

Gleichstellungskonzept

der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt



Erstellt von

Dr. Christiane Eckstein

in Abstimmung mit der

Konferenz der Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragten der KU

Redaktion und Satz: Stabsabteilung Entwicklung und Kommunikation



1 Zielsetzung des Konzepts

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt präsentiert mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept erstmals ein Papier, das gezielt die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich in den Blick nimmt und konkrete gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen formuliert.

Gemäß Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes zählt es zu den Aufgaben der Universitäten, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und diese als Leitprinzip zu berücksichtigen. Dieser Aufgabe, die sich auch aus ihrem Leitbild ableitet, stellt sich die KU in aktiver Art und Weise. 2004 wurde sie als erste bayerische Hochschule mit dem Zertifikat „familien-gerechte Hochschule“ ausgezeichnet. Zahlreiche Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium fördern, werden seitdem initiiert und realisiert.

Die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium ist ein zentrales gleich-

stellungspolitisches Ziel. Sie ist Voraussetzung dafür, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, ihre Fähigkeiten und Potenziale zu entfalten. Dies wiederum wirkt sich zugleich positiv auf die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der KU aus.

Weitere gleichstellungspolitische Ziele im wissenschaftlichen Bereich sind die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren auf Basis des Vorrangs der Qualifikation sowie die frühzeitige und verstärkte Förderung des weiblichen Nachwuchses auf allen Qualifikationsebenen. Zu den Zielen im wissenschaftsunterstützenden Bereich zählen die Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen sowie Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen, z. B. flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsangebote.

Grundsätzlich strebt die KU die Überwindung jeglicher ethnischer, kultureller und sozialer Benachteiligungen an und will Diversität als Potenzial verstärkt gestalten und nutzen.



2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik

An der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt ist die Gleichstellungspolitik mittels verschiedener Akteurinnen und Akteure, Gremien und Einrichtungen strukturell verankert

(vgl. Abbildung 1). Damit ist eine wichtige Voraussetzung für die konkrete Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen gegeben.

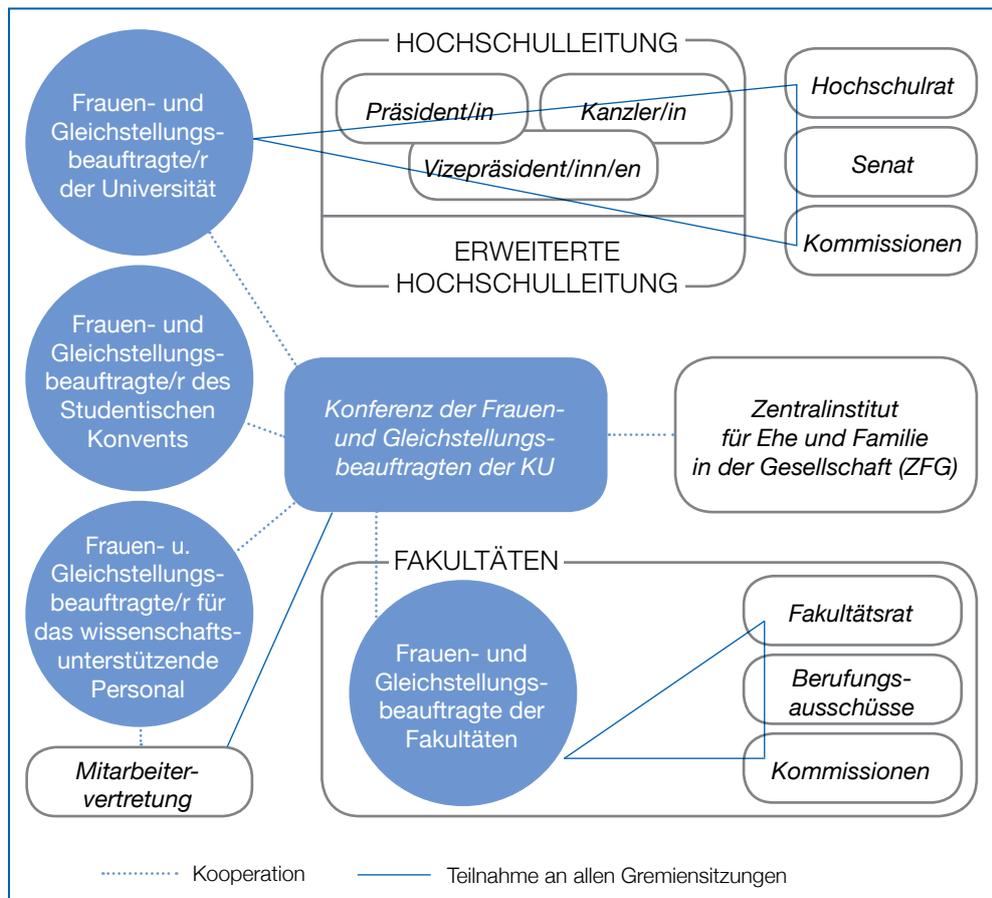


Abbildung 1: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik

2.1 Auftrag

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der/des Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität leiten sich aus Art. 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes und § 26 Grundordnung der KU ab. Die/des Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Vermeidung von Nachteilen für Frauen und Männer in Forschung, Lehre und Studium und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin,

mit dem Ziel so früh wie möglich, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität zu erreichen. Somit unterstützt sie/er die Hochschulleitung bei der Aufgabe, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen und diese als universitäres Leitprinzip zu verankern.

Die/des Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird vom Senat für die Amtszeit des Senats gewählt und gehört diesem als stimm-

berechtigtes Mitglied an. Sie/er hat eine wichtige Schnittstellenfunktion inne. So ist sie/er als stimmberechtigtes Mitglied in alle Gremien eingebunden, soweit dies im Bayerischen Hochschulgesetz und Grundordnung der KU vorgesehen ist, und an allen gleichstellungsrelevanten Entscheidungen beteiligt. Sie/er hat das Recht, sich mit Zustimmung der Betroffenen über den Stand der Promotions- und Habilitationsverfahren zu informieren. Außerdem hat sie/er das Recht, der/dem Vorsitzenden des Senats Tagungsordnungspunkte für die nächste Sitzung vorzuschlagen und berichtet wenigstens einmal im Laufe der Amtszeit dem Senat über die aktuelle Situation von Frauen und Männern in Bezug auf ihre Gleichstellung an der Universität.

Die/der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität arbeitet eng mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, mit dem/der Gleichstellungsbeauftragten des wissenschaftsunterstützenden Personals sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Studentischen Konvents zusammen. Mindestens einmal im Semester beruft sie/er für diesen Kreis die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein. Zudem kooperiert sie/er mit dem Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG), siehe dazu 2.6.

2.2 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten unterstützen die Hochschulleitung, v. a. die Fakultätsleitung, sowie die/den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte/n der Universität bei der Aufgabe, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität umzusetzen. Sie werden vom jeweiligen Fakultätsrat für die Dauer der Amtszeit des Fakultätsrats gewählt und sind primäre Ansprechpartner/innen für die Wissenschaftler/innen, Studierenden und wissenschaftlichen Beschäftigten der jeweiligen Fakultät, die sie in allen genderspezifischen Fragen und Konfliktsituationen beraten.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gehören dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen als stimmberechtigte Mitglieder

an. Sie wirken mit an der Konzeption fakultätsspezifischer Entwicklungs- und Gleichstellungsförderpläne und pflegen ein inner- und außeruniversitäres Netzwerk mit anderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie sind Mitglieder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz der Universität und kooperieren mit dem Zentralinstitut für Ehe und Familie (ZFG).

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind in Art. 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes und § 26 Grundordnung der KU festgelegt.

2.3 Gleichstellungsbeauftragte/r für das wissenschaftsunterstützende Personal

Die/der Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsunterstützende Personal unterstützt die Hochschulleitung ebenfalls bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungsziele. Sie/er engagiert sich

- für die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- für die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblicher Zahl unterrepräsentiert sind (z. B. in Leitungspositionen),
- für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in bestimmten Gremien (z. B. Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse).

Die/der Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsunterstützende Personal ist beratendes Mitglied in der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der KU.

Die Aufgaben, Rechte und Verpflichtungen des/der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsunterstützende Personal ergeben sich aus Art. 15 bis 19 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und § 28 Grundordnung der KU.

2.4 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte/r des Studentischen Konvents

Die/der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Studentischen Konvents wird in Direkt-

wahl von allen Studierenden gewählt. Sie/er ist Ansprechpartner/in für alle Studierenden, die sie/er in familiären und geschlechtsspezifischen Fragen und Konfliktsituationen berät. Darüber hinaus unterstützt sie/er alle, die sich Diskriminierungen ausgesetzt sehen. Sie/er ist Mitglied in der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität und arbeitet zudem mit dem Zentralinstitut für Ehe und Familie (ZFG) zusammen.

2.5 Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Mindestens einmal im Semester lädt die/der Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und die/den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte/n des Studentischen Konvents zur Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein, in der sie/er den Vorsitz hat. Als beratendes Mitglied nimmt auch der/die Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsunterstützende Personal daran teil. Neben der Weitergabe zentraler Informationen steht der Austausch

über die Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an den einzelnen Fakultäten und der Universität im Mittelpunkt der Konferenz.

Die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in § 27 Grundordnung der KU verankert.

2.6 Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG)

Das Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG) ist eine zentrale, interdisziplinäre Forschungseinrichtung der KU. Ein Forschungsschwerpunkt liegt im Bereich der empirischen Partnerschafts- und Familienforschung. Darüber hinaus ist das Zentralinstitut als Beratungs- und Weiterbildungsinstitution tätig. Es verantwortet die erfolgreiche Zertifizierung der Universität als „familiengerechte Hochschule“ und koordiniert die Re-Auditierungen der berufundfamilie gGmbH der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Es kooperiert zudem mit allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität.



3 Beschreibung der aktuellen Situation

Die Daten, auf denen die Beschreibung der aktuellen Situation beruht, sind in weiten Teilen im Zeitraum vom Wintersemester 2012/2013 bis zum Wintersemester 2013/2014 erhoben worden. Der genaue Stichtag bzw. Zeitraum ist jeweils angegeben.

3.1 Teilhabe von Frauen in Hochschulleitung, Gremien und Ausschüssen

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. Dabei ist bei der Auswertung zu berücksichtigen, dass das Verhältnis zwischen Professoren und Professorinnen an der KU unausgeglichen ist. An der KU gibt es derzeit 96 Professoren und 23 Professorinnen. Diese Ungleichheit spiegelt sich insbesondere in den stark professoral geprägten Gremien wider. Ziel soll sein, diese Ungleichheit zu verändern.

3.1.1 Frauenanteil in der Hochschulleitung

An der KU ist derzeit das Verhältnis von Frauen und Männern in der Hochschulleitung – bestehend aus Interimspräsidentin, drei Vizepräsidenten und Kanzler – nicht ausgeglichen. Im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Leitungspositionen sind grundsätzlich Maßnahmen zu ergreifen, die Frauen die Beteiligung an der Hochschulleitung aktiv ermöglichen.

3.1.2 Frauenanteil in Gremien der universitären Selbstverwaltung¹

Hochschulrat: Im Hochschulrat sind von den stimmberechtigten 16 Mitgliedern 13 Mitglieder

der männlich und drei Mitglieder weiblich. Von den acht externen Mitgliedern sind sieben männlich und eines weiblich.

Senat: Im Senat sind von den 17 stimmberechtigten Mitgliedern 14 Mitglieder männlich und drei Mitglieder weiblich.

Mitarbeitervertretung (MAV): In der MAV findet sich ein relativ ausgeglichenes Verhältnis: Von den 13 Mitgliedern sind sieben männlich und sechs weiblich.

Studentischer Konvent: Im Studentischen Konvent gibt es ebenfalls ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis: Von den 49 Mitgliedern sind 25 männlich und 24 weiblich.

Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: In der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind von den 21 Mitgliedern 19 Mitglieder weiblich und zwei Mitglieder männlich.

Fakultätsräte (nur stimmberechtigte Mitglieder): In den Fakultätsräten sind Frauen mit 34%² unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 1). An der theologischen Fakultät ist der Anteil der Frauen mit 12% am niedrigsten, an der Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftlichen Fakultät mit 47% am höchsten.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Anteil von Frauen in den Gremien der universitären Selbstverwaltung unterschiedlich hoch ist. In der Mitarbeitervertretung und dem Studentischen Konvent ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ausgeglichen. Im Hochschulrat, im Senat und den Fakultätsräten ist zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben. Für die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hingegen gilt es, mehr Männer als Mitglieder zu gewinnen.

¹ Stand: Mai 2013, Quelle: Hörtz, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 2-6.

² Alle Prozentwerte in diesem Bericht gerundet.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Fakultätsräte (nur stimmberechtigte Mitglieder)^a

Fakultäten	Anzahl			in Prozent (gerundet) ^b	
	gesamt	w	m	w	m
Theologische Fakultät	17	2	15	12	88
Philosophisch-Pädagogische Fakultät	18	7	11	39	61
Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät	16	6	10	38	63
Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät	17	8	9	47	53
Mathematisch-Geographische Fakultät	15	6	9	40	60
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	17	4	13	24	77
Fakultät für Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit (FH)	15	6	9	40	60
Fakultät für Soziale Arbeit (FH)	16	6	10	38	63
Gesamt	131	45	86	34	66

a Stand: Mai 2013, Quelle: Hörtz, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 4.

b Rundungsfehler bei Summen ≠ 100 Prozent

3.1.3 Frauenanteil in Berufungsausschüssen (nur stimmberechtigte Mitglieder)

In den Berufungsausschüssen der Fakultäten sind Frauen mit einem durchschnittlichen Anteil von 26% deutlich unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 2). Nimmt man allein die Professorenschaft in den Blick, liegt der Anteil von Frauen bei nur 16%. Dabei ist dieser Prozentsatz relativ unabhängig davon, ob externe Professorinnen und Professoren berücksichtigt werden oder nicht. Die Möglichkeit, den Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft durch die Benennung externer Professorinnen zu steigern, wird von den meisten Fakultäten nicht wahrgenommen.

Weiterhin fällt auf, dass der Anteil der Professorinnen mit 16% unter dem universitätsweiten Durchschnitt von 19% liegt und einige Fakultäten ihren wesentlich höheren Frauenanteil gar nicht ausschöpfen. Dies trifft beispielsweise auf die Philosophisch-Pädagogische Fakultät zu, deren Professorinnenanteil bei 35%, in den Berufungsausschüssen aber bei nur 21% liegt. Grundsätzlich ist im Sinne der Chancengerechtigkeit eine ausgeglichene Besetzung der Berufungsausschüsse anzustreben.

3.2 Wissenschaftlicher Bereich

Im Jahr 2013 waren an der KU 450 Mitarbeiter/innen im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt. 262 davon sind Männer (58%) und 188 sind Frauen (42%). Um die erhobenen Daten in einen größeren Kontext einordnen zu können, werden an einigen Stellen bundesweite Vergleichsdaten herangezogen. Diese beziehen sich beispielhaft auf die Theologische und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, da beide Fakultäten nicht von der geplanten Neustrukturierung der Fakultäten berührt sind.

3.2.1 Professor/inn/en

An der KU sind 19% der Professuren von Frauen besetzt (vgl. Tabelle 3). Dies entspricht knapp dem bundesdeutschen Durchschnitt (20%)³ und übertrifft den bayerischen Durchschnitt (17%)⁴. Im Sinne der Chancengerechtigkeit sind Maßnahmen zu ergreifen, die den Anteil der Frauen in diesen wissenschaftlichen Spitzenpositionen erhöhen.

3 Zum Vergleichswert siehe Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2012, Wiesbaden 2013, S. 23/24.

4 Vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Pressemitteilung vom 1.7.2013.

Tabelle 2: Frauenanteil in Berufungsausschüssen – nur stimmberechtigte Mitglieder^a

Fakultäten	Anzahl Berufungsausschüsse	Frauenanteil in Prozent (gerundet)		
		Mitglieder insgesamt	Professoren-schaft (inkl. externe Mitglieder)	Professoren-schaft (exkl. externe Mitglieder)
Theologische Fakultät	2	9	0	0
Philosophisch-Pädagogische Fakultät	6	28	17	21
Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät	3	40	19	15
Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät	6	37	27	29
Mathematisch-Geographische Fakultät	5	13	9	13
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	5	20	9	11
Fakultät für Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit (FH)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Fakultät für Soziale Arbeit (FH)	3	28	24	0
Gesamt	30	26	16	16

a Im Zeitraum 01.01.2010 bis 01.06.2013; Quelle: Hörtz, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 7.

Tabelle 3: Professor/inn/en nach Fakultäten^a

Fakultäten	Anzahl			in Prozent (gerundet) ^b	
	gesamt	w	m	w	m
Theologische Fakultät	12	0	12	0	100
Philosophisch-Pädagogische Fakultät	17	6	11	35	65
Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät	21	6	15	29	71
Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät	13	4	9	31	69
Mathematisch-Geographische Fakultät	14	1	13	7	93
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	21	2	19	10	91
Fakultät für Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit (FH)	8	2	6	25	75
Fakultät für Soziale Arbeit (FH)	13	2	11	15	85
Gesamt	119	23	96	19	81

a Stand: 18.02.2013, Quelle: Hörtz, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 8.

b Rundungsfehler bei Summen ≠ 100 Prozent

Tabelle 4: Entgeltgruppen, Professor/inn/en^a

Entgeltstufe	weiblich		männlich	
	Anzahl	in Prozent ^b	Anzahl	in Prozent ^b
C2/W1	0	0	4	4
C3/W2	14	61	37	39
C4/W3	9	39	55	57
Gesamt	23	100	96	100

a Stand: 18.02.2013, Quelle: Hörtz, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 12.

b gerundet; Rundungsfehler bei Summen ≠100 Prozent

Im bundesweiten Vergleich sind Frauen als Professorinnen an der KU beispielsweise an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät unterrepräsentiert. Während der bundesdeutsche Vergleichswert bei knapp 16% liegt⁵, weist die KU nur einen Frauenanteil von 10% auf. Eine noch größere Diskrepanz ergibt sich an der Theologischen Fakultät. Während der Vergleichswert in Deutschland bei knapp 15% liegt⁶, beschäftigt die KU keine einzige Professorin an ihrer Theologischen Fakultät.

Eine positive Entwicklung ist, dass der Anteil der Frauen bei der Wieder- bzw. Neubesetzung von Professuren in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Während der Frauenanteil bei Berufungen im Zeitraum von 1996 bis 2005 nur bei 10% lag, lag er in den Jahren 2006 bis 2010 bei 19% und in den Jahren 2011 bis 2013 bei 27%.

Unterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich hinsichtlich der Besoldungsgruppen erkennen (vgl. Tabelle 4). Professorinnen haben im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger häufig eine C4/W3-Professur inne. Während knapp 58% der Professoren eine solche Stelle besetzen, sind es nur knapp 40% der Professorinnen. Bei den C3/W2- Stellen verhält es sich umgekehrt: Gut 60% der Professorinnen hat eine C3/W2-Stelle inne, während dies nur rund 40% der Professoren ausmacht.

3.2.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Das Verhältnis von Frauen und Männern ist in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an der KU mit 49% zu 51% fast ausgeglichen. Ein Blick auf die einzelnen Fakultäten zeigt jedoch, dass diese Zahlen die Ungleichverteilung der Geschlechter an den einzelnen Fakultäten überdecken (vgl. Tabelle 5). So sind die Philosophisch-Pädagogische Fakultät, die Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät sowie die Fakultät für Soziale Arbeit (FH) eindeutig weiblich dominiert. An der Mathematisch-Geographischen und besonders der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind dagegen mehrheitlich Wissenschaftliche Mitarbeiter zu finden.

Vergleicht man den Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit dem Bundesdurchschnitt, so liegt dieser mit 29% unter dem entsprechenden Vergleichswert von 37%.⁷ Ähnliches gilt für den Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Theologischen Fakultät. Dieser liegt mit 41% ebenfalls unter dem Bundesdurchschnitt von 47%.⁸

Wichtige Unterschiede sind bezüglich der Arbeitszeit festzustellen (vgl. Tabelle 6). Von den insgesamt 57 Vollzeitstellen sind nur 17 von Frauen besetzt. Dies entspricht einem Prozent-

5 Zum Vergleichswert siehe Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2012, Wiesbaden 2013, S. 96.

6 Zum Vergleichswert siehe Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2012, Wiesbaden 2013, S. 95.

7 Zum Vergleichswert siehe Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2012, Wiesbaden 2013, S. 96.

8 Zum Vergleichswert siehe Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2012, Wiesbaden 2013, S. 95.

Tabelle 5: Wissenschaftliche Mitarbeiter/inn/en nach Fakultäten^a

Fakultäten	Anzahl			in Prozent (gerundet)	
	gesamt	w	m	w	m
Theologische Fakultät	17	7	10	41	59
Philosophisch-Pädagogische Fakultät	39	27	12	69	31
Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät	38	24	14	63	37
Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät	26	13	13	50	50
Mathematisch-Geographische Fakultät	37	14	23	38	62
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	49	14	35	29	71
Fakultät für Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit (FH)	0	0	0	–	–
Fakultät für Soziale Arbeit (FH)	4	4	0	100	0
Gesamt	210	103	107	49	51

a Stand: 18.2.2013, Quelle: Hörtz, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 8.

Tabelle 6: Arbeitszeit, Wissenschaftliche Mitarbeiter/inn/en^a

Arbeitsstunden pro Woche in Kategorien	Anzahl			in Prozent (gerundet)	
	gesamt	w	m	w	m
Ohne Angabe	1	1	0	100	0
Geringfügig beschäftigt (bis unter 15 h)	16	11	5	69	31
Nebenberuflich tätig (15 bis unter 20 h)	1	0	1	0	100
Hauptberuflich Teilzeit (15 bis unter 38 h)	135	74	61	55	45
Hauptberuflich Vollzeit (38 h und mehr)	57	17	40	30	70
Gesamt	210	103	107	49	51

a Stand: 18.2.2013, Quelle: Hörtz, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 13.

satz von 30%. Bei den hauptberuflichen Teilzeitstellen und den geringfügig beschäftigten Stellen sind Frauen hingegen in der Mehrheit. Dieser Unterschied ist insofern bedeutsam, als bei der nächsten Qualifikationsstufe nur Mitarbeiter/innen auf Vollzeitstellen auch in der akademischen Bezeichnung (akademischer Rat, Oberrat, Direktor) aufsteigen können.⁹ Deshalb ist hier aus Gründen der Chancengerechtigkeit ein konkreter Handlungsbedarf zu konstatieren.

3.2.3 Wissenschaftliches Personal insgesamt

Betrachtet man das wissenschaftliche Personal insgesamt,¹⁰ sind knapp 75% der unbefristeten Stellen von Männern besetzt. Darüber hinaus haben Männer knapp 80% der verbeamteten Stellen inne. In diesem Kontext ist jedoch zu berücksichtigen, dass deutlich mehr Männer (262) als Frauen (188) dem wissenschaftlichen Personal angehören.

⁹ Vgl. Hörtz, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 13.

¹⁰ Zum wissenschaftlichen Personal insgesamt gehören Professor/inn/en, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, akademische Räte, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und wissenschaftliche Hilfskräfte. Studentische Hilfskräfte gehören nicht dazu.

Tabelle 7: Befristete und unbefristete Verträge, Wissenschaftliches Personal insgesamt^a

Art	Anzahl			in Prozent (gerundet)	
	gesamt	w	m	w	m
Befristet	292	147	145	50	50
Unbefristet	158	41	117	26	74
Gesamt	450	188	262	42	58

a Stand: 18.02.2013, Quelle: Hörzt, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 13.

Tabelle 8: Status Beamte – Beschäftigte, Wissenschaftliches Personal insgesamt^a

Art	Anzahl			in Prozent (gerundet)	
	gesamt	w	m	w	m
Beamte	146	31	115	21	79
Beschäftigte	304	157	147	52	48
Gesamt	450	188	262	42	58

a Stand: 18.02.2013, Quelle: Hörzt, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 13.

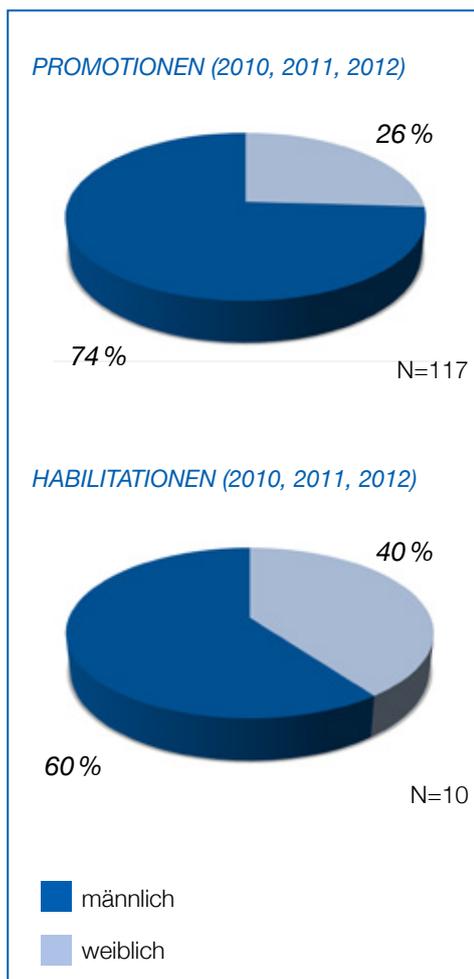
3.3 Promovierende und Habilitierende

Ein Blick auf die Zahlen zum Geschlechterverhältnis bei Promotionen und Habilitationen zeigt, dass Frauen vor allem bei den Promotionen eindeutig unterrepräsentiert sind (vgl. Abbildung 2). So waren in den Jahren 2010 bis 2012 nur 26% der Promovierenden weiblich. Bei den Habilitationen stellt sich die Situation etwas ausgeglichener dar: 40% der Habilitationen sind Frauen zuzuordnen.¹¹ Auch wenn diese Zahlen aufgrund der geringen Fallzahlen (N=10) nicht stark belastbar sind, scheint eine Förderung des weiblichen Nachwuchses auf jeden Fall angebracht zu sein.

3.4 Studierende

Im Wintersemester 2013/2014 waren an der KU 5269 Studierende eingeschrieben. Zwei Drittel der Studierenden waren weiblich (vgl. Tabelle 9). Insofern ist es nicht verwunderlich, dass Studentinnen an fast allen Fakultäten die Mehrheit bilden. Besonders ausgeprägt ist dies an der Philosophisch-Pädagogischen

Abbildung 2: Promotionen und Habilitationen



¹¹ Vgl. Hörzt, Britta/Mayr, Florian, Arbeitspapier: Evaluation im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für die KU Eichstätt-Ingolstadt: (1) Wissenschaftliches Personal, 2013, S. 9/10.

Tabelle 9: Studierende nach Fakultäten im Wintersemester 2013/2014^a

Fakultäten	Anzahl			in Prozent (gerundet)	
	gesamt	w	m	w	m
Theologische Fakultät	183	100	83	55	45
Philosophisch-Pädagogische Fakultät	743	611	132	82	18
Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät	1349	1010	339	75	25
Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät	475	249	226	52	48
Mathematisch-Geographische Fakultät	591	371	220	63	37
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	1065	498	567	47	53
Fakultät für Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit (FH)	151	73	78	48	52
Fakultät für Soziale Arbeit (FH)	712	575	137	81	19
Gesamt	5269	3487	1782	66	34

a Quelle: Verwaltung der KU.

Tabelle 10: Wissenschaftsunterstützendes Personal nach Dienstbezeichnung^a

Dienstbezeichnung	Anzahl			in Prozent (gerundet) ^b	
	gesamt	w	m	w	m
Verwaltungsangestellte	232	193	39	83	17
Bibliotheksangestellte	85	47	38	55	45
Technische Angestellte	44	9	35	21	80
Hilfskräfte	3	1	2	33	67
Sonstige	1	0	1	0	100
Gesamt	365	250	115	69	32

a Stand: 12.03.2013; Quelle: Verwaltung der KU.

b Rundungsfehler bei Summen ≠ 100 Prozent

Fakultät (82% Studentinnen), der Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät (75% Studentinnen) sowie der Fakultät für Soziale Arbeit (FH) (81% Studentinnen). Lediglich an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie der Fakultät für Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit (FH) befinden sich Studenten in leichter Überzahl (53% bzw. 52%).

3.5 Wissenschaftsunterstützender Bereich

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich waren an der KU 2013 insgesamt 365 Mitarbeiter/innen beschäftigt. 69% davon sind Frauen. Mit 83% bilden Frauen die große Mehrheit bei den Verwaltungsangestellten (vgl. Tabelle 10).

Bei den technischen Angestellten sind Männer mit 80% in der Überzahl.

Mit einem Anteil von 94% an den hauptberuflich Teilzeitbeschäftigten (15 bis unter 38 Stunden/Woche) arbeiten deutlich mehr Frauen Teilzeit als Männer (vgl. Tabelle 11). Zudem sind sie auch in der Gruppe der geringfügig Beschäftigten (bis unter 15 Stunden/Woche) mit 88% am stärksten vertreten.

Hinsichtlich der Besoldung fällt auf, dass Frauen in den Besoldungsgruppen A14 bis A16 deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 12). Der Anteil der Frauen in diesen Besoldungsgruppen liegt lediglich bei 17%, während derjenige der Männer bei 83% liegt.

Tabelle 11: Arbeitszeit, Wissenschaftsunterstützendes Personal^a

Arbeitsstunden pro Woche in Beschäftigungsformen	Anzahl			in Prozent (gerundet) ^b	
	gesamt	w	m	w	m
Geringfügig beschäftigt (bis unter 15 h)	16	14	2	88	13
Hauptberuflich Teilzeit (15 bis unter 38 h)	156	147	9	94	6
Hauptberuflich Vollzeit (38 h und mehr)	193	89	104	46	54
Gesamt	365	250	115	69	32

a Stand: 12.03.2013; Quelle: Verwaltung der KU.

b Rundungsfehler bei Summen ≠100 Prozent

Tabelle 12: Entgeltgruppen, Wissenschaftsunterstützendes Personal^a

Besoldungsgruppen gruppiert	Anzahl			in Prozent (gerundet)	
	gesamt	w	m	w	m
A2-A5	151	127	24	84	6
A6-A9	121	75	46	62	38
A10-A13	73	44	29	60	40
A14-A16	18	3	15	17	83
Gesamt	363	249	114	69	31

a Stand: 12.03.2013; Quelle: Verwaltung der KU.

Tabelle 13: Beschäftigungsverhältnis befristet – unbefristet, Wissenschaftsunterstütz. Personal^a

Beschäftigungsverhältnis	Anzahl			in Prozent (gerundet) ²	
	gesamt	w	m	w	m
Befristet	43	33	10	77	23
Unbefristet	322	217	105	67	33
Gesamt	365	250	115	69	32

a Stand: 12.03.2013; Quelle: Verwaltung der KU.

b Rundungsfehler bei Summen ≠100 Prozent

Tabelle 14: Status Beamte – Beschäftigte, Wissenschaftsunterstützendes Personal^a

Beschäftigungsverhältnis	Anzahl			in Prozent (gerundet) ²	
	gesamt	w	m	w	m
Beamte	87	39	48	45	55
Angestellte	278	211	67	76	24
Gesamt	365	250	115	69	32

a Stand: 12.03.2013; Quelle: Verwaltung der KU.

b Rundungsfehler bei Summen ≠100 Prozent

Im Sinne der Chancengerechtigkeit sind hier Maßnahmen zu ergreifen, die das Verhältnis von Frauen und Männern in diesen Gehaltsstufen ausgeglichener gestalten.

Im Unterschied zum wissenschaftlichen Personal sind 67% der unbefristeten Stellen von Frauen besetzt (vgl. Tabelle 13). Dabei ist jedoch zu

berücksichtigen, dass doppelt so viele Frauen wie Männer zum wissenschaftsunterstützenden Personal gehören. Ein Ungleichgewicht zeigt sich wieder darin, dass die verbeamteten Stellen mehrheitlich von Männern besetzt sind (vgl. Tabelle 14). Hier liegt das Verhältnis von Männern zu Frauen bei 55% zu 45%.

4 Ziele zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der KU

Die Analyse der aktuellen (Beschäftigungs-) Situation von Frauen und Männern an der KU hat gezeigt, dass bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern Handlungsbedarf besteht. Neben übergreifenden Zielen lassen sich für den wissenschaftlichen und den wissenschaftsunterstützenden Bereich jeweils auch spezifische Ziele benennen.

4.1 Übergreifende Ziele

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf.
- Ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in allen Entscheidungsgremien der KU.
- Allgemeine Sensibilisierung zum Erwerb von gleichstellungsorientierter Fachkompetenz auf allen Ebenen, d.h. gleichermaßen bei Führungskräften und Mitarbeiter/inne/n.

4.2 Ziele im wissenschaftlichen Bereich

- Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft auf der Basis des Vorrangs der Qualifikation.

- Frühzeitige und verstärkte Förderung des weiblichen Nachwuchses in Forschung und Lehre auf allen Qualifikationsebenen.
- Beachtung des Gleichstellungsauftrags als wesentliche Aufgabe in allen Gremien, Kommissionen und Ausschüssen der Universität.
- Integration von Gender- und Diversity-Perspektiven in die Curricula bzw. das Angebot von thematisch entsprechenden fächerübergreifenden Modulen.

4.3 Ziele im wissenschaftsunterstützenden Bereich

- Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.
- Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen (flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsangebote u. a.).
- Herstellung und Sicherung von Chancengleichheit von Frauen und Männern.

5 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der KU

Um die genannten gleichstellungspolitischen Ziele zu erreichen, ist ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen sinnvoll und notwendig. Die folgenden ausgewählten Maßnahmen beziehen sich insbesondere auf die übergreifenden gleichstellungspolitischen Ziele, d.h. auf die ausgeglichene Teilhabe von Frauen und Männern in den universitären Gremien und die Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, sowie auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren.

5.1 Maßnahmen zur ausgewogenen Partizipation von Frauen und Männern in Hochschulleitung, Gremien und Berufungsausschüssen

5.1.1 Aktive Rekrutierung von Frauen oder Männern

Um eine gerechte Teilhabe von Frauen beispielsweise an der Hochschulleitung zu gewährleisten, ist eine aktive Rekrutierung weiblicher Kandidaten im Vorfeld der Wahlen notwendig. Besonders beim Hochschulrat ist ein gezieltes Ansprechen externer weiblicher Mitglieder zu ermöglichen, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in diesem Gremium zu erreichen. Um dagegen den Männeranteil in der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu erhöhen, ist eine aktive Rekrutierung männlicher Kandidaten im Vorfeld der Wahlen erforderlich.

5.1.2 Entlastung von Professorinnen, die sich in universitären Gremien und Berufungsausschüssen engagieren

Da Professorinnen an der KU zahlenmäßig unterrepräsentiert sind, ihr Engagement jedoch überproportional in universitären Gremien und Berufungsausschüssen gefragt ist, sind die Professorinnen, die sich in universitären Gre-

mien und Berufungsausschüssen engagieren, beispielsweise mittels einer zeitweisen Ermäßigung des Lehrdeputats zu entlasten.

5.2 Maßnahmen zur Förderung des Interesses von Studentinnen an einer akademischen Karriere

5.2.1 Beratung

Um Studentinnen für eine akademische Karriere zu begeistern, ist eine umfassende Beratung sinnvoll, in der die Chancen und Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn aufgezeigt werden. Begabte weibliche Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen werden darüber hinaus gezielt über Stipendien und weitere Förderungsmöglichkeiten speziell für Frauen informiert.

5.2.2 Forschungsförderung für Frauen

Durch qualifizierte Hilfskrafttätigkeiten werden begabte weibliche Studierende in das wissenschaftliche Arbeiten eingeführt und bei der Entwicklung eigener Forschungsinteressen gefördert. Darüber hinaus verpflichten sich Lehrende, Frauen gezielt zur Bewerbung um Stipendien aufzufordern und sie durch Gutachten zu unterstützen.

5.2.3 „Role model“

Indem gezielt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen zu Lehraufträgen, Gastvorträgen, Ringvorlesungen usw. eingeladen werden, werden erfolgreiche wissenschaftliche Werdegänge von Frauen sichtbar gemacht. Ziel ist die frühzeitige Motivierung und Ermutigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu einer wissenschaftlichen Laufbahn. Ergänzend dazu berichten Professorinnen der KU in regelmäßig stattfindenden eher informellen Gesprächsrunden über ihren persönlichen Werdegang, ihre Motivation und ihre Erfahrungen in der Wissenschaftswelt.

5.3 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

5.3.1 Fort- und Weiterbildungsangebote

Für die spezifischen Belange von Promovendinnen, Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen werden Fort- und Weiterbildungsangebote angeboten bzw. es werden entsprechende Angebote anderer Universitäten durch Kooperation mit diesen Universitäten zugänglich gemacht.

5.3.2 Mentoring-Programm

Durch ein Mentoring-Programm werden Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Professorinnen in Kontakt gebracht und durch diese unterstützt.

5.3.3 Stipendien und Forschungsmittel

Bei der Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln werden Wissenschaftlerinnen entsprechend dem Frauenanteil in der vorhergehenden Qualifikationsstufe berücksichtigt. Bei gleicher Qualifikation werden Stipendien und Forschungsmittel bevorzugt an Frauen vergeben. Insbesondere werden Promotions-, Habilitations- und weitere Forschungsprojekte von begabten und entsprechend qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert.

5.4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

5.4.1 Gendergerechte Berufungsverfahren

In § 1 Abs. 4 der Berufsordnung der KU Eichstätt-Ingolstadt ist festgelegt, dass bei der Erstellung des Berufungsvorschlages auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken ist. In diesem Kontext sind folgende Einzelmaßnahmen anzustreben:

Besetzung des Berufungsausschusses: Der Berufungsausschuss ist annähernd paritätisch nach Geschlecht zu besetzen. Der professorale Frauenanteil sollte nach Möglichkeit ein Drittel betragen. Der Frauenanteil kann zum Beispiel dadurch erhöht werden, dass externe

Professorinnen als Mitglieder des Berufungsausschusses benannt werden. Ausnahmen sind von der/dem Dekan/in im Vorschlag der Fakultät für die Besetzung des Berufungsausschusses an das Präsidium (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Berufsordnung) in einer Stellungnahme schriftlich zu begründen.

Auswärtige Gutachter/innen: Es ist darauf hinzuwirken, dass mindestens ein vergleichendes Gutachten von einer Gutachterin erstellt wird. Ausnahmen sind von der/dem Vorsitzenden des Berufungsausschusses in einer Stellungnahme schriftlich zu begründen.

Bekanntmachung der Stellenausschreibung: Die/der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wirkt in Zusammenarbeit mit der/dem Dekan/in der betroffenen Fakultät und unter Rücksprache mit Fachvertreter/inne/n der zu besetzenden Professur einer Schiefelage im Verhältnis von Bewerberinnen und Bewerbern entgegen. Neben den klassischen Medien sollen daher vor allem auch jene Medien und Institutionen für die Bekanntmachung der Stellenausschreibung genutzt werden, über die eine gezielte Ansprache des voraussichtlich unterrepräsentierten Bewerberkreises möglich wird. Dazu zählen u.a. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Universitäten und Fachhochschulen, Netzwerke von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie spezifische Fachjournale. Der/dem Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten obliegt die Aufgabe, die für die einzelnen Fächer und Fachbereiche seiner Fakultät auf diese Art erstellten Verteiler entsprechend zu pflegen und bei Bedarf zur Verfügung zu stellen. Eine Recherche in FemConsult, der Online-Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, ermöglicht es zusätzlich, gezielt geeignete Wissenschaftlerinnen anzusprechen.

Bewertung der Bewerbungen von Eltern: Die Erziehung von Kindern bzw. die Pflege von Familienangehörigen sollte grundsätzlich bei den Altersangaben und bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung (Anzahl der Publikationen, Drittmittelinwerbung...) berücksichtigt werden.

Dokumentation und Bewertung des Berufungsverfahrens: Die/der Frauen- und Gleich-

stellungsbeauftragte der Fakultät hat dem Senat einen Bericht vorzulegen, der mindestens die folgenden Angaben enthält:

- (1) Einschätzung der Bewerber/innenlage unter Berücksichtigung des Verfahrens bei der Bekanntmachung der Stellenausschreibung.
- (2) Dokumentation des Verlaufs des Berufungsverfahrens.
- (3) Bewertung des Berufungsverfahrens hinsichtlich des Gleichstellungsaspekts.
- (4) Stellungnahme zum Berufungsvorschlag.

Der Bericht kann bei Bedarf auch den Mitgliedern des Fakultätsrates zur Verfügung gestellt werden. Die/der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist im Vorfeld der Senatssitzung, in der der Berufungsvorschlag zur Stellungnahme vorgelegt wird (§ 8 Berufsordnung), noch einmal persönlich über das Berufungsverfahren zu unterrichten.

Schulung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der KU erhalten mindestens einmal pro Jahr eine grundlegende und vertiefende Schulung mit dem Ziel, die eigene Rolle im Berufungsverfahren zu klären sowie Genderkompetenz und Kompetenz beim Erkennen offener und latenter Diskriminierung zu erwerben. Die Schulungen werden von Expert/inn/en durchgeführt, die hierin entsprechend ausgewiesen sind. Das Schulungsprogramm wird durch eigene, mindestens einmal im Studienjahr stattfindende Workshops ergänzt, in denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ihre Erfahrungen mit den Berufungsverfahren an der KU untereinander austauschen können. Die Hochschulleitung beschließt über die finanziellen Mittel für die Schulungsmaßnahmen.

Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erhalten zur wirksamen Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrages in den Berufungsverfahren eine Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben (z. B. in Form einer Ermäßigung des Lehrdeputats). Die Hochschulleitung verpflichtet sich, die Entlastung pragmatisch, je nach Häufigkeit der Berufungsverfahren zu gewähren.

5.4.2 Einrichtung von Teilzeitprofessuren

Bei der Neuausschreibung einer Professur prüft die KU jeweils im Einzelfall, ob es möglich und sinnvoll ist, diese als Teilzeitprofessur auszuschreiben. Weiterhin ist auch an Job-Sharing-Modelle zu denken.

5.4.3 Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder (bei Bedarf)

Bei Bedarf werden nach Möglichkeit Kinderbetreuungsplätze als Teil der Berufungszusage bereitgestellt.

5.5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

2004 wurde die KU als erste bayerische Hochschule mit dem Zertifikat „familien-gerechte Hochschule“ ausgezeichnet. Im Zuge der regelmäßigen Re-Auditierungen durch die berufundfamilie gGmbH der gemeinnützigen Hertie-Stiftung werden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, welche die Situation von Wissenschaftler/innen, Studierenden und Beschäftigten mit Familienpflichten kontinuierlich und nachhaltig verbessern. Unter familiären Verpflichtungen versteht die KU sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von nahen pflegebedürftigen Angehörigen.

Die Umsetzung der Zielvereinbarungen im Bereich „familiengerechte Hochschule“ wird durch das Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG) sichergestellt. Die Projektgruppe „Familiengerechte Hochschule“, die sich aus Mitgliedern der unterschiedlichsten Universitätsbereiche zusammensetzt, wirkt am gesamten Prozess von der Ausarbeitung bis zur Umsetzung der Zielvereinbarungen mit.

5.5.1 Betreuungsplätze für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Als familiengerechte Hochschule bietet die KU ihren Studierenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder an. Um passgenaue Betreuungsangebote zu schaffen, wurde 2011 eine Bedarfsanalyse unter den Studierenden bezüglich

ihres Kinderbetreuungsbedarfs durchgeführt.¹² 2012 wurden alle Beschäftigten der KU nach ihrem Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige befragt.¹³ Dem aktuellen Bedarf entsprechend sollen die Betreuungsangebote für Kinder und für pflegebedürftige Angehörige erweitert oder aufgebaut werden.

Am Standort Eichstätt gibt es derzeit für Kinder von Studierenden 24 Krippenplätze im Uni-Kinderhaus. Im Studi-Haus gibt es eine Kinderspielecke. Wickeltische stehen in der Aula-Bibliothek, im KG/E Bau, in der Mensa und in Ingolstadt im Sanitätsraum. Eine Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten wird in Kooperation mit dem Kinderschutzbund Eichstätt e.V. angeboten. Für individuelle Lösungen der Kinderbetreuung arbeitet die KU mit der Tagesmüttervermittlung KinderWelt e.V. in Gaimersheim und der Mobilen Familie e.V. in Ingolstadt zusammen. Eine Babysittervermittlung für Studierende wird vom Studentischen Konvent angeboten.

Sowohl am Standort Eichstätt als auch am Standort Ingolstadt können Kinder von Studierenden bis zum Alter von zehn Jahren kostenfrei in der Mensa und Cafeteria essen. Dies geschieht im Rahmen der Aktion „Kinderteller“ des Studentenwerks Erlangen-Nürnberg.

Eine Babysittervermittlung durch den Studentischen Konvent gibt es ebenfalls am Standort Ingolstadt. Da in Ingolstadt der Betreuungsbedarf sehr überschaubar ist, werden Betreuungsfragen zumeist individuell gelöst, indem studierende Eltern zum Beispiel an die Mobile Familie e.V. (Tagesmüttervermittlung) vermittelt werden. Eine Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten wird vom Lokalen Bündnis für Familie in Ingolstadt angeboten.

12 Siehe Hausner, Annika/Althammer, Jörg: Die Situation studierender Eltern an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (Working Paper 05/2011).

13 Siehe Kühn, Marion/Kunze, Susann/Althammer, Jörg: Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung des ZFG im Juli 2012 (Working Paper 11/2012).

5.5.2 Einrichtung einer/eines Familienbeauftragten

Derzeit wird die Einrichtung und Finanzierung einer/eines Familienbeauftragten geprüft. Deren/dessen Aufgabengebiet umfasst die Beratung zu Fragestellungen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf (Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen), die Vermittlung von Eltern an Betreuungseinrichtungen, den Aufbau einer Hausaufgaben- und Wochenendkindbetreuung sowie die Kooperation mit den Familienservicestellen der bayerischen Hochschulen und lokalen Ansprechpartner/inne/n vor Ort. Ferner koordiniert sie/er die Informationsveranstaltungen zum Thema Familie und Studium/Beruf. Derzeit wird ein Teil dieser Aufgaben vom Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG) erfüllt.

5.5.3 Familienfreundliche Studienbedingungen

An der KU sind Pflichtveranstaltungen soweit wie möglich in den Kernbetreuungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (8:00 bis 16:00 Uhr) angesetzt. Ein Richtlinienkatalog für familienfreundliche Studien- und Prüfungsbedingungen wurde 2014 eingeführt. Es gibt an der KU Teilzeitstudiengänge, zum Beispiel den Bachelorstudiengang Pflegewissenschaft.

Bei Schwangerschaft, einer bevorstehenden Geburt oder zur anschließenden Pflege der Kinder (Elternzeit) können Studierende Urlaubsemester in Anspruch nehmen. In diesen können sie an der KU Veranstaltungen belegen und Prüfungen absolvieren. Zudem haben schwangere Studentinnen die Möglichkeit, Schließfächer bis zu sechs Wochen nach der Geburt in den Bibliotheken zu mieten.

Für promovierende Stipendiaten ist in den Stipendienverträgen ein monatlicher Familienzuschlag von 155 Euro für sorgeberechtigte Elternteile verankert, wenn der andere Elternteil nicht erwerbstätig ist oder der promovierende Elternteil alleinerziehend ist. Eine Erhöhung dieses Zuschusses ist geplant.

Des Weiteren soll das Angebot an E-Books erweitert werden.

5.5.4 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Für Mitarbeiter/innen mit Familienverpflichtungen besteht das Angebot der Telearbeit. Die Telearbeitsplätze werden einzelfallbezogen eingerichtet. Darüber hinaus sollen die Beschäftigten der KU nach familiär bedingten Auszeiten wie Eltern- oder Pflegezeit bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg gezielt unterstützt werden, z.B. durch spezifische Wiedereinstiegsgespräche. Ein Leitfaden hierfür ist geplant.

5.5.5 Informations- und Kommunikationspolitik

Bei Erstsemesterveranstaltungen (Bachelor/Master) und Informationstagen wird die KU als familienfreundliche Hochschule vorgestellt. Für Mitarbeiter/innen der KU und für Studierende

wird es zudem Informationsveranstaltungen zu Vereinbarkeitsthemen (Elternzeit, Pflege, Recht...) geben. Die Homepage der familiengerechten Hochschule wird regelmäßig aktualisiert (in deutscher und englischer Sprache).

Bei Neueinstellungen und Berufungen verpflichtet sich die Hochschulleitung, das Thema familiengerechte Hochschule explizit zu kommunizieren und familiengerechtes Führungsverhalten als handlungsleitende Richtlinie vorzustellen und einzufordern.

Um auch die außeruniversitäre Öffentlichkeit über die Familienfreundlichkeit an der KU zu informieren, veröffentlicht die Institutszeitschrift des Zentralinstituts für Ehe und Familie „Familien-Prisma“ regelmäßig Artikel zu aktuellen Entwicklungen im Bereich familiengerechte Hochschule.

6 Evaluation der Maßnahmen

Die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten war bei der Erstellung des vorliegenden Konzepts aktiv beteiligt. Um das Gleichstellungskonzept und die darin enthaltenen Ziele zu operationalisieren, wird die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungs-

beauftragten jeweils im Jahresrhythmus einen konkreten Maßnahmenkatalog mit Zeitplan, Budgetbedarf und entsprechenden Evaluationskriterien entwickeln und diesen dem Senat und der Hochschulleitung zur Genehmigung vorlegen.

