme der KU am Professorinnenprogramm III mit insgesamt drei geförderten Professuren konnten zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung umgesetzt werden. Diese Maßnahmen werden kontinuierlich evaluiert, und für erfolgreiche Maßnahmen wird eine Verstetigung angestrebt.

3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule

Mit Blick auf die dargestellte Entwicklung der KU, das Ergebnis der Stärken-Schwächen-Analyse und auf die Förderziele und Zielgruppen des Professorinnenprogramms 2030 ist festzustellen, dass für die bisherigen Ziele bereits grundlegende Strukturen geschaffen und zahlreiche Maßnahmen umgesetzt werden konnten, um der Zielerreichung näher zu kommen. Gleichzeitig wird festgestellt, dass die benannten Ziele weiterhin aktuell und handlungsleitend bleiben. Dabei ist eine grundsätzliche Voraussetzung aller Ziele und Maßnahmen, dass Frauen nicht unabhängig von ihrer Leistung bevorzugt, sondern Strukturen so verändert werden, dass vorhandene Benachteiligungen verringert werden. Für die Entwicklung bis 2030 werden die Ziele der KU wie folgt formuliert:

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Dieses Ziel wird bis zur paritätischen Besetzung der Professuren und Lehrstühle an allen Fakultäten der KU beibehalten. Während der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungskonzepts von 2024 bis 2030 werden nach derzeitiger Planung 25 Professuren zur Neubesetzung frei. Wenn dabei weiterhin eine mindestens paritätische Besetzung mit Männern und Frauen gelingt, dann würde sich der Anteil an Professorinnen bis 2030 auf 44 Prozent erhöhen. Dies ist das quantitative Ziel für den Frauenanteil im Professorium der KU im Jahr 2030. Laut einem Bericht der Leopoldina⁷ ergibt die Forschungslage Hinweise auf eine kritische Masse von 30 Prozent, ab der Minderheiten in Organisationen Einfluss nehmen können. Dieses Minimalziel wird für alle Fakultäten der KU angestrebt, wobei es in der Theologischen Fakultät und in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät aufgrund der geringen Anzahl an freiwerdenden Professuren voraussichtlich erst nach 2030 erreicht werden kann.

Ziel 2: Förderung von Wissenschaftlerinnen während der Qualifikationsphase

Der qualitative Schwerpunkt ist mit Ausnahme weniger Fakultäten nicht die Personalgewinnung, sondern eine möglichst gute Förderung der Wissenschaftlerinnen während der Qualifikationsphase mit dem Ziel der Erhöhung der Planbarkeit ihrer wissenschaftlichen Karriere. Quantitative Ziele können erst im Rahmen der Entwicklung eines detaillierteren Monitorings benannt werden. Zu diesem zweiten Ziel zählt daher auch die Ausweitung des Monitorings auf relevante Parameter in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase (z. B. Dropout Rate).

Ziel 3: Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule

Dieses Ziel ist unter anderem im Leitbild der KU festgeschrieben und wird beibehalten. Mithilfe von regelmäßigen Befragungen soll das Monitoring familienfreundlicher Maßnahmen verbessert werden, um bei Bedarf Maßnahmen anpassen zu können.

Ziel 4: Ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in den Gremien der KU

Das bayerische Hochschulinnovationsgesetz gibt als quantitatives Ziel in den Gremien Parität vor, für die Hochschulleitung wird ein Frauenanteil von mindestens 40 Prozent genannt. Diese Zielmarken übernimmt die KU für ihre Planung bis 2030.

Ziel 5: Sensibilisierung für Genderfragen unter Studierenden, Mitarbeitenden und Führungskräften der KU

Dies ist ein qualitatives Ziel und wird im Sinne eines kontinuierlichen Kulturwandels weiterverfolgt. Insbesondere sollen Beratungsstrukturen für alle Studierenden und Mitarbeitenden nach erlebter Benachteiligung oder Belästigung noch sichtbarer gemacht werden, um langfristig ein gleichberechtigtes Miteinander aller Geschlechter an der KU zu erreichen.

4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen

Ausgehend von den formulierten Zielen wird im Folgenden zunächst für jedes Ziel tabellarisch zusammengefasst, welche Maßnahmenpakete geplant sind und welche Handlungsperspektiven

⁷ Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e.V. (2022): Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen. <https://www.leopoldina.org/publikationen/detailansicht/publication/frauen-in-der-wissenschaft-entwicklung-und-empfehlungen-2022/>

dabei im Vordergrund stehen. Für jedes Ziel erfolgen dann zusätzliche Erläuterungen, die auf Zielgruppen, bestehende Vorarbeiten und eventuelle Herausforderungen eingehen.

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	
Maßnahme	Handlungsperspektiven
Kontinuierliche Verbesserung der Gendergerechtigkeit von Berufungsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> ○ Weiterführung der im Berufungsleitfaden verankerten Maßnahmen und kontinuierliche Evaluation in den jährlichen Berichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ○ Kontinuierliche Schulung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für die Arbeit in Berufungsausschüssen ○ Bei zusätzlichem Schulungsbedarf erhalten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein gezieltes Coachingangebot ○ Ausweitung der Gender-Bias-Sensibilisierung für Mitglieder von Berufungsausschüssen: regelmäßige Schulung der Neuberufenen, Sensibilisierung aller Berufungsausschüsse, vor allem in Fakultäten mit einem Frauenanteil unter 30 Prozent im Professorium ○ Stärkere Berücksichtigung eines angemessenen zeitlichen Umfangs für Auswahlverfahren, um qualitativ hochwertige Berufungsverfahren sicherzustellen
Erhöhung der Anzahl an Bewerbungen von Frauen für ausgeschriebene Professuren	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kontinuierliche Nutzung des Netzwerks bayerischer Frauenbeauftragter zur Verbreitung von Ausschreibungen der KU ○ Erweiterung der Empfehlungen und Klärung der Zuständigkeiten für die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen im Berufungsleitfaden der KU ○ Verpflichtung der Fakultäten mit einem Frauenanteil unter 30 Prozent im Professorium zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen
Erhöhung der Attraktivität der KU als Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fortsetzung des Onboarding-Programms für neuberufene Professorinnen (Deputatsermäßigung für ein Semester, Führungskräfte-Coaching, zusätzliche Mittel für Hilfskräfte) ○ Fortsetzung der Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Maßnahmen zur Vereinbarkeit, um die KU weiterhin als exzellenten Ort für die Forschung für alle Geschlechter auszuweisen
Strategische Planung von Ausschreibungen im Hinblick auf die Gewinnung von Professorinnen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht bei der Festlegung der Denomination und der Besoldungsstufe als gemeinsame Entscheidung von Hochschulleitung und Fakultät ○ Fakultäten mit einem Professorinnenanteil unter 30 Prozent sind verpflichtet, Ausschreibungskriterien zu finden, mit denen die Anzahl an Bewerberinnen erhöht werden kann ○ Langfristige Planung und Vorbereitung von Ausschreibungen, u.a. durch Einladung von Wissenschaftlerinnen für Gastprofessuren, Gastvorträge, Fellowships usw.

Um den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen, werden die bereits eingeführten und bewährten Maßnahmen beibehalten, aber so modifiziert, dass die genannten Schwächen aufgegriffen werden. Dabei wird der Berufungsprozess im engeren Sinne (von der Festlegung des Ausschreibungstextes bis zur Gremienentscheidung) in den Blick genommen, ebenso aber auch die Attraktivität der KU für Bewerberinnen in einem Umfeld, das sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität zunehmend vom Wettbewerb um die besten Köpfe geprägt ist. Erstmals liegt der Fokus gezielt auf den **Fakultäten mit einem Frauenanteil unter 30 Prozent im Professorium**, um dort eine höhere Verbindlichkeit bei der tatsächlichen Durchsetzung von Gleichstellung bei der Berufung von Professorinnen und Professoren zu bewirken.

Die **Gendergerechtigkeit der Berufungsverfahren** ist durch die Einführung des Berufungsleitfadens der KU und die darin genannten verpflichtenden Maßnahmen bereits verbessert worden. In die nächste Überarbeitung des Berufungsleitfadens sollen zusätzliche Hinweise zum Umgang mit impliziten geschlechtsbedingten Vorurteilen (implicit bias) aufgenommen werden. Damit die Umsetzung der Maßnahmen dauerhaft gelingt, werden die jeweils beteiligten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für ihre Aufgabe regelmäßig geschult und dokumentieren in ihrem Bericht etwaige Probleme. Seit 2021 wird in einigen Berufungsausschüssen zu Beginn der Arbeit eine Sensibilisierung für mögliche Verzerrungseffekte durch das Geschlecht in der Personalauswahl vorgenommen (Gender Bias Sensibilisierung), die auf positive Resonanz stieß. 2023 gab es dazu einen halbtägigen Workshop für alle Neuberufenen der KU. Um Geschlechtergerechtigkeit insbesondere in den Berufungsausschüssen der Fakultäten mit niedrigem Professorinnenanteil (unter 30 Prozent) systematisch zu verbessern, wird die Gender Bias Sensibilisierung zukünftig in allen Berufungsausschüssen dieser genannten Fakultäten vorgenommen, zusätzlich auch in den anderen Fakultäten, sofern die jeweiligen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dies für erforderlich halten. Dies soll auch die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entlasten, da es die Verantwortung für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags auf den gesamten Ausschuss erweitert.⁸ Zusätzlich wird den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Berufungsverfahren in diesen Fakultäten begleiten, ein gezieltes Coachingangebot gemacht. Im Rahmen der momentan laufenden Aktualisierung der Grundordnung der KU wurde die Berufsordnung grundsätzlich in den Blick genommen, und es wurden erste Vorschläge für Verbesserungen erarbeitet. Beispielsweise würde die Sicherstellung, dass für die Personalauswahl ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um individuelle Karriereverläufe berücksichtigen zu können, zur Gendergerechtigkeit von Berufungsverfahren zusätzlich beitragen.

Um die **Anzahl an Bewerberinnen für Professuren an der KU zu erhöhen**, soll die Umsetzung einer aktiven Rekrutierung durch die Erweiterung von Prozessempfehlungen im Berufungsleitfaden erleichtert werden. Dabei soll auch eine Klärung der Zuständigkeiten erfolgen. Fakultäten mit einem Professorinnenanteil unter 30 Prozent werden zu einer aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen in ihren Berufungsverfahren verpflichtet. Zusätzlich zu den Maßnahmen in Auswahlverfahren soll die **Attraktivität der KU** auch durch ihre Willkommenskultur für Neuberufene, ihre Förderkultur für Nachwuchswissenschaftlerinnen und ihren kontinuierlichen Einsatz für ein familienfreundliches und diskriminierungsfreies Arbeits- und Studientumfeld verdeutlicht werden.

Bei dem Versuch, mehr Frauen an die KU zu berufen, darf die Konkurrenz mit anderen Institutionen im In- und Ausland nicht vergessen werden. In dieser Wettbewerbssituation ist eine **strategische Planung der Ausschreibungen** von hoher Bedeutung. Diese findet bislang schon statt, indem Ausschreibungen entsprechende Marktanalysen vorangehen. Zukünftig soll die Kategorie Geschlecht bei der gemeinsamen Entscheidung der Fakultät und der Hochschulleitung für eine Denomination und Besoldungsstufe berücksichtigt werden. Insbesondere Fakultäten mit einem Professorinnenanteil unter 30 Prozent werden dazu verpflichtet, nach ihrer Marktanalyse Ausschreibungskriterien zu benennen, mit denen die Anzahl von Bewerbungen von Frauen erhöht werden kann. Gemäß den Empfehlungen der Leopoldina⁹ sollten die Personalplanungen dieser

⁸ Im Gleichstellungskonzept 2018 wurde die Entlastung von Frauen, die in Berufungskommissionen arbeiten, als Maßnahme bei diesem Ziel aufgelistet. Im aktuellen Konzept wird sie unter Ziel 4 behandelt.

⁹ Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e.V. (2022): Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen. <https://www.leopoldina.org/publikationen/detailansicht/publication/frauen-in-der-wissenschaft-entwicklung-und-empfehlungen-2022/>

Fakultäten längerfristig erfolgen und bei der Planung von Ausschreibung und Denomination im Vorfeld Recherchen zur Rekrutierung von Frauen unternommen werden. Nur so können Kandidatinnen gefunden werden, ohne dass unter dem Zeitdruck eines laufenden Berufungsverfahrens Kriterien im Sinne der Frauenförderung geändert werden müssen. Für die Rekrutierung können beispielsweise Gastprofessuren, Gastvorträge, Forschungs Kooperationen oder Fellowships im Vorfeld der Ausschreibung genutzt werden, um Frauen für die KU zu interessieren und Themenfelder zu identifizieren, in denen exzellente Wissenschaftlerinnen aktiv sind.

Ziel 2: Förderung von Wissenschaftlerinnen während der Qualifikationsphase	
Erhöhung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren durch Beratungs-, Coaching- und Weiterbildungsangebote	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kontinuierliche Evaluation und Weiterentwicklung des Workshop-Programms in Abstimmung mit dem Bereich Akademische Karrieren und der Personalentwicklung der KU ○ Weiterführung des Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase ○ Weiterführung der Beratungsangebote im Bereich Akademische Karrieren ○ Weiterführung des Coaching-Programms für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase
Weiterführung des Stipendien-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Weiterführung des 2018 begonnenen Programms ○ Anpassung der Stipendienrate
Kontinuierliche Verbesserung der Qualitätsstandards bei der Betreuung von Qualifikationsvorhaben	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nach der Einführung von Betreuungsvereinbarungen für Promotionen sind ähnliche Vereinbarungen für die Habilitations- und Postdoc-Phase geplant. ○ Die Betreuung der Qualifikationsarbeit ist eines der Themen für Mitarbeitendengespräche, deren Einführung beschlossen wurde und deren Umsetzung und Evaluation bevorsteht. ○ Die Einführung der Option einer Betreuung im Team wird angestrebt.
Verbesserung des Datenmonitorings für Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> ○ Auswertung der Studierendenstatistiken für Promovierende im Hinblick auf Frauenanteile bei der Einschreibung, dem Abschluss oder dem Abbruch von Promotionen ○ Differenzierung der Mittelbau-Statistik nach Mitarbeitenden mit/ohne Qualifikationsvorhaben, vor/nach der Promotion, mit/ohne Befristung, nach Stellenanteilen ○ Nutzung der bereits eingeführten Business Intelligence und Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und dem Controlling der KU ○ Präsentation der Statistiken im jährlichen Gleichstellungsbericht
Unterstützung der fachlichen Vernetzung von Wissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Einsatz von dezentralen Fakultätsmitteln für die finanzielle Förderung von Tagungsreisen von Mitarbeiterinnen, sofern keine ausreichenden zentralen Reisemittel vorhanden sind

Ein wichtiger Ansatz der Förderung von Wissenschaftlerinnen während der Qualifikationsphase ist, die Zahl an Frauen im Wissenschaftssystem insgesamt zu erhöhen. Wenn es den Universitäten und Hochschulen gelingt, den vielfach beschriebenen Dropout nach der Promotion zu verringern, steigt bei Berufungsverfahren mittelfristig die Chance auf eine höhere Frauenquote bei den Bewerbenden und damit auch bei den Professorinnen.

Um die Wissenschaftlerinnen mit einem Qualifikationsvorhaben an der KU zu unterstützen, besteht die zentrale Strategie in dem Versuch, die bereits eingeführten **Fördermaßnahmen** fortzusetzen und möglichst zu verstetigen. Für ein dauerhaftes Management und eine Weiterentwick-

lung der vielfältigen Fördermaßnahmen ist es notwendig, die bislang als befristete Koordinationsstelle eingerichtete 0,5-Stelle zu verstetigen. Für die Weiterführung sämtlicher Fördermaßnahmen sind angesichts der aktuell angespannten finanziellen Situation der KU weiterhin mindestens teilweise Fördermittel aus dem Professorinnenprogramm erforderlich. Da die Fördermaßnahmen kontinuierlich evaluiert werden, ist eine Anpassung an veränderte Bedarfe möglich und hat teilweise auch schon stattgefunden. Die zweite Strategie besteht in einer **Verbesserung des Datenmonitorings** für den Bereich der wissenschaftlichen Qualifikation. Da die Promovierenden der KU inzwischen zu einer Einschreibung für die Promotion angehalten werden, ist im Rahmen der Studierendenstatistik die Auswertung von Frauenanteilen unter Promovierenden, bei den Promotionsabschlüssen und bei den Promotionsabbrüchen möglich. Bei der geplanten Weiterentwicklung des Datenmonitorings, die durch die bereits erfolgte Einführung einer Business Intelligence an der KU unterstützt wird, ist in der Personalkategorie „Mittelbau“ eine Differenzierung nach Mitarbeitenden mit und ohne Qualifikationsvorhaben sowie nach Stellenanteilen geplant. Auf der Grundlage der verbesserten Statistik kann beispielsweise die Abbruch-Rate beobachtet und auf geschlechtsspezifische Effekte geprüft werden. Die erhobenen Daten werden in die jährlichen Gleichstellungsberichte integriert.

Eine weitere Strategie, die vor allem durch die allgemeinen Forschungsförderstrukturen der KU (Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Bereich Akademische Karrieren im Zentrum für Forschungsförderung) verfolgt wird, besteht in der kontinuierlichen **Verbesserung der Qualitätsstandards bei der Betreuung** von Qualifikationsarbeiten im Sinne der bereits benannten Leitlinien. Meilensteine dieser Entwicklung sind die Einführung von Betreuungsvereinbarungen und die Integration des Themas in die Mitarbeitendengespräche an der KU, geplante Weiterentwicklungen betreffen die Einführung ähnlicher Vereinbarungen für die Habilitation und die Postdoc-Phase. Auch die bereits im Rahmen der Personalentwicklung begonnenen Führungskräfte-Schulungen unterstützen das Ziel klarer und verbindlicher Absprachen zwischen Betreuenden und Personen in Qualifikationsvorhaben.

Die gezielte **Förderung von Postdoktorandinnen** erfolgt zunächst durch ihren Einbezug in sämtliche genannten Fördermaßnahmen. Prekären Beschäftigungsverhältnissen wird durch dem Qualifikationsvorhaben angemessene Vertragslaufzeiten und Stellenumfänge entgegengewirkt. Seit 2024 wird die Eigenständigkeit der Postdocs an der KU zusätzlich durch Zuweisung eines eigenen Haushaltsansatzes erhöht.

Um Mitarbeitende der KU bei der **fachlichen Vernetzung** zu unterstützen, werden in manchen Fakultäten dezentrale Haushaltsmittel gezielt für die Förderung von Tagungsreisen eingesetzt, falls keine ausreichenden zentralen Reisemittel zur Verfügung stehen. Diese dezentrale Mittelverwendung wird aufrechterhalten und bedarfsgerecht auf weitere Fakultäten erweitert.

Auch wenn die **Erhöhung des Frauenanteils im Mittelbau** der KU insgesamt nicht als Ziel benannt wurde, werden die Entwicklungen im Sinne des Kaskadenmodells weiter beobachtet und Empfehlungen zur Mitarbeiterinnengewinnung an diejenigen Fakultäten mit einer großen Schere zwischen den Frauenanteilen unter Studierenden und im Mittelbau gegeben. Dies könnte beispielsweise durch den Einbezug der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die entsprechenden Stellenbesetzungsverfahren erfolgen. Bei unbefristeten Mittelbaustellen sollen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten grundsätzlich einbezogen werden.

Ziel 3: Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule	
Einführung regelmäßiger Befragungen der Mitarbeitenden und Studierenden der KU zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> ○ Befragungen für Mitarbeitende und Studierende sind als Online-Umfragen konzipiert und von der Hochschulleitung und Mitarbeitendenvertretung genehmigt. ○ Erste Erhebungswelle 2024
Entscheidung über die Weiterführung der zusätzlichen eingeführten Maßnahmen nach der Evaluation (Nutzungshäufigkeit, Befragungsergebnisse)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Betreuungsmöglichkeiten auf dem Campus bei Veranstaltungen und Tagungen ○ Ferienprogramme in den Pfingst- und Herbstferien, am Buß- und Bettag ○ Erweiterung der Infrastruktur für Familien ○ Hilfskräfte-Programm für Wissenschaftlerinnen nach Rückkehr aus der Elternzeit ○ Finanzielle Unterstützung von Dienstreisen mit Kind für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der KU
Aufrechterhalten der Informations- und Kommunikationspolitik	<ul style="list-style-type: none"> ○ Newsletter Familienfreundliche Hochschule ○ Homepage der KU ○ Regelmäßige Information von Fakultätsräten ○ Einbezug der AG familienfreundliche Hochschule

Das Ziel einer **familienfreundlichen Hochschule** hat an der KU bereits eine langjährige Tradition und war der Schwerpunkt des ersten Gleichstellungskonzepts. Von daher sind eine Reihe von Maßnahmen bereits gut etabliert und wichtige Weichenstellungen erfolgt. Eine Reihe von Maßnahmen wurden in den letzten Jahren zusätzlich eingeführt und beziehen sich sowohl auf die Infrastruktur auf dem Campus und auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten, als auch auf die gezielte Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit Kind. Zur Aufrechterhaltung der Beratung sowie der Koordination und Weiterentwicklung der Maßnahmen ist es notwendig, die bislang befristet eingerichtete 0,5 Mitarbeiterinnenstelle zu verstetigen. Dies könnte am ZFG kostenneutral realisiert werden. Eine wichtige Strategie, um die Familienfreundlichkeit der KU kontinuierlich verbessern zu können, besteht zukünftig in der **regelmäßigen Befragung der Universitätsmitglieder** (Mitarbeitende und Studierende). Das Befragungsinstrument dazu ist bereits entwickelt und genehmigt, und eine erste Befragung findet 2024 statt. Geplant ist die Präsentation der Ergebnisse in den Gremien der KU und die Anpassung und Neuentwicklung von Maßnahmen, sofern ein entsprechender Bedarf identifiziert wird.

Ziel 4: Ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung der KU	
Bessere Vernetzung der Professorinnen zwischen den Fakultäten, um Absprachen zu erleichtern	<ul style="list-style-type: none"> ○ Weiterführung regelmäßiger Vernetzungstreffen, z. B. „Meet and Eat“ ○ Nutzung des Newsletters für Gleichstellung für die Sensibilisierung von Professorinnen
Verbesserung des Frauenanteils in den Wahlvorschlägen für zentrale Gremien der Selbstverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> ○ Empfehlung, dass die Wahl für zentrale Gremien entweder als Personenwahl erfolgt oder dass bei Listenwahl alle Listen mindestens 40 Prozent Frauen enthalten sollen
Entlastung von Professorinnen mit multiplen Ämtern und Schaffung von Anreizen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Einführung einer Entlastungsregel für Professorinnen, die sich in mehr als drei Gremien gleichzeitig einbringen (in Fakultäten mit einem Professorinnenanteil unter 30 Prozent) ○ Entlastung durch zusätzliche Hilfskraftmittel oder Reduktion anderer Dienstaufgaben ○ Gremienarbeit als Bewertungskriterium aufnehmen für die Gewährung von Leistungsprämien

Entlastung von Mitarbeiterinnen mit multiplen Ämtern und Schaffung von Anreizen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gremienarbeit und ggf. -belastung als Thema bei den Mitarbeitendengesprächen: Sollten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in mehr als zwei Berufungsausschüssen gleichzeitig tätig sein, sind sie von anderen Dienstaufgaben zu entlasten. ○ Einsatz von Hilfskraftmitteln zur Entlastung aus dezentralen Mitteln der Fakultäten ○ Gremienarbeit als Bewertungskriterium aufnehmen für die Gewährung von Leistungsprämien
---	--

Gemäß den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG¹⁰ ist die Gremienteilnahme grundsätzlich eine wertvolle Aufgabe, kann jedoch zu Zielkonflikten insbesondere bei Wissenschaftlerinnen führen. Einerseits kann die Gremienarbeit zur Erweiterung von Führungskompetenz führen, andererseits kostet sie Zeit, die dann vor allem in der Forschung fehlt. Da Gremienarbeit weder in Berufungen noch in internen Bewertungen eine hohe Bedeutung hat, wird sie oft eher als Karrierehindernis angesehen. Daher ist laut der DFG die Erhöhung des Frauenanteils im Professorium sowie eine Erweiterung der wissenschaftlichen Bewertungskriterien die Grundvoraussetzung für eine paritätische Gremienteilnahme von Frauen. Die Voraussetzung einer **Erhöhung des Frauenanteils im Professorium** für eine perspektivisch paritätische Gremienbesetzung wurde auch im Gleichstellungskonzept der KU von 2018 benannt. Tatsächlich hat sich der seit 2018 um 12 Prozentpunkte gestiegene Frauenanteil positiv auf die Frauenquote in Gremien ausgewirkt, in fast allen zentralen Gremien liegt sie bei mindestens 40 Prozent. Auch zukünftig wird in der **Erhöhung des Professorinnenanteils in fast allen Fakultäten** (im Sinne von Ziel 1) eine wichtige Voraussetzung gesehen, um den Frauenanteil in den Gremien bis zur im bayerischen HIG geforderten Parität zu erhöhen.

Bei den bisherigen Bemühungen um einen höheren Frauenanteil in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung wurden vor allem Probleme mit dem Wahlsystem und Probleme der Ämterüberlastung bzw. Attraktivität von Gremien identifiziert. Die Probleme mit dem **Wahlsystem** beziehen sich nur auf die zentralen Gremien Senat und Hochschulrat und bestehen darin, dass die Koalitions-Absprachen während der Erstellung von Wahlvorschlägen nach einer Reihe von Kriterien erfolgen, die sich je nach Fakultät unterscheiden können und in der Regel nicht offengelegt werden. Bei der aktuell laufenden Überarbeitung der Grundordnung soll geprüft werden, ob für diese beiden Gremien grundsätzlich Personenwahl vorgeschlagen werden kann. Sollte dies nicht möglich sein, so soll eine Verbesserung dadurch erreicht werden, dass für die Erstellung von Wahlvorschlägen für diese beiden Gremien zukünftig eine Empfehlung erfolgt, dass die Wahlvorschläge einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent enthalten sollen.

Das Problem der **Ämterüberlastung** besteht wegen der Anforderung der professoralen Stimmenmehrheit vor allem in den Fakultäten mit sehr niedrigem Frauenanteil im Professorium. In diesen Fakultäten sind die wenigen Professorinnen neben dem Fakultätsrat meist auch in sämtlichen Berufungsausschüssen Mitglied. Künftig soll daher gezielt in den Fakultäten mit einem Professorinnenanteil unter 30 Prozent eine Entlastungsregelung (zusätzliche Hilfskraftmittel oder Reduktion anderer Aufgaben) für Professorinnen eingeführt werden, die sich in mehr als drei Gremien einbringen. Da eine Ämterüberlastung auch bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

¹⁰ DFG: Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020, <https://www.dfg.de/de/grundlagen-rahmenbedingungen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/allg-informationen/gleichstellungsstandards/umsetzungsprozess>

möglich ist, etwa wenn sich eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zeitgleich in mehr als zwei Berufungsausschüssen einbringt, ist das Thema Gremienbelastung in den Mitarbeitendengesprächen anzusprechen und ggf. eine Entlastung von anderen Dienstaufgaben vorzunehmen. Für die sehr arbeitsintensiven Positionen als Dekan*in oder Vizepräsident*in sind bereits Regeln zur Entlastung sowie Funktionszulagen als Anreize definiert, die im Hinblick auf die Erfüllung der Vorgabe im HIG, dass in der Hochschulleitung ein Frauenanteil von 40 Prozent bestehen soll, bei Bedarf angepasst werden.

Als zusätzliche **Anreizstruktur** soll bei der Vergabe von Leistungsprämien auch eine etwaige überproportionale Belastung durch Gremienarbeit berücksichtigt werden. Zudem wird Wissenschaftlerinnen, die sich in verantwortlicher Position in Gremien einbringen, ein gezieltes Coachingangebot gemacht.

Insgesamt wird die Gremienbeteiligung von Frauen auch durch **familienfreundliche Sitzungszeiten** und ein gutes Zeitmanagement erleichtert, wofür weiterhin sensibilisiert wird. Die meisten Gremien tagen am frühen Nachmittag oder am Vormittag, und in einer Fakultät gab es bereits einen Beschluss, dass es keine Abendtermine für Gremiensitzungen geben darf, wenn nicht alle Mitglieder damit einverstanden sind. Dieses Modell wird allen Fakultäten empfohlen. Auch die Arbeitsweise des Hochschulrats, einzelne Sitzungen online durchzuführen, wird beobachtet im Hinblick auf einen möglichen Modellcharakter.

Ziel 5: Sensibilisierung für Genderfragen unter Studierenden, Mitarbeitenden und Führungskräften der KU	
Weiterführung der Fortbildungsformate für Studierende und Lehrende	<ul style="list-style-type: none"> ○ Das Modul Genderforschung wurde in das universitätsweit wählbare Programm Studium.Pro integriert und ist dadurch von Studierenden aller Fächer wählbar. ○ Zusätzlich werden nach entsprechender Ausbildung von Mitarbeitenden an der KU Diversity-Schulungen für Studierende angeboten, die auch das Thema Gender beinhalten. ○ Für Mitarbeitende werden weiterhin Fortbildungen angeboten, u.a. wurde 2022 ein Format zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingeführt, 2024 fand erstmals eine Diversity-Fortbildung statt. ○ Alle Formate werden kontinuierlich evaluiert und bei Bedarf weiterentwickelt, in Kooperation mit dem Career Service (Veranstaltungen für Studierende) und der Personalentwicklung (Veranstaltungen für Mitarbeitende).
Etablierung von Formaten für Führungskräfte	<ul style="list-style-type: none"> ○ Das Thema gender- und familiengerechte Führung ist im Gesprächsleitfaden für Mitarbeitendengespräche enthalten. ○ Im Jahr 2023 wurden in den zentralen Workshop-Tag für Neuberufene Workshops integriert, die für Führungsthemen und Gender-Bias in der Personalgewinnung sensibilisieren. ○ Diese Formate werden in Kooperation mit der Personalentwicklung weitergeführt.
Aktualisierung des Leitfadens für den Gebrauch gendersensibler Sprache	<ul style="list-style-type: none"> ○ Die bisher getrennten Leitfäden des studentischen Konvents und der Verwaltung wurden 2024 zu einem gemeinsamen Leitfaden zusammengeführt, in dem Informationen für alle Mitglieder der KU zu finden sind.
Sichtbarmachung der Beratungs- und Präventionsangebote gegen sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> ○ Benennung einer zentralen Ansprechperson für Beratungen bei sexueller Belästigung (Präventionsbeauftragte der KU) gemäß HIG ○ Verbesserung des Monitorings der gemeldeten Fälle und der Beratungsthemen ○ Jährliche Schulungsangebote

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Verstärkte Sichtbarmachung der Präventionsangebote durch eine Handreichung für Führungskräfte und Mitarbeitende ○ Verstärkte Sichtbarmachung der Präventions- und Beratungsangebote für Studierende durch Flyer und Social Media Präsenz
--	---

Die **Sensibilisierung für Genderfragen** soll weiterhin über **Fortbildungsmaßnahmen** verstärkt werden. Dabei ist die Resonanz unter Studierenden bereits hoch, was Lehrveranstaltungen angeht. Freiwillige Workshop-Formate werden seit der pandemiebedingten Einschränkung weniger nachgefragt, wenn sie in Präsenz stattfinden. In Zusammenarbeit mit dem Career Service werden daher auch kürzere Online-Formate getestet und evaluiert. Auch bei Mitarbeitenden und Führungskräften ist die Resonanz auf Fortbildungsangebote besser bei kürzeren Online-Formaten. Die Themen und Formate für Fortbildungen werden kontinuierlich mit den zuständigen Abteilungen (Career Service, Personalentwicklung) besprochen, um sicherzugehen, dass wichtige Themen auch zukünftig in allen Bereichen der Universität ankommen.

Für die Themen **sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt** wird auf dem Campus der KU die **Öffentlichkeitsarbeit** dahingehend verstärkt, dass Beratungsangebote noch sichtbarer gemacht werden. Neben den jährlichen Schulungsangeboten soll dies durch Flyer, Handreichungen und eine entsprechende Präsenz auf sozialen Medien erfolgen.

Zusätzlich wird an der KU das Thema **Diversität** zukünftig stärker in den Blick genommen werden, das im Entwicklungsplan der KU bereits benannt ist und auf eine Steigerung wissenschaftlicher Exzellenz und Perspektivenvielfalt abzielt.

Daten- und Qualitätsmanagement

Die Planung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen beruht maßgeblich auf der regelmäßigen Auswertung von statistischen Daten. Die **Auswertung von Personalstatistiken** erfolgt einmal jährlich im Mai. Deren Auswertung wird im Sommersemester in die Hochschulleitung eingebracht, um Handlungsperspektiven festzulegen. Dazu zählt die Entscheidung, in welchen Gremien gleichstellungsrelevante Themen eingebracht werden, welche Fakultäten im darauffolgenden akademischen Jahr unter die oben genannten Regelungen bei niedrigem Frauenanteil im Professorium fallen, und ob bestimmte Entwicklungen zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen erfordern. Die **Auswertung der Nachfrage der gleichstellungsfördernden Maßnahmen** erfolgt ebenfalls jährlich, und zwar im Zusammenhang mit der Erstellung der Zwischenberichte für das Professorinnenprogramm. Dort wird auch über die Qualität der Fördermaßnahmen berichtet, die jährlich nach Abschluss der jeweiligen Maßnahmen mittels standardisierter Umfragen ermittelt wird. Darüber hinaus erfolgt eine dauerhafte Qualitätssicherung auch über formale Vernetzungstreffen und informelle Gespräche mit den verschiedenen Verantwortlichen an der KU, die bei der Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen kooperieren (siehe Kapitel 6).

5. Personelle und finanzielle Ausstattung geplanter Gleichstellungsmaßnahmen

Im Folgenden werden die personellen und finanziellen Bedarfe für die Weiterführung bzw. Einführung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen erläutert.

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Für die vorgeschlagenen Maßnahmen fallen Kosten für die jährliche Schulung sowie zusätzliche Coaching-Angebote für die an Berufungsverfahren beteiligten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an, die sich jährlich auf 3.000 EUR belaufen. Hinzu kommen Kosten für das Onboarding von neuberufenen Professorinnen, die aktuell aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert werden und jährlich bei 10.000 EUR liegen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl an Bewerbungen von Frauen sind kostenneutral umsetzbar. Gleiches gilt für die vorgeschlagene strategische Planung von Ausschreibungen, da es an der KU bereits etablierte Förderstrukturen für Gastprofessuren, Gastvorträge und Fellowships gibt, die für eine gezielte Einladung von Wissenschaftlerinnen genutzt werden können.

Ziel 2: Förderung von Wissenschaftlerinnen während der Qualifikationsphase

Für die vorgeschlagenen Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen während der Qualifikationsphase fallen Kosten in Höhe von jährlich 7.000 EUR für das Mentoring-Programm, 10.000 EUR für das Coaching-Programm sowie 60.000 EUR für das Stipendien-Programm an. Diese Maßnahmen werden aktuell aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert, ebenso wie die 0,5 Stelle der Koordinatorin. Von 2018 bis 2023 wurden die Stipendien aus dem Haushalt der KU finanziert. Für die vorgeschlagene Unterstützung der fachlichen Vernetzung von Wissenschaftlerinnen werden neben den regulären Forschungsreisemitteln der Universität auch dezentrale Mittel der Fakultäten eingesetzt, die an die Fakultäten im Rahmen der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelvergabe für den Indikator Gleichstellung vergeben werden. Insgesamt erfolgen zehn Prozent der kriteriengeleiteten Mittelvergabe an die Fakultäten nach dem Indikator Gleichstellung. Für die Erweiterung des Datenmonitorings werden Mitarbeitende der zuständigen Abteilungen der KU einbezogen, beispielsweise aus der Personalabteilung, dem Controlling und des Zentrums für Forschungsförderung. Die dafür vorgeschlagenen Maßnahmen können kostenneutral umgesetzt werden, ebenso wie die vorgeschlagenen Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Qualitätsstandards.

Ziel 3: Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule

Für die Weiterführung und Koordination der vorgeschlagenen Maßnahmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule besteht bereits seit 2016 eine 0,25 Stelle, die aus Drittmitteln am ZFG finanziert wird und seit 2020 aus Mitteln des Professorinnenprogramms auf eine 0,5 Stelle aufgestockt wurde. Darüber hinaus wird aktuell ein Budget von jährlich 10.000 EUR eingesetzt, um Ferienprogramme, Hilfskräfte und Tagungsreisen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Kind zu unterstützen.

Ziel 4: Ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in den Gremien der KU

Die für dieses Ziel vorgeschlagenen Vernetzungsangebote und Verbesserung des Wahlprozesses können kostenneutral umgesetzt werden. Eine Entlastung von Professorinnen und Mitarbeiterinnen durch zusätzliche Hilfskraftstunden ist je nach Stundenumfang mit Kosten verbunden,

ebenso die zeitweilige Unterstützung durch eine Deputatsermäßigung und Erteilung eines entsprechenden Lehrauftrags. Je nach Umfang der Entlastung ist mit Kosten von jährlich 5.000 bis 10.000 EUR zu rechnen, wobei hier auch dezentrale Mittel aus den Fakultäten eingesetzt werden können.

Ziel 5: Sensibilisierung für Genderfragen unter Studierenden, Mitarbeitenden und Führungskräften der KU

Für die vorgeschlagenen und größtenteils bereits eingeführten Fortbildungsformate steht der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aktuell ein jährlicher Etat in Höhe von 15.000 EUR für Workshops und studentische Hilfskräfte zur Verfügung. Aus diesem Etat werden auch Lehraufträge für das Modul Genderforschung finanziert, das aktuell durch eine befristete Mitarbeiterinnenstelle (0,5) betreut wird. Für die studentischen Diversity-Fortbildungen fallen Lehrauftragskosten an sowie im Fall von zusätzlichen Mitarbeitenden-Schulungen pro Person je nach Anbieter zwischen 3.000 und 5.000 EUR. Die Etablierung der Formate für Führungskräfte erfolgt in Kooperation mit der Stabsstelle Personalentwicklung und Weiterbildung, die dafür einen eigenen Etat hat. In diesen Bereich fällt auch die Koordination des Themas Prävention. Für Schulungskosten zum Thema Prävention fallen jährlich 1.000 EUR an.

6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Gleichstellung wird an der KU sowohl als Leitungs- als auch als Querschnittsaufgabe verstanden. Sie ist an der KU, wie anfangs beschrieben, sowohl im **Leitbild** als auch im **Entwicklungsplan** verankert, und entsprechende Regelungen finden sich in der **Grundordnung** der KU. 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 Wissenschaftlerinnen während der Qualifikationsphase als wichtige Aufgabe identifiziert. Da die Hochschulleitung erkannt hat, dass weiterhin Handlungsbedarf im Bereich Gleichstellung besteht, hat sie die Bewerbung der KU für das Professorinnenprogramm 2030 beschlossen und die Erstellung des vorliegenden Gleichstellungskonzepts unterstützt und begleitet. Insbesondere ist die Hochschulleitung für alle Entscheidungen verantwortlich, die die dauerhafte Finanzierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen betreffen.

Auf zentraler Ebene ist die **Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst** dafür verantwortlich, Fortschritte in der tatsächlichen Durchsetzung von Gleichstellung an der KU durch die entsprechende Mitwirkung in Gremien, die Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungskonzepte und die Vernetzung aller beteiligten Akteurinnen anzustoßen. Sie ist stimmberechtigtes Mitglied in der Erweiterten Hochschulleitung und im Senat sowie beratendes Mitglied im Hochschulrat. Im Rahmen ihres Mitwirkungsrechts erhält sie die Tagesordnungen zu den Sitzungen der Hochschulleitung und wird bei gleichstellungsrelevanten Themen eingeladen. Zusätzlich finden jedes Semester feste Jour Fixe Termine mit der Präsidentin und dem zuständigen Vizepräsidenten statt, sowie bei Bedarf zusätzliche Termine. Darüber hinaus hat sie eine wichtige Netzwerkfunktion innerhalb der KU inne. Sie ist Mitglied in profilgebenden Arbeitsgruppen der KU, u. a. im Senatsausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, in der Tenure Track Kommission sowie in der Arbeitsgruppe zur Familienfreundlichen Hochschule. Die Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst ist für alle zentralen

gleichstellungsfördernden Maßnahmen und deren Monitoring an der KU verantwortlich und arbeitet zielgerichtet darauf hin, diese Strukturen in Zusammenarbeit mit dem Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG), dem Bereich Akademische Karrieren am Zentrum für Forschungsförderung (ZFF) sowie der Personalentwicklung weiter auszubauen. Als Vorsitzende der Konferenz der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst aus den Fakultäten sowie aus der Studierendenschaft 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 Regelungen des Berufungsleitfadens verfolgen. Auch für das Qualitätsmanagement der dargestellten Maßnahmen, das einerseits über das jährliche Gleichstellungs-Monitoring und andererseits über die Evaluation von Maßnahmen und Veranstaltungen erfolgt, ist sie verantwortlich. Seit Juni 2016 wird sie bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben durch die 0,5 Stelle einer wissenschaftlichen Referentin und eine Deputatsermächtigung um 2 SWS unterstützt und erhält eine Funktionszulage.

Auf **Ebene der Fakultäten** sind die jeweiligen **Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst** für Fragen der Chancengleichheit zuständig. Ihre Rechte und Verantwortungsbereiche sind in der Grundordnung der KU festgelegt. Sie sind stimmberechtigte Mitglieder im Fakultätsrat und in allen Berufungsausschüssen und werden durch jährliche Schulungen und die Konferenzen der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst bei der Umsetzung ihrer Aufgaben unterstützt. Die Zusammenkünfte finden regelmäßig zweimal pro Semester statt und werden durch zusätzliche Workshops und Weiterbildungen ergänzt. Der Konferenz gehören auch die Gleichstellungsbeauftragten des wissenschaftsunterstützenden Personals sowie des Studentischen Konvents an; als Gäste nehmen regelmäßig Mitarbeitende des ZFG sowie die Präventionsbeauftragte der KU teil.

Das interdisziplinäre **Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG)**, 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 den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst. Im Kontext der **familienfreundlichen Hochschule** berät das ZFG zu Fragestellungen rund um das Thema Vereinbarkeit 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 Kooperationseinrichtungen und Ansprechpersonen vor Ort und in der Region. Aus Mitteln des Professorinnenprogramms wurde im Jahr 2020 die bereits vorhandene Koordinatorinnenstelle für die familienfreundliche Hochschule aufgestockt, um die unter Ziel 3 genannten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen eigenständig zu verantworten.

Das **Zentrum für Forschungsförderung und der Bereich Akademische Karrieren** halten Beratungsangebote und finanzielle Fördermöglichkeiten über das interne Förderprogramm proFOR+ für alle Forschenden an der KU bereit. Sowohl die Karriereberatung als auch die Förderinstrumente werden gerne von Forscherinnen angenommen. Das Stipendienprogramm für For-

scherrinnen wurde in enger Zusammenarbeit zwischen ZFF und der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst entwickelt. Auch am vorliegenden Gleichstellungskonzept hat das ZFF über den Bereich Akademische Karrieren mitgearbeitet.

Die **Personalabteilung** informiert, in Kooperation mit dem ZFG und den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, werdende Eltern über sämtliche Regelungen, Fristen, Anträge und alle Fragen rund um das Thema Elternzeit und Mutterschutz.

2018 wurde an der KU ein eigenes **Referat für Personalentwicklung und Weiterbildung** eingerichtet, das zur Umsetzung und Optimierung der strategischen Personalentwicklung 2021 in eine Stabsstelle beim Kanzler umgewandelt wurde. Neben der Entwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Beschäftigtengruppen gehört auch die Förderung und Begleitung von Initiativen und Formaten zur Qualitätsentwicklung in der Wissenschaft sowie die Entwicklung der Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung durch individuelle Beratung und Schulungsangebote zu den zentralen Aufgaben der Stabsstelle. Ein weiteres Ziel ist darüber hinaus die Einführung strukturierter Mitarbeitendengespräche, die mindestens jährlich durchgeführt werden sollen. Im Rahmen dieser Gespräche wird auch die Möglichkeit zur Sensibilisierung für gender- und familienbewusste Führung genutzt werden. Auch das Thema Karriereplanung und -entwicklung ist zentraler Gesprächsinhalt.

Anhang: Auswertung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen

Maßnahme	Umsetzung	
Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen		
Weiterführung der Maßnahmen, die der Erhöhung von Gendergerechtigkeit von Berufungsverfahren dienen	Die im Gleichstellungskonzept von 2015 geforderten Maßnahmen wurden in den Berufungsleitfaden der KU aufgenommen. Die Umsetzung wird kontinuierlich überprüft, und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig für die Arbeit in Berufungsausschüssen geschult. In Berufungsausschüssen mit zu geringem Frauenanteil erfolgt zu Beginn der Arbeit eine Gender-Bias-Sensibilisierung.	✓
Aktive Rekrutierung von Bewerberinnen, Bekanntmachung von Ausschreibungen	Regeln für die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen wurden in den Berufungsleitfaden der KU integriert. Ausschreibungstexte aller Professuren werden an das Netzwerk der Frauenbeauftragten in Bayern geschickt.	✓
Genderkompetenz: Kompetenztrainings für Führungskräfte und strukturierte Mitarbeitendengespräche	Kompetenztrainings für Führungskräfte wurden eingeführt, strukturierte Mitarbeitendengespräche werden 2024 eingeführt.	✓
Entlastung von Frauen, die in Berufungskommissionen mitarbeiten	In Vorbereitung, Umsetzung erfolgt bei Einführung der Mitarbeitendengespräche.	
Qualitätsmanagement: Auswertung der Protokolle zu den Berufungsverfahren	Die Berichte der Fakultäts-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden in Bezug auf die im Berufungsleitfaden genannten Kriterien standardisiert, es erfolgt eine Auswertung zum Ende jeder Amtsperiode.	✓
Ziel 2: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses		
Fortsetzung von Weiterbildungsworkshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Es erfolgt eine Abstimmung des Workshop-Angebots mit dem Zentrum für Forschungsförderung und der Personalentwicklung der KU.	✓
Weiterführung des Stipendienprogramms	Das Stipendienprogramm läuft seit 2018 kontinuierlich, eine dauerhafte Weiterführung wird angestrebt.	✓
Aufbau eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Das Mentoring-Programm wurde 2021 eingeführt und läuft seitdem kontinuierlich. Eine Verstetigung wurde im Entwicklungsplan der KU angekündigt.	✓
Karriereberatung und Coaching	Das Coaching-Programm wurde 2020 eingeführt und läuft seitdem kontinuierlich. Im Zentrum für Forschungsförderung erfolgt eine Karriereberatung für Wissenschaftlerinnen.	✓
Ziel 3: Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule		
Betreuungsplätze für Kinder und Serviceangebote für Studierende und Mitarbeitende mit Kind	Zusätzlich zu den etablierten Maßnahmen wurden Betreuungsmöglichkeiten auf dem Campus geschaffen durch die Einführung von Betreuungsangeboten bei Veranstaltungen, durch Ferienprogramme in den Schulferien während der Vorlesungszeiten und durch Erweiterung der Infrastruktur (Kids-Box, Mensa-Spielecke). Zusätzliche Serviceangebote sind das Hilfskraft-Programm nach Rückkehr aus der Elternzeit und die finanzielle Unterstützung von Dienstreisen mit Kind für Wissenschaftlerinnen der KU.	✓
Aufrechterhalten der Informations- und Kommunikationspolitik	Die betrieblichen Pfielgelotsen sind weiterhin an der KU tätig, für Studierende und Mitarbeitende wird das Informationsangebot auf der Homepage der KU laufend aktualisiert und durch die Einführung von Newslettern erweitert.	✓

Ziel 4: Ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in den Gremien der KU		
Entlastung von Frauen, die sich in Berufungsausschüssen engagieren durch Hilfskräfte und Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben	Die Mitarbeitendengespräche werden 2024 eingeführt. In manchen Fakultäten werden Hilfskräfte für die Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eingestellt.	
Ziel 5: Sensibilisierung für Genderfragen unter Studierenden, Mitarbeitenden und Führungskräften der KU		
Weiterführung der Formate für Studierende und Lehrende	Das Modul Genderforschung wurde in das universitätsweit wählbare Programm Studium.Pro integriert und ist dadurch von Studierenden aller Fächer wählbar. Ein zusätzliches Angebot sind Diversity-Schulungen für Mitarbeitende und Studierende der KU, die auch das Thema Gender beinhalten. Für Mitarbeitende werden weiterhin Fortbildungen angeboten, u.a. wurde 2022 ein Format zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingeführt und 2024 eine Diversity-Fortbildung. Als zusätzliche Maßnahme wurde von 2020-2024 ein Fonds für innovative Gleichstellungsprojekte eingeführt, Bewerbungen sind von allen Universitätsmitgliedern möglich. Aus Mitteln des Fonds werden seit 2021 kostenlose Periodenprodukte an der KU bereitgestellt.	✓
Etablierung von Formaten für Führungskräfte	Das Thema gender- und familiengerechte Führung ist im Gesprächsleitfaden für Mitarbeitendengespräche enthalten. Im Jahr 2023 wurden in den zentralen Workshop-Tag für Neuberufene Workshops integriert, die für Führungsthemen und Gender-Bias in der Personalgewinnung sensibilisieren.	✓
Gendersensible Sprache	Die bisher getrennten Leitfäden des studentischen Konvents und der Verwaltung wurden 2024 zu einem gemeinsamen Leitfaden zusammengeführt, in dem Informationen für alle Mitglieder der KU zu finden sind.	✓

Tabelle 3: Auswertung der im Gleichstellungskonzept der KU von 2018 benannten gleichstellungsfördernden Maßnahmen