

FORSCHEN

BILDEN

Gender-Report Bayern
Zur Gleichstellungssituation an
bayerischen Hochschulen

Gutachten für die SPD-Fraktion im Bayerischen Landtag

Birgit Erbe, Sabrina Schmitt unter Mitarbeit von Agnes Lang
München, März 2015

Kontakt:

Frauenakademie München e.V.
Baaderstr. 3
80469 München
Tel.: 089 – 721 18 81
info@frauenakademie.de
www.frauenakademie.de

Inhalt

Einleitung.....	1
1. Anlass und Auftrag	1
2. Aufbau der Studie.....	1
3. Kriterien und Leitfragen für die Gleichstellungsanalyse der bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft.....	2
3.1. Gleichberechtigte Teilhabe.....	3
3.2. Verankerung von Gleichstellung in den Hochschulstrukturen.....	6
3.3. Gleichstellungsstrategien und daraus resultierende Maßnahmen	9
3.4. Etablierung von Gender Studies	12
4. Methodisches Vorgehen	16
5. Untersuchungsgegenstand und Datenlage	18
5.1. Überblick über die untersuchten Hochschulen.....	18
5.2. Erläuterungen zum Untersuchungsgegenstand, Datenlage und Untersuchungszeitraum	20
Teil A: Gleichstellungsanalyse der bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft.....	22
1. Gleichberechtigte Teilhabe	22
1.1. Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen	22
1.2. Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien.....	29
2. Verankerung der Gleichstellung in den Hochschulstrukturen	32
2.1. Gleichstellung von Frauen und Männern in zentralen Dokumenten der Hochschulen	32
2.2. Verankerung von Gleichstellung im Präsidium.....	33
2.3. Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsgremien	34
3. Gleichstellungsstrategien und daraus resultierende Maßnahmen.....	39
3.1. Gleichstellungsstrategien an bayerischen Hochschulen	39
3.2. Gleichstellungsmaßnahmen an bayerischen Hochschulen	41
4. Etablierung von Gender Studies.....	46
4.1. Etablierung von Gender Studies in Studium und Lehre	46
4.2. Genderforschung an bayerischen Hochschulen.....	48
5. Externe Bewertung.....	49
5.1. Bayerische Hochschulen im CEWS-Ranking	49
5.2. Bewertung der bayerischen Hochschulen nach DFG-Gleichstellungsstandards.....	51
5.3. Bayerische Hochschulen im Kontext des Professorinnenprogramms I und II.....	52
Teil B: Gleichstellungsprofile der bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft.....	55
1. Gleichstellungsprofile der Universitäten in staatlicher Trägerschaft.....	55
1.1. Universität Augsburg	55
1.2. Otto-Friedrich-Universität Bamberg.....	60

1.3. Universität Bayreuth.....	64
1.4. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	68
1.5. Ludwigs-Maximilians-Universität München	72
1.6. Technische Universität München	76
1.7. Universität Passau	80
1.8. Universität Regensburg	84
1.9. Julius-Maximilians-Universität Würzburg.....	88
2. Gleichstellungsprofile der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in staatlicher Trägerschaft.....	92
2.1. Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden	92
2.2. Hochschule Ansbach.....	95
2.3. Hochschule Aschaffenburg	98
2.4. Hochschule Augsburg	101
2.5. Hochschule Coburg.....	104
2.6. Technische Hochschule Deggendorf	107
2.7. Hochschule Hof.....	110
2.8. Technische Hochschule Ingolstadt	113
2.9. Hochschule Kempten.....	116
2.10. Hochschule Landshut.....	119
2.11. Hochschule München	122
2.12. Hochschule Neu-Ulm	126
2.13. Technische Hochschule Nürnberg	129
2.14. Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg.....	133
2.15. Hochschule Rosenheim	136
2.16. Hochschule für angewandte Wissenschaften Weihenstephan-Triesdorf.....	139
2.17. Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt.....	142
Teil C: Gleichstellungs-Governance auf Landesebene	145
1. Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen des Freistaats Bayern...	145
1.1. Rechtsnormen zu Gleichstellung an bayerischen Hochschulen	145
1.2. Verankerung von Gleichstellung im Wissenschaftsministerium	146
1.3. Innovationsbündnisse.....	147
1.4. Zielvereinbarungen zwischen dem Freistaat Bayern und den Hochschulen.....	148
1.5. Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM).....	151
1.6. Ausstattung der Frauenbeauftragten.....	152
1.7. Förderprogramme auf Landesebene.....	152
1.8. Bund-Länder-Programme	153
1.8.1. Das Professorinnenprogramm.....	153
1.8.2. Die Exzellenzinitiative	154
1.9. Förderung der Genderforschung an bayerischen Hochschulen.....	156

2. Bayerische Netzwerke	157
2.1. Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF)	157
2.2. Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern (NeGG)	158
Teil D: Gute Beispiele und innovative Strategien	159
1. Niedersachsen	159
2. Nordrhein-Westfalen.....	162
3. Österreich	166
4. Schweiz	170
Teil E: Zusammenfassung und Empfehlungen	175
1. Zentrale Ergebnisse der Gleichstellungsanalyse der bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft, Bewertung und Empfehlungen	175
1.1. Gleichberechtigte Teilhabe.....	175
1.2. Verankerung der Gleichstellung in den Hochschulstrukturen	177
1.3. Gleichstellungsstrategien und daraus resultierende Maßnahmen	179
1.4. Etablierung der Gender Studies.....	182
1.5. Bewertung	182
1.6. Empfehlungen für die Hochschulebene	183
2. Zusammenfassung der Gleichstellungs-Governance auf Landesebene, gute Beispiele und Empfehlungen	187
2.1. Notwendige Offensive für Gleichstellung.....	187
2.2. Gesetzeslage und Perspektiven der Weiterentwicklung des Bayerischen Hochschulgesetzes	189
2.3. Nutzung der Rahmensteuerung für Gleichstellung	191
2.4. Gleichstellung im Wissenschaftsministerium und ihre notwendige Aufwertung	193
2.5. Gute Ausstattung der Frauenbeauftragten als Voraussetzung für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit	194
2.6. Förderprogramme auf Landes- und Bundesebene	195
2.7. Ausbau der Genderforschung an bayerischen Hochschulen.....	196
2.8. Stärkung der Netzwerke zu Gleichstellung und Genderforschung	197
2.9. Weiterer Forschungsbedarf.....	198
2.10. Fazit.....	199
3. Vorschläge für Referent_innen	201
3.1. Länderbeispiele.....	201
3.2. Themenschwerpunkte.....	203
Abkürzungsverzeichnis	207
Abbildungsverzeichnis.....	209
Tabellenverzeichnis	210
Literatur	211
Anhang	225

Einleitung

1. Anlass und Auftrag

Die Fraktion der SPD im Bayerischen Landtag möchte in der laufenden Legislaturperiode die Verbesserung der Gleichstellung an bayerischen Hochschulen zu einem zentralen Thema ihrer politischen Arbeit machen.

Die FAM – Frauenakademie München e.V. wurde mit der Erstellung eines Gutachtens beauftragt, das als Grundlage für die Entwicklung einer politischen Strategie zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an den bayerischen Hochschulen dienen soll. Der Auftrag umfasst folgende Leistungen:

- Bestandsaufnahme der Ist-Situation in Bayern in Form von Kurzportraits der bayerischen Hochschulen sowie einer Gesamtschau im Bundesvergleich
- Beschreibung und Einordnung der bayerischen Hochschulgleichstellungspolitik im Bundesvergleich
- Exemplarische Darstellung innovativer gleichstellungspolitischer Interventionen im Hochschulsektor aus Deutschland, Österreich und der Schweiz
- Zusammenfassende Empfehlungen

2. Aufbau der Studie

Die Studie gliedert sich in sechs Oberkapitel einschließlich der Einleitung. In der Einleitung werden die Kriterien und Leitfragen, anhand derer die Gleichstellungsanalyse der bayerischen Hochschulen erfolgen wird, entwickelt, das methodische Vorgehen erläutert und der Untersuchungsgegenstand näher beleuchtet. Die Analyse bezieht sich auf

1. die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern
2. die Verankerung von Gleichstellung in den Hochschulstrukturen
3. die Gleichstellungsstrategien und die daraus resultierenden Maßnahmen der Hochschulen
4. die Etablierung von Gender Studies und
5. die externe Bewertung des Umsetzungsstands durch Dritte.

In Teil A wird nach den oben genannten Gliederungspunkten ein Überblick über die Situation in Bayern gegeben. Berücksichtigt sind dabei sämtliche Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) in staatlicher Trägerschaft. Wo ein quantitativer Vergleich möglich ist, wird auch Bezug auf den Bundesdurchschnitt genommen bzw. werden Vergleiche mit anderen Bundesländern gezogen.

Teil B versammelt die einzelnen Profile der Hochschulen, die die Datengrundlage für die Auswertung in Teil A darstellen. Für sich genommen zeigt jedes Profil die Stärken und Schwächen der einzelnen Hochschule sowie ihren konkreten Beitrag zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Die externe Bewertung im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten oder die Beurteilung der Umsetzung der Forschungsorientierten

Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft verdeutlichen das erreichte Stadium im direkten Vergleich mit anderen Hochschulen. Die zusammengefassten Gleichstellungszielvereinbarungen zwischen Hochschule und Land verweisen bereits auf Teil C.

Teil C beleuchtet die Gleichstellungs-Governance auf Landesebene. Dabei geht es sowohl um die Rechtslage als auch um unterschiedliche Interventions- und Steuerungsmaßnahmen seitens der bayerischen Staatsregierung zur Förderung der Gleichstellungssituation an den Hochschulen. Ergänzt wird der Top-Down-Ansatz durch Bottom-Up-Prozesse von Netzwerken, wie der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der bayerischen Hochschulen (LaKoF) und dem Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern (NeGG).

Über die bayerischen Landesgrenzen hinaus geht der Blick in Teil D. Beispielhaft werden die gleichstellungspolitischen Interventionen im Hochschulsektor der beiden Bundesländer Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sowie der beiden deutschsprachigen Nachbarn Österreich und Schweiz vorgestellt. Herausgearbeitet werden gute Beispiele und innovative Strategien, die Vorbild für Bayern sein könnten.

Teil E fasst schließlich die gesamte Studie zusammen und formuliert Empfehlungen. Als zusätzliches Ergebnis der Recherche werden mögliche Referent_innen für Veranstaltungen zum Thema genannt.

Für dieses Gutachten gibt es ein Vorbild: 2010 wurde in Nordrhein-Westfalen bundesweit der erste Gender-Report vorgestellt, der die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen erfasste (vgl. Becker et al. 2010). 2013 wurde der Report fortgeschrieben und wurden weitere Gleichstellungsaspekte vertieft untersucht (Kortendiek et al. 2014). Indem wir den Namen Gender-Report für Bayern übernehmen, greifen wir den Monitoring-Gedanken auf Landesebene auf und regen eine zukünftige Fortschreibung, dann in staatlichem Auftrag, an. Für Hamburg wird gegenwärtig vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) ein Gender-Report erstellt¹.

3. Kriterien und Leitfragen für die Gleichstellungsanalyse der bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft

Ausgangspunkt ist die verfassungsmäßige Norm, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. Ergänzt wird der Grundsatz durch einen Handlungsauftrag an den Staat, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung von bestehenden Nachteilen hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 GG; Art. 118 Abs. 2 BV). Zur Konkretisierung des Verfassungsauftrags wurden gesetzliche Bestimmungen auf Bundes- und Landesebene getroffen. Neben dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für die bayerischen Hochschulen insbesondere das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) und das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) zu nennen. Doch auch wenn die Rechtslage nach Einschätzung der heutigen Bundesverfassungsrichterin Susanne Baer im internationalen Vergleich ausreichend ist, „fehlte es

¹ Gender-Profile FHH. Erstellung eines Gender-Reports zum Status Quo der Geschlechtergerechtigkeit an den staatlichen Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg im Auftrag der Behörde für Wissenschaft und Forschung (<http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/projekte/gender-profile-fhh>, Zugriff 18.11.2014)

zumindest bislang weithin an der Implementierung und einer Veränderung der Alltagsroutinen zugunsten der Wissenschaftskultur, die Diskriminierung in jedweder Hinsicht nicht mehr toleriert“ (BMBF 2010: 5). Das bedeutet, dass es ganz wesentlich um den politischen Willen der hochschul- und wissenschaftspolitischen Akteure und die tatsächliche Umsetzung geltenden Rechts in den Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen geht. Dieser Auftrag wird auch nicht durch die akademische Freiheit eingeschränkt (vgl. Kahlert 2003: 34-39).

Als weitere Argumente für die Notwendigkeit der Gleichstellungsförderung werden demografische und wirtschaftliche Motive vorgebracht. Demnach erfordert der demografische Wandel die Nutzung des weiblichen Humankapitals für den wissenschaftlichen Nachwuchs und allgemein für den Arbeitsmarkt, und unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten ist es schlichtweg ineffizient, hochqualifizierten Frauen nicht auch entsprechende Karrieren zu eröffnen.

Wie ist nun die aktuelle Situation an den bayerischen Hochschulen? Um diese zu erfassen, werden vier zentrale Bereiche an den Hochschulen untersucht und im Weiteren begründet. Ergänzt wird der Überblick durch eine bayernbezogene Auswertung des bundesweiten Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des CEWS (Löther 2011 und 2013) sowie der Evaluationen der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG o.J.) und im Rahmen des Professorinnenprogramms (Zimmermann 2012).

3.1. Gleichberechtigte Teilhabe

Ein wichtiger Indikator für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Geschlechterverteilung an den Hochschulen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und in Entscheidungsgremien. Inzwischen ist das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden insgesamt ausgewogen. Fachgruppenbezogen gibt es allerdings starke Unterschiede, wie bundesweite und europäische Erhebungen belegen (vgl. GWK 2014; European Commission 2013). So dominieren Männer in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) und Ingenieurwissenschaften, wohingegen Frauen überproportional in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften vertreten sind (vgl. GWK 2014: 16). Diese starke horizontale Segregation setzt sich auf den nächsten höheren Qualifikationsstufen fort (ebd.: 18-19). Ab der Qualifikation Promotion wird zusätzlich eine vertikale Segregation deutlich: denn der jeweilige Frauenanteil unter den Studierenden und Absolvent_innen findet sich nicht mehr unter den Promotionsabschlüssen wieder und verschlechtert sich weiter bei den Habilitationen (ebd.). Dieses Phänomen wird „Leaky Pipeline“ genannt, was ausdrücken soll, dass dem Wissenschaftssystem auf jeder Qualifikationsstufe überproportional viele Nachwuchswissenschaftlerinnen verloren gehen. Um den „leisen Ausschlüssen“ (Felt 2011) von Frauen aus der Wissenschaft entgegenzuwirken, haben sich die Wissenschaftsorganisationen als gemeinsames Ziel auf die deutliche Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen verständigt (vgl. u.a. Wissenschaftsrat 2007a). Das so genannte Kaskadenmodell dient dabei als Leitgedanke: „Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe“ (DFG o.J.). Dieses Modell wird sowohl von der DFG als auch vom Wissenschaftsrat als „angemessener Orientierungsrahmen für die Definition von Zielquoten“ zur Erreichung von Chancengleichheit angesehen (Wissenschaftsrat 2012: 32). Aufgrund der breiten Unterstützung des Kaskadenmodells als Zielrahmen wird im Gutachten darauf Bezug

genommen, wenn es um die Beurteilung der Chancengleichheit an den bayerischen Hochschulen geht².

Während die geschlechtsdifferenzierende statistische Erfassung der „Leaky Pipeline“ bezogen auf die Gesamtorganisation standardmäßig von den Hochschulen erfasst wird, erfolgt dies noch nicht flächendeckend für die jeweiligen Fächer(gruppen) an sämtlichen Hochschulen³. Insofern müssen wir uns in dem Gutachten auf die Gesamtwerte der einzelnen Hochschule für die Qualifikationsstufen Studierende, Promotionen und Habilitationen beschränken.

Von besonderer Bedeutung ist der Frauenanteil unter den Professor_innen. Mit Ausnahme der Juniorprofessuren, die befristet sind, haben heutzutage unter den Wissenschaftler_innen an den Hochschulen fast nur noch Professor_innen feste Stellen auf Lebenszeit. Darüber hinaus sind mit der Professur bestimmte Zugänge zu Fördermitteln und wissenschaftlichen Gremien und Positionen möglich. Somit ist eine Professur das eigentliche Ziel einer wissenschaftlichen Karriere, die Frauen und Männern gleichermaßen offen stehen muss. Gleichstellungspolitisch spielen Professorinnen die Rolle von Vorbildern für die berufliche Orientierung junger Frauen. Auch gibt es die Annahme, dass sich durch eine „kritische Masse“ von etwa 30% Frauen die stark männlich geprägte Organisations- und Fächerkultur verändern wird (Metz-Göckel 2007: 132). Schließlich ist auch anzunehmen, dass durch Unterschiede in der Sozialisation und Lebenssituation Frauen eigene Fragen und Methoden in die Forschung einbringen: „Denn die historisch gewachsene männliche Dominanz in der Wissenschaft hat dazu geführt, dass Themenstellungen, die der ‚weiblichen‘ Lebenswelt entspringen und/oder die Konstitution und Konstruktion der Geschlechterverhältnisse aufgreifen, im Forschungshandeln ausgeblendet oder marginalisiert werden“ (Kahlert 2003: 103). Bundesweit steigerte sich der Frauenanteil an Professuren kontinuierlich, allerdings im Ergebnis der Steigerung doch begrenzt, von 6,5% (1992) auf 11,9% (2002) (GWK 2013: 5) und aktuell 21% (2013; StBA: Frauenanteile).

Untersucht wird entsprechend der Anteil der Frauen und Männer auf allen Qualifikationsstufen der einzelnen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in staatlicher Trägerschaft.

Tabelle 1: Analysekriterien für die gleichberechtigte Teilhabe auf allen Qualifikationsstufen

1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen	
Studierende ⁴	In absoluten Zahlen gesamt und nach Frauen und Männern differenziert Frauen- und Männeranteil in Prozent
Promotionen	In absoluten Zahlen gesamt und nach Frauen und Männern differenziert Frauen- und Männeranteil in Prozent

² Einige Wissenschaftlerinnen argumentieren allerdings, dass es eines überparitätischen Anteils an Frauen bedarf, um bei den Statusgruppen und Qualifikationsstufen „die Frauen näher an die Parität zu bringen“ (Becker 2011: 31), und eine Orientierung an der darunterliegenden Qualifikationsstufe vor diesem Hintergrund nicht zielführend sei.

³ In den DFG-Berichten schlüsseln die Universitäten die wissenschaftlichen Karrierestufen geschlechtsdifferenziert für die jeweiligen Fakultäten auf, was aber keine direkten Vergleiche zwischen den Universitäten zulässt.

⁴ Für die HAWs liegen für diese Studie nur Zahlen zu den prozentualen Anteilen von Frauen und Männern unter den Studierenden vor (siehe auch Kap. 5.2.).

Habilitationen	In absoluten Zahlen gesamt und nach Frauen und Männern differenziert Frauen- und Männeranteil in Prozent
Professor_innen	In absoluten Zahlen gesamt und nach Frauen und Männern differenziert Frauen- und Männeranteil in Prozent

Darüber hinaus geht es bei der Frage der gleichberechtigten Teilhabe auch um Machtpositionen. Zwar heißt die Partizipation von Frauen längst nicht, dass sich diese für Gleichstellungsfragen einsetzen, die Chancen der Thematisierung von Gleichstellungsfragen sind aber in einem gemischtgeschlechtlichen Entscheidungsgremium mit Sicherheit höher als in einem rein männlich besetzten (BMBF 2010: 37). Heike Kahlert weist auch auf den Umstand hin, dass „die erfolgreiche Entwicklung und Implementation von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Hochschulen in erster Linie von aktiven Frauen abhängt“ (Kahlert 2003: 87). Insofern ist ein weiteres Analyse Kriterium die Geschlechterverteilung in den Entscheidungsgremien der einzelnen Hochschulen. Die zentralen Organe sind die Hochschulleitung⁵, der Senat⁶ und der Hochschulrat⁷. Darüber hinaus sieht das Bayerische Hochschulgesetz die Erweiterte Hochschulleitung vor, die sich aus Hochschulleitung und den Dekan_innen zusammensetzt und die Hochschulleitung in ihren Aufgaben berät. Die für die Hochschule gewählte Frauenbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied der Erweiterten Hochschulleitung und des Senats (Art. 4 Abs. 2 Satz 3 BayHSchG)⁸. Untersucht wird die Zusammensetzung der Entscheidungsgremien der einzelnen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in staatlicher Trägerschaft.

Tabelle 2: Analyse Kriterien für die gleichberechtigte Teilhabe in Entscheidungsgremien

1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien	
Hochschulleitung	In absoluten Zahlen gesamt und nach Frauen und Männern differenziert Frauen- und Männeranteil in Prozent
Erweiterte Hochschulleitung	In absoluten Zahlen gesamt und nach Frauen und Männern differenziert Frauen- und Männeranteil in Prozent

⁵ Die Hochschulleitung setzt sich zusammen aus Präsident/Präsidentin, bis zu vier Vize-Präsident_innen und Kanzler/Kanzlerin. Die Hochschulleitung führt die laufenden Geschäfte, zu denen insbesondere die Festlegung der hochschulpolitischen Zielsetzungen und der Hochschulentwicklung, die Aufstellung und der Vollzug des Wirtschaftsplans, die Verhandlung der Zielvereinbarungen mit dem Land und den Fakultäten und die Beschlussfassung über die Berufung von Professor_innen zählen (vgl. Art. 20 BayHSchG).

⁶ Dem Senat gehören zehn gewählte Mitglieder sowie die Frauenbeauftragte an. Die Professor_innen stellen laut Gesetz die Mehrheit. Die Kompetenzen des Senats umfassen u.a. Beschlüsse in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung für die Forschung und die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses und für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags, Festlegung von Forschungsschwerpunkten, Vorschläge zu Studiengängen und Stellungnahmen zu Berufungsvorschlägen (vgl. Art. 25 BayHSchG).

⁷ Der Hochschulrat hat die Funktionen eines Aufsichtsrats. Als solcher wählt er die Mitglieder der Hochschulleitung, kontrolliert sie und beschließt über die Grundordnung und den Hochschulentwicklungsplan. Der Hochschulrat ist paritätisch mit Hochschulmitgliedern (gewählte Mitglieder des Senats) und Persönlichkeiten aus der Gesellschaft besetzt (vgl. StMBKWK o.J.).

⁸ Im Zusammenhang von Entscheidungspositionen ist auch die Besetzung von Berufungskommission von großer Bedeutung. Doch standen uns hierzu keine Daten zur Verfügung. Laut BayHSchG sind die für die Fakultäten gewählten Frauenbeauftragten stimmberechtigte Mitglieder in den Berufungskommissionen (Art. 4 Abs. 2 Satz 3 BayHSchG).

Senat	In absoluten Zahlen gesamt und nach Frauen und Männern differenziert Frauen- und Männeranteil in Prozent
Hochschulrat	In absoluten Zahlen gesamt und nach Frauen und Männern differenziert Frauen- und Männeranteil in Prozent

3.2. Verankerung von Gleichstellung in den Hochschulstrukturen

Im Zuge der jüngsten Hochschulreform erlangten die Hochschulen eine größere Autonomie gegenüber dem Wissenschaftsministerium. Gleichzeitig kamen neue Rechenschaftspflichten und die Anforderung der Profilbildung im Wettbewerb mit den anderen Hochschulen hinzu. Die Hochschulen mussten sich laut Frank Meier (2009) zu eigenverantwortlichen, korporativen Akteuren wandeln mit dem Ziel, die institutionelle Selbststeuerungs- und Handlungsfähigkeit so zu verbessern, dass sie mit anderen Akteuren erfolgreich kommunizieren und sich behaupten können. Dies erfordert eine neue Rolle der Leitung, welche die höheren Anforderungen an institutionelle Entscheidungen und deren interne Umsetzung gewährleisten kann (vgl. Nickel 2012).

Die höhere Eigenverantwortlichkeit bezieht sich auch auf die Gleichstellung. So formuliert das Hochschulgesetz die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Aufgabe der Hochschulen (Art. 4 Abs. 1 BayHSchG), über die öffentlich Rechenschaft abgelegt werden muss (Art. 5 Abs. 2 und Art. 10 Abs. 1 BayHSchG). Um diese gesetzlichen Vorgaben erfüllen zu können, müssen die Hochschulen strukturelle Anpassungen vornehmen und intern wie extern den Stellenwert von Gleichstellung innerhalb der Organisation kommunizieren. Dies beginnt mit der Verankerung von Gleichstellung in zentralen Dokumenten wie beispielsweise im Leitbild der Hochschule. Im Leitbild kommt das selbst gewählte Profil zum Ausdruck, auf das sich alle Bereiche der Hochschule hin orientieren sollen. Wenn Gleichstellung im Leitbild verankert ist, wird daraus deutlich, dass sie zur Aufgabe der Hochschulleitung und aller Führungskräfte zählt und nicht als alleinige Aufgabe der Frauenbeauftragten betrachtet wird. Die Leitbilder der Hochschulen werden deshalb daraufhin untersucht, ob dort die Gleichstellung von Frauen und Männern als Hochschulziel aufgeführt wird und wenn ja, welcher Gleichstellungsansatz verfolgt wird.

Die Hochschulleitung nimmt vor dem Hintergrund der Deregulierung und größeren Hochschulautonomie eine wichtige Rolle in der Hochschulsteuerung und „der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungszielen ein“ (Schacherl/Roski/Erbe 2014: 61-62). Sie beschließt die Gleichstellungsziele der Hochschule und schließt gegebenenfalls mit Fachbereichen oder Fakultäten Zielvereinbarungen zur Integration von Gleichstellung ab. Die Etablierung eines Vizepräsidiums für Gleichstellung innerhalb der Hochschulleitung, das die Institutionalisierung der Kooperationsbeziehung zwischen Fachkompetenz der Gleichstellungsakteur_innen und Entscheidungskompetenz der Leitungsebene unterstützt, ist in diesem Zusammenhang wichtiges Strukturmerkmal für die Verankerung von Gleichstellung (Roski/Schacherl 2014). Dabei interessiert uns, ob das Präsidium als Ganzes oder ein einzelnes Präsidiumsmitglied explizit für Gleichstellung zuständig ist und ob zusätzliche Ressourcen in Form einer Stabsstelle für Gleichstellung eingesetzt werden. Die Einrichtung von Stabsstellen für Gleichstellung ist eine vergleichsweise neue Entwicklung. Sie sind in der Regel beim Präsidium angesiedelt und unterstützen dieses fachlich. Zum Teil bestehen diese Stabsstellen parallel zu den Gleichstellungsbüros, die von der Hochschulfrauenbeauftragten geleitet werden (siehe weiter unten), zum Teil bündeln sie die

operative Gleichstellungsarbeit im Hochschulmanagement (Löther/Vollmer 2014b: 24-25). Darüber hinaus zeigen bundesweite Entwicklungen, dass Stellen für Gleichstellungscontrolling geschaffen werden, die die Hochschulleitung in ihrer Steuerungsaufgabe unterstützen (Schacherl/Roski/Erbe 2014: 62-63).

Erste Anhaltspunkte über den Grad der Verankerung von Gleichstellung in den Hochschulstrukturen geben demnach zentrale Dokumente wie das Leitbild sowie die Verankerung in der Hochschulleitung und entsprechende Unterstützungsstrukturen.

Table 3: Analysekriterien für die institutionelle Verankerung von Gleichstellung: Zentrale Dokumente und Hochschulleitung

2. Darstellung der institutionellen Verankerung (1)	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	- Ist Gleichstellung im Leitbild verankert? - Welcher Gleichstellungsansatz wird deutlich?
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	- Wie ist die Zuständigkeit für Gleichstellung im Präsidium geregelt?
2.2.2 Stabsstelle	- Gibt es fachliche Unterstützung innerhalb des Hochschulmanagements?

Daneben behält das Amt der Frauenbeauftragten eine zentrale Rolle⁹. Die Frauenbeauftragte ist vor dem Hintergrund ihres im Hochschulgesetz verankerten Auftrags und Stimmrechts in Gremien eine zentrale Akteurin bei der Umsetzung von Gleichstellung im Hochschulkontext. Sie berät und unterstützt die Hochschule bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. In dem Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen skizzieren die Autorinnen die Aufgaben der Frauenbeauftragten wie folgt (Blome et al. 2013: 110-111):

- Entwicklung von Gleichstellungsstrategien, -konzepten, -instrumenten und -maßnahmen
- Beratung der Hochschulleitung und der Fachbereichsleitungen zu Gleichstellungspolitik, bei der Antragstellung für Wettbewerbe, im Berichtswesen/Controlling, in der Entwicklungsstrategieplanung, bei rechtlichen Neuerungen, in Verfahren zu Personal- und Organisationsentwicklungsstrategien
- Mitwirkung an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren
- Mitarbeit in Hochschulgremien und -kommissionen, bei Evaluationen, Begehungen und Zielvereinbarungsprozessen
- Beratung und Aufnahme von Beschwerden weiblicher Hochschulangehöriger
- Öffentlichkeitsarbeit, Informationsmanagement, Organisation von Veranstaltungen
- Koordination und Professionalisierung der Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten
- Kooperation mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen auf Landes- und Bundesebene und Vernetzung mit internationalen und regionalen gleichstellungspolitischen Arbeitsgruppen oder Expert_innenkreisen

⁹ In Bayern wird zwischen Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten unterschieden. Die Frauenbeauftragten sind für die Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen und Studentinnen zuständig. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern beim wissenschaftsstützenden Personal hin. Das Gutachten bezieht sich auf den Bereich Wissenschaft, weshalb im Weiteren die Frauenbeauftragten im Fokus stehen.

Was die Frauenbeauftragte von diesem breiten Aufgabenspektrum leisten kann, liegt an den ihr zugestandenen Kompetenzen wie sie im Hochschulgesetz und in der Grundordnung der Hochschule festgelegt sind, aber auch an den ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Die dezentralen Frauenbeauftragten übernehmen Aufgaben der zentralen Frauenbeauftragten auf Fakultätsebene. Sie wachen über Berufungsverfahren, sind Ansprechfrauen in Fällen von geschlechtsbezogener Diskriminierung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking und übernehmen teilweise auch Aufgaben der dezentralen Steuerung (Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultät, Frauenförderpläne etc.) (vgl. Hein 2014: 143). Aufgrund der für das Gutachten begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen beschränken wir uns in der Untersuchung auf die Frage, ob an den jeweiligen Hochschulen dezentrale Frauenbeauftragte vorgesehen sind und ob das Amt besetzt ist.

Daneben gibt es an den Hochschulen vielfach Gleichstellungsgremien, wie z.B. eine Senatskommission für Gleichstellung oder eine Gleichstellungskonferenz, in der die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten zusammenarbeiten. Eine neue Entwicklung ist die Einrichtung von Steuerungsgruppen für Gleichstellung, die mit zentralen Akteur_innen der Hochschulleitung, der Fakultäten und der Verwaltung sowie der Frauenbeauftragten besetzt sind. Sie nehmen zumeist eine Mittlerfunktion zwischen den Ebenen ein und beraten die Hochschulleitung (vgl. Schacherl/Roski/Erbe 2014: 65). Die Existenz solcher Gremien und Gruppen zeugt von Kooperation und Vernetzung, was auf einen höheren Grad der dezentralen Verankerung von Gleichstellung schließen lässt als in Fällen ohne diese Gremien.

Weitere zentrale Untersuchungsfragen zur Verankerung von Gleichstellung in den Hochschulstrukturen beziehen sich auf das Amt der Frauenbeauftragten, ihre Ausstattung, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Rolle von Gleichstellungsgremien.

Tabelle 4: Analysekriterien für die institutionelle Verankerung von Gleichstellung: Frauenbeauftragte (FBA), Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsgremien

2. Darstellung der institutionellen Verankerung (2)	
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte (FBA)	- Wie viele Stellvertreterinnen hat die FBA, die ihr Aufgaben abnehmen können? - Sind die Ämter besetzt?
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	- In welchem zeitlichen Umfang ist die FBA für ihre Aufgaben freigestellt?
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	- Steht der FBA ein Frauen- oder Gleichstellungsbüro mit Personal und Mitteln zur Verfügung? - Welchen Umfang haben Personal und Mittel?
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	- Welche Kompetenzen hat die FBA laut Grundordnung?
2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	- Gibt es an den Fakultäten Frauenbeauftragte? - Sind die Ämter besetzt?
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gibt es eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n?

2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	- Welche Gleichstellungsgremien gibt es an der Hochschule? - Welche Mitglieder und Kompetenzen haben sie?
---	--

3.3. Gleichstellungsstrategien und daraus resultierende Maßnahmen

Inwieweit lösen die Hochschulen nun den gesetzlichen Auftrag ein, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen? Zur Beantwortung dieser Frage werden die Gleichstellungsstrategien und die daraus resultierenden Maßnahmen der bayerischen Hochschulen analysiert.

Den Gleichstellungskonzepten der Hochschulen liegen Annahmen zugrunde, worauf die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Hochschulbereich zurück zu führen sind. Der jeweils eingenommene Standpunkt begründet die Wahl der Maßnahmen und ihre Reichweite. Diese sollen nach Hochschule differenziert in den Gleichstellungsprofilen erfasst werden. Gleichzeitig spielen auch externe Faktoren eine Rolle, die die hochschulinterne Gleichstellungspolitik beeinflussen. Für die Universitäten sind insbesondere die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandard der DFG zu nennen, zu deren Erfüllung sich die Mitgliedsorganisationen verpflichtet haben (betrifft in Bayern alle Universitäten in staatlicher Trägerschaft).

Mit einem Anteil von rund 50% Absolventinnen haben Frauen heute das Bildungsdefizit und somit die Bildungsbenachteiligung weitgehend beseitigt (GWK 2013). Damit verlieren laut Sigrid Metz-Göckel Argumente an Plausibilität, die ausschließlich auf Frauen und ihre Defizite fokussieren (2007: 115). Zur Erklärung der weiterhin bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in der Qualifikationsphase von der Promotion bis zur Professur gibt es zahlreiche Erklärungsansätze. Während frühere Forschung noch von Defiziten bei den Frauen ausgingen, die durch gezielte Fördermaßnahmen ausgeglichen werden sollten, lokalisieren jüngere Untersuchungen das Problem vor allem beim deutschen Hochschulsystem und der Wissenschaft selbst (vgl. u.a. Blome et al. 2013; Kraus 2000; Lind 2007; Metz-Göckel 2007; Ulmi/Maurer 2005). In den Fokus kommen vermeintlich geschlechtsneutrale Strukturen und Kulturen, die sich nachteilig auf Frauen auswirken und die im Sinne einer „geschlechtergerechten Hochschule“ verändert werden müssen. Auf dem Prüfstand stehen formale Verfahren der Hochschulen, Fachkulturen und personelle Rekrutierungsweisen (Metz-Göckel 2009: 31).

Für die Gleichstellungsarbeit bedeutete dies eine Abkehr von isolierten Maßnahmen und die Notwendigkeit von Gleichstellungskonzepten, die eine Strategie für die gesamte Hochschule entwerfen. Die hochschulische Gleichstellungsstrategie ist in diesem Zusammenhang kein starr definiertes Konzept, sondern vielmehr eine Kombination unterschiedlicher Ansätze und Instrumente, die sich in Bezug auf die inhaltlichen und strukturellen Ziele der Gleichstellung und deren Umsetzung ergänzen.

Als sinnvolle Strategie, die auf allen Ebenen ansetzt und alle hochschulpolitischen Bereiche erfasst, hat sich Gender Mainstreaming erwiesen. Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags 1999 sind die EU-Mitgliedstaaten zur Umsetzung dieser Strategie verpflichtet. Damit sollen Geschlechter- und Gleichstellungsfragen zum integralen Bestandteil von politischen und organisationalen

Entscheidungsprozessen werden mit dem Ziel der tatsächlichen Durchsetzung von Gleichstellung. Christine Färber konkretisiert Gender Mainstreaming für den Wissenschaftsbetrieb, „... dass alle Aufgaben und Handlungsbereiche unter dem Geschlechteraspekt betrachtet werden müssen, von den klassischen Themen der Stellen- und Stipendienvergabe über die Forschungs- und Nachwuchsförderung, die Gestaltung der Lehrinhalte, die Studienorganisation, die Didaktik oder, im Klinikbereich, die Versorgung von Patientinnen und Patienten“ (Färber 2002: 108). Dort, wo sich nicht fachlich begründete Ungleichheiten zeigen, sind Gleichstellungsmaßnahmen zu treffen.

Ein relativ junges Tätigkeitsfeld an deutschen Hochschulen ist Diversity Management. Zwei Ansätze spielen dabei maßgeblich eine Rolle: der ökonomische bzw. ressourcenorientierte Ansatz und der Ansatz der Antidiskriminierung (Blome et al. 2013: 130). Bei ersterem steht die demographische Entwicklung im Vordergrund und das Ausschöpfen der Talente unabhängig von Geschlecht, Herkunft und anderer Merkmale, bei letzterem geht es um gerechte Ein- und Aufstiegsbedingungen für alle. Im Blick sind gegenwärtig vor allem die Studierenden. Beispielsweise werden Studienbedingungen und -strukturen im Diversity-Ansatz daraufhin überprüft, ob ihnen das Bild des „Normalstudenten“ (männlich, weiß, Anfang 20, kinderlos, mit Abitur, Vollzeitstudent, akademisch geprägtes Elternhaus) zugrunde liegt und damit Ausschlüsse produziert werden (vgl. Blome et al. 2013: 131). Kritisch wird u.a. am Diversity-Ansatz gesehen, dass er Benachteiligung personalisiere (im Gegensatz zu benachteiligenden Strukturen) und Differenz betone (Riegraf/Weber 2014: 76; siehe auch Klein 2013).

Sowohl Gender Mainstreaming als auch Diversity Management sind direkt anschlussfähig an das Neue Steuerungsmodell, das mit der letzten Hochschulreform eingeführt wurde. Gleichstellungspolitische Ziele können in die zentrale Steuerung integriert werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Hochschule Gleichstellung für sich als zentrales Ziel definiert und die Hochschulleitung dieses auch glaubwürdig vertritt (siehe weiter oben). Zentrale interne Steuerungsinstrumente sind Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten sowie die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) an die Fakultäten. Bei den Zielvereinbarungen formulieren die Fakultäten gleichstellungspolitische Ziele, die sie in einem bestimmten Zeitraum erreichen wollen. Die LOM verteilt Mittel nach bestimmten Parametern. Diese können auch Gleichstellungsparameter enthalten, wie z.B. der Frauenanteil unter den Promovend_innen, Habilitand_innen und an Professuren. Darüber soll ein Anreiz für Gleichstellungsbemühungen der Fakultäten geschaffen werden (vgl. Erbe 2015; Feldmann/Erbe et al. 2014).

Die gleichstellungspolitischen Maßnahmen beziehen sich sowohl auf die gesamte Hochschule als auch fachspezifisch auf die Fakultäten. Dabei können personenbezogene (Förder-)Maßnahmen und Serviceangebote von struktur- und kulturverändernden Maßnahmen unterschieden werden.

Personenbezogene Maßnahmen sollen bestehende Benachteiligungen ausgleichen. Serviceangebote sollen eine gleichberechtigte Teilhabe befördern. Beispiele dafür sind:

- Mentoring-Programme
- Coaching und Karriereseminare für Frauen
- Stipendien für Promovendinnen und Habilitandinnen
- Angebote für Schülerinnen, wie z.B. Girls' Days und Science Days
- Dual Career Service

Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen richten sich nicht an Einzelpersonen, sondern zielen auf eine Veränderung von Normen, Regelungen und Routinen, die zu Ausschlüssen von Frauen führen. Hierzu zählt die oben genannte Integration von Gleichstellungszielen in die zentrale Steuerung der Hochschulen. Weitere Beispiele sind:

- Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft/Studium
- Formalisierung der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftler_innen
- Personalentwicklung
- Regeln für Berufungsverfahren, die eine faire Berücksichtigung von geeigneten Bewerberinnen gewährleisten
- Sensibilisierung der Mitglieder von Berufungskommissionen für geschlechtsbezogene Verzerrungen in der Leistungsbeurteilung von Frauen
- Sensibilisierung durch Monitoring interner Ressourcenverteilung nach Geschlecht: Stundenumfang von Stellen, Länge von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, interne Zuschüsse für Projekte, Teilnahme an Konferenzen etc.
- geschlechtergerechte Hochschuldidaktik (zur Rolle von Lehre vgl. Kahlert 2003: 110; Blome et al. 2013: 237-239)
- Lehrinhalte zur Frauen- und Geschlechterforschung

Kulturverändernde Wirkung kann auch die Teilnahme einer Hochschule an Programmen und Fallstudien mit Gleichstellungsinhalten haben, da sie „immer eine markante, kulturprägende Intervention“ sind (Doppler/Lauterberg, zitiert bei Kahlert 2003: 137).

In den Gleichstellungsprofilen werden die Hochschulen bezüglich ihrer Gleichstellungsstrategie unter folgenden Stichpunkten untersucht:

Tabelle 5: Analysekriterien für Gleichstellungsstrategien und daraus resultierende Maßnahmen

3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	- Gibt es ein Gleichstellungskonzept? - Welcher Gleichstellungsansatz spiegelt sich darin wider?
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte-Mittelvergabe (LOM)	- Wird die hochschulinterne LOM für Gleichstellungsziele eingesetzt?
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	- Werden Gleichstellungszielvereinbarungen getroffen? - Welchen Inhalt haben diese Gleichstellungsziele?
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Welche personenbezogenen Maßnahmen setzt die Hochschule um?
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Welche kultur- und strukturverändernden Maßnahmen setzt die Hochschule um?

3.4. Etablierung von Gender Studies

Geschlechterforschung bzw. Gender Studies (beide Begriffe werden im Weiteren synonym verwendet) umfasst ein transdisziplinäres Forschungsfeld und schließt heute eine Vielzahl theoretischer Ansätze ein. Die Fachgesellschaft Geschlechterstudien, die die Fachinteressen von über 350 Forschenden in diesem Feld vernetzt, nennt als Gegenstände von Geschlechterforschung: Geschlecht, Geschlechterverhältnisse und Geschlechterordnungen, Gender als Wissenskategorie, politischer Kategorie und Ungleichheitsdimension und die Verschränkungen (Mehrdimensionalität oder Intersektionalität) von Geschlecht und vergleichbar problematisierbarer Markierungen wie „Rasse“/race, „Klasse“/class, sexuelle Identität oder Orientierung, Alter, Behinderung usw. (vgl. Gender e.V.). Geschlechterforschung ist vertreten in den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften, in den Wirtschaftswissenschaften, in den Naturwissenschaften und den Technikwissenschaften, in der Medizin, der Rechtswissenschaft und der Philosophie (ebd.).

Hervorzuheben ist dabei, dass Geschlechterforschung Wissenschafts- und Erkenntniskritik beinhaltet. So führen Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf dazu aus, dass es von Anfang an um mehr ging als um die Einführung der Analysekategorie Geschlecht in das Wissenschaftssystem und in die Disziplinstrukturen: „Vielmehr wurden der etablierte Wissenskanon, die zugrundeliegenden Theorien, die methodologischen und erkenntnistheoretischen Prämissen des bisherigen Wissenschaftssystems (...) grundlegend auf den Prüfstand gestellt und auf ihre Glaubwürdigkeit hin befragt: Androzentrismus wurde zum Dreh- und Angelpunkt“ (Aulenbacher/Riegraf 2012: 10). Infrage gestellt werden grundlegende Auffassungen von wissenschaftlicher Rationalität, Objektivität und Universalität. Sandra Harding und Donna Haraway haben in diesem Zusammenhang den Begriff des „situated knowledge“ eingeführt, der darauf verweist, dass jedes Wissen durch die Machtverhältnisse seiner Produzent_innen geprägt ist (nach Singer 2004: 258). Das betrifft die Wahl der Forschungsfragen, die Wahl der Methoden und Techniken sowie die Prozesse der Durchsetzung einer wissenschaftlichen Erkenntnis. Aufgrund dieses kritischen Zugangs stellt Geschlechterforschung auch „ein Instrument wissenschaftlicher Innovation“ dar (Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 2013: 15).

Geschlechterforschung ist für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem in mehrfacher Weise relevant:

- Gleichstellungspraxis benötigt Ergebnisse, Analysen und Anstöße aus der Forschung (Niedersächsisches Ministerium 1994: 24-25). Dieses Wissen bietet Anknüpfungspunkte für praxis- und handlungsrelevante Konzepte und kann zur Erweiterung und Bildung von Genderkompetenz im Hochschulkontext genutzt werden.
- Die Integration einer Genderperspektive in die Disziplinen führt zur Neuformierung von Wissen und Erkenntnissen abseits einer vergeschlechtlichten Wissensstruktur und -kultur. Hierdurch erhöhen sich die Chancen, dass Frauen mit ihrem Wissen und ihren Erkenntnisinteressen einbezogen werden (Schiebinger 2008).
- Durch die Etablierung der Gender Studies und Geschlechterforschung wird an den Hochschulen eine „Offenheit für Geschlechterfragen“ geschaffen (Schlüter 2011: 18).

Die Integration der Geschlechterforschung in Lehre und Forschung erweitert also nicht nur den Erkenntnisgewinn wissenschaftlicher Disziplinen, sondern beeinflusst auch die

Gleichstellungssituation an Hochschulen positiv. Insofern stellt der Grad der Etablierung von Gender Studies an den Hochschulen einen weiteren wichtigen Gleichstellungsindikator dar. Die Schaffung von Genderprofessuren wird als ein wichtiger Aspekt im Prozess einer nachhaltigen Institutionalisierung von Geschlechterforschung/Gender Studies an den Hochschulen betrachtet (vgl. Bock et al. 2011). Die Professuren mit Gender-Denomination machen zudem das Fach sichtbar. Gleichzeitig stützt sie die Stelleninhaber_innen mit Entscheidungs- und Definitionsmacht in dem Lehr- und Forschungsgebiet aus. Daneben geht es um das Studienangebot. Zu unterscheiden sind dabei die grundsätzliche Möglichkeit, Genderforschung als Studien- und Forschungsschwerpunkt zu wählen, und das Angebot, Gender Studies als Nebenfach oder als BA- oder MA-Studiengang zu belegen. Inzwischen gibt es in Deutschland auch Promotionsstudiengänge und berufsbegleitende Angebote. Schließlich haben einige Hochschulen Koordinations- und Forschungszentren eingerichtet. Derzeit gibt es im deutschsprachigen Raum 44 solcher Einrichtungen (vgl. ZtG).

Eine Gesamterhebung, wo und wer an bayerischen Hochschulen Geschlechterforschung betreibt, würde einer eigenen Untersuchung bedürfen. Hilfreich für einen ersten Überblick sind jedoch Datenbanken, die Auskunft über Professuren, Studiengänge oder Forschungszentren zu Gender Studies im deutschsprachigen Raum geben:

- Die Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (ZEFG) der Freien Universität Berlin unterhält gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) eine Datenbank mit allen Professuren mit (Teil-) Denomination Gender im deutschsprachigen Raum (vgl. ZEFG).
- Das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung stellt eine kommentierte Übersicht in der „Studienführerin Gender Studies“ zur Verfügung (vgl. Zentrum für Gender Studies).
- Auf der Website des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien werden sämtliche Koordinations- und Forschungsstellen an Hochschulen aufgeführt (vgl. ZtG).

Zusätzliche Anerkennung bringen Credit Points für Studienleistungen in den Gender Studies. Wenn Credit Points erworben werden können, ist zu erwarten, dass dies aus der Website der jeweiligen Hochschule hervorgeht.

Ein weiteres Analyse Kriterium ist demzufolge der Etablierungsgrad von Gender Studies an den bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft.

Tabelle 6: Analyse Kriterien für den Etablierungsgrad der Gender Studies

4. Etablierung von Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	- Welche Angebote gibt es zu Gender Studies im Studium? - Welche Leistungsnachweise können innerhalb der Studienangebote erbracht werden?
4.2 Forschung	- Gibt es Professuren mit (Teil-)Denomination Gender? - Gibt es zentrale Einrichtungen an der Hochschule für Genderforschung?
4.3 Tagungen	- Gibt es hochschulweite Tagungen aus dem Bereich der Genderforschung?

3.5. Externe Bewertung

Ergänzt wird das Bild der Gleichstellungssituation an bayerischen Hochschulen durch Bewertungen Dritter. Im Rahmen dieses Gutachtens werden externe Bewertungen der Gleichstellungssituation im CEWS-Hochschulranking, der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der Evaluierung der Gleichstellungskonzepte im Rahmen der Bewerbungen im Professorinnenprogramm für die bayerischen Hochschulen herangezogen. Diese bundesweiten Bewertungen ermöglichen einen Vergleich der bayerischen Hochschulen mit anderen Bundesländern wie auch einen Vergleich der jeweiligen Hochschule über einen bestimmten Zeitraum.

Das CEWS-Hochschulranking

Das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) erscheint seit 2003 und ist ein Monitoring- und Controlling-Instrument für Gleichstellungspolitik an Hochschulen (vgl. Löther 2011 und 2013). Für das Ranking wird die Leistung der Hochschule in Bezug auf das Bewertungskriterium der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in den Bereichen

- Studierende
- Promotionen
- Habilitationen
- hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal
- Professuren
- Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber früherer CEWS-Rankings
- Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber früherer CEWS-Rankings

anhand von Indikatoren bewertet. Die entwickelten Indikatoren berücksichtigen auch die unterschiedlichen Fächerprofile der Hochschulen. Universitäten können bis zu 14 Punkte erreichen, was der Ranggruppe 1 entspricht. Dieser Platz blieb 2011 und 2013 unbesetzt. Fachhochschulen/Hochschulen der angewandten Wissenschaften können insgesamt 10 Punkte erreichen. Ranggruppe 1 haben zwei Fachhochschulen 2013 erreicht (allerdings keine aus Bayern). 2011 erreichte noch keine Fachhochschule den Spitzenrang.

Das Ranking richtet sich an Entscheidungsträger_innen in Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen, Ministerien und Politik und ist bundesweit als ein wichtiges Instrument zur Einordnung der Gleichstellungssituation an Hochschulen anerkannt.

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden 2008 von einer Mehrheit der Mitgliedseinrichtungen¹⁰ verabschiedet. Mit den Standards verpflichten sich die Mitgliedseinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG),

- Stellung zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards zu beziehen und
- Ziele zur Steigerung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen zu definieren.

Die Gleichstellungsstandards unterscheiden zwischen strukturellen und personellen Standards, die sich an den Kriterien Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsorientierung und Kompetenz messen lassen und in alle relevanten Prozesse der Organisation eingehen sollen (vgl. DFG o.J.; Simon 2011). Die Mitgliedseinrichtungen mussten 2011 und 2013 Berichte einreichen, auf deren Grundlage das erreichte Umsetzungsstadium von einer DFG-Arbeitsgruppe von Expert_innen bewertet wurde. Die Universitäten werden nach vier Stadien bezüglich der Umsetzung von Gleichstellung eingeordnet:

- Stadium 1: Erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet.
- Stadium 2: Einige erfolgsversprechende Maßnahmen wurden bereits etabliert, weitere befinden sich noch in der Planung.
- Stadium 3: Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits etabliert.
- Stadium 4: Ein bereits erfolgreich etabliertes Gesamtkonzept wurde weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.

Der Umsetzungserfolg bei den Gleichstellungsstandards geht seither ein in die Beurteilung von kooperativ ausgerichteten Förderanträgen an die DFG (Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs, Exzellenzinitiative) und wirkt sich somit direkt auf die Drittmittelförderung aus (DFG o.J.).

Das Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder

Das Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder wurde im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung vom November 2007 für einen Zeitraum von fünf Jahren mit dem Ziel beschlossen, die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen durch die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu fördern. Das Programm wurde anteilig von Bund und Ländern finanziert und hatte ein Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro (vgl. BMBF: Frauen im Wissenschaftssystem). Im Rahmen des Programms konnten bundesweit alle Hochschulen Gleichstellungskonzepte einreichen, die in einem zweistufigen Verfahren in Bezug auf ihre Nachhaltigkeit bewertet wurden. Bei positiver Bewertung der Gleichstellungskonzepte wurden bis zu

¹⁰ Alle neun Universitäten in Bayern sind Mitgliedseinrichtungen. HAWs können nicht Mitglied werden und haben sich demnach auch nicht zur Umsetzung verpflichtet.

drei Anschubfinanzierungen zur Erstberufung von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren¹¹ für eine Laufzeit von max. fünf Jahren bewilligt.

Nach Auslaufen des Professorinnenprogramms I wurde 2012 die Fortführung des Programms als Professorinnenprogramm II mit einer auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse modifizierten Konzeption beschlossen. Die Hochschulen, deren Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms I bereits positiv bewertet wurden, wurden für eine erneute Teilnahme aufgefordert, ihre bisherigen Gleichstellungsbemühungen und die Weiterentwicklung ihres Gleichstellungskonzeptes zu verdeutlichen. Die Hochschulen, die im Rahmen des Professorinnenprogramms I kein (oder kein erfolgreiches) Gleichstellungskonzept eingereicht hatten, sollten ein Gleichstellungskonzept entwickeln. Die eingereichten Beiträge wurden von einem Expert_innengremium in einem zweistufigen Verfahren bewertet (vgl. BMBF o.J.).

4. Methodisches Vorgehen

Aufgrund begrenzter zeitlicher und finanzieller Ressourcen wird als Erhebungsmethode auf die Dokumentenanalyse zurückgegriffen. Sie erlaubt, relativ schnell zu verlässlichen Ergebnissen zu kommen.

Als Datenbasis dienen die hochschuleigenen Web-Seiten. Hier geben die Hochschulen über ihre Leistungen und ihr Selbstbild Auskunft. Im Zuge der höheren öffentlichen Rechenschaftspflicht sind auf den Hochschulseiten zumeist Monitoringdaten zu Gleichstellung, Gleichstellungskonzepte sowie Selbstberichte wie die Berichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zu finden. In einigen Fällen wird auch auf eingestellte Dokumente, Flyer etc. zurückgegriffen sowie auf die Ergebnisse des Forschungsprojektes EQUISTU, das zwei bayerische Universitäten eingehend untersuchte (vgl. Feldmann/Erbe et al. 2014). Zur Beschreibung der Etablierung der Gender Studies in Bayern werden Datenbanken zu Gender-Professuren und Gender Studies-Studiengängen genutzt.

Bei der Auswahl der quantitativen Daten bezieht sich die Studie auf die auf den Hochschulweb-Seiten zugänglichen Zahlen, die im Rahmen der Abschlussberichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2013 publizierten Daten sowie ergänzend auf Daten des CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten (Löther 2013). Da die Bund-Länder-Konferenz (BLK) und heutige Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) seit Ende der 1980er Jahre geschlechtsdifferenzierte Daten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen erhebt, hat sich hier ein weitgehender Standard an Kriterien durchgesetzt, der auch in dieser Studie zur Anwendung kommt. Schwieriger ist die Bewertung von Gleichstellungsstrategien. In den Dokumenten bilden sich Absichten, Einstellungen und Deutungen der Verfasser_innen ab und stellen somit nur einen bestimmten Aspekt der sozialen Wirklichkeit dar. Im Rahmen dieser Studien konnte die Praxis an den Hochschulen nicht überprüft werden (z.B. durch eine Befragung der Hochschulangehörigen). Objektiviert werden die hochschuleigenen Angaben jedoch durch die Bewertungen Dritter.

¹¹ Im Rahmen des Programms wurden entweder Vorgriffs- oder Regelprofessuren gefördert. Bei einer Förderung von Regelprofessuren war die Hochschule verpflichtet, die frei werdenden Mittel für andere Gleichstellungsprogramme einzusetzen (vgl. Zimmermann 2012).

So wird zur Einordnung der Gleichstellungsstrategie der einzelnen Hochschulen zusätzlich auf Gleichstellungsrankings und externe Begutachtungsergebnisse zurückgegriffen:

- CEWS-Hochschulranking 2011 und 2013
- Begutachtung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2011 und 2013
- Evaluation des Professorinnenprogramms; erfolgreiche Teilnahme als Ausweis für gute Gleichstellungspolitik

Die Bewertung durch Dritte erlaubt außerdem den Vergleich Bayerns mit anderen Bundesländern, da sich die Rankings und Evaluationen auf das gesamte Bundesgebiet beziehen.

Diese Daten werden in je einzelnen Gleichstellungsprofilen der Hochschulen zusammengefasst und im Teil B aufgeführt. Die Profile sind standardisiert und gliedern sich nach den weiter oben aufgeführten Kriterien und Leitfragen für die Gleichstellungsanalyse. In Teil A werden die in den Profilen erhobenen Daten hochschulübergreifend ausgewertet und eingeordnet. Daraus entsteht ein Gesamtbild der bayerischen Hochschullandschaft, das sowohl die Gleichstellungsstellungssituation an bayerischen Hochschulen zusammenfasst als auch die verfolgten Gleichstellungsstrategien der Hochschulen skizziert und sog. Best Practices identifiziert. Der statistische Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt soll eine Einordnung geben, wo insbesondere Nachholbedarf in Bayern besteht. Hierfür werden Daten des Statistischen Bundesamtes sowie der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz genutzt.

Teil C beschreibt die Gleichstellungs-Governance auf Landesebene. Das Hochschulsystem kann als „komplexes Interdependenzgefüge“ (Schimank 2009: 126) charakterisiert werden, in dem die unterschiedlichen hochschulpolitischen Gestaltungsakteure – ihre Interessen vertretend – zusammenwirken. Dieses handelnde Zusammenwirken kann mit fünf grundlegenden Governance-Mechanismen beschrieben werden (Lange/Schimank 2004; Schimank 2009):

- staatliche Regulierung der Hochschulen
- auf substantielle Ziele bezogene Außensteuerung der Hochschulen durch staatliche Akteure oder Leistungsabnehmer
- akademische Selbstorganisation der Hochschulen
- Konkurrenzdruck innerhalb und zwischen den Hochschulen
- Hierarchische Selbststeuerung der Hochschulen

Die seit Ende der 1990er Jahre bundesweit eingeleiteten Hochschulreformen zielten auf ein verändertes Verhältnis zwischen Staat und Hochschule ab. Der Staat zog sich aus der Detailsteuerung zurück und gewährte den Hochschulen mehr Autonomie. Die hochschulinternen Entscheidungsstrukturen wurden zugunsten der Hochschulleitungen gestärkt und deren Verantwortlichkeit für die Leistungen der einzelnen Hochschulen erhöht. Damit sollten die Hochschulen fit gemacht werden für neue Steuerungsinstrumentarien, die auf Verhandlungen und Wettbewerb abzielen, wie beispielsweise die leistungsorientierte Mittelvergabe, Zielvereinbarungen oder auf Wettbewerb abzielende Förderprogramme. Damit erweiterte sich das Instrumentarium der politischen Steuerung seitens des Staates, das stärker auf Kommunikation, das Setzen von verhaltenssteuernden Strukturen und monetäre Anreize setzt.

Für die Analyse der Gleichstellungs-Governance auf Landesebene werden folgende Quellen verwendet:

- Gesetzestexte
- die Web-Seiten des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (StMBKWK)
- die Zielvereinbarungen zwischen dem StMBKWK und den einzelnen Hochschulen
- Anfragen, Interpellationen etc. des Bayerischen Landtags sowie die Antworten der Staatsregierung zu gleichstellungspolitischen Themen den Hochschulbereich betreffend
- Stellungnahmen der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF)
- Unterlagen des Netzwerks Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern (NeGG)

Diese Dokumente werden inhaltlich unter folgenden Gesichtspunkten zusammengefasst und wiedergegeben:

- Steuerung durch Rechtsnormen
- Verankerung von Gleichstellung im Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst
- Innovationsbündnisse
- Zielvereinbarungen zwischen dem Land und den Hochschulen
- Landes-LOM (Leistungsorientierte Mittelvergabe)
- Ausstattung der Frauenbeauftragten
- Förderprogramme (Bund-Länder-Initiativen, Landesförderung)
- Förderung der Genderforschung

Nur die Zielvereinbarungen werden kategorisiert und eingeordnet. Ziel ist die Rekonstruktion der bayerischen Landespolitik in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Auch hier ist die Frage zu stellen, ob sich eine gleichstellungspolitische Strategie durch alle Maßnahmen zieht und sich die jeweiligen Steuerungselemente sinnvoll ergänzen. Als Akteure werden dabei das bayerische Wissenschaftsministerium, die bayerischen Universitäten und HAWs sowie die LaKoF und das NeGG betrachtet.

Teil D greift die Erfahrungen und Strategien anderer Bundesländer bzw. Nachbarländer auf. Hierfür wird auf Sekundärliteratur zurückgegriffen. Unter anderem werden die vom CEWS in Auftrag gegebenen Kurzevaluationen zu Österreich und der Schweiz verwendet (vgl. Löther/Vollmer 2014a).

5. Untersuchungsgegenstand und Datenlage

5.1. Überblick über die untersuchten Hochschulen

Für die folgende Analyse wurden Daten von 26 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft ausgewertet, Kunst- und Musikhochschulen wurden nicht berücksichtigt. Darunter fallen neun Universitäten und 17 Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW). Die untersuchten Hochschulen unterscheiden sich in Studierenden- und Professurenanzahl. Die kleinste untersuchte Hochschule

nach Studierendenzahl ist die HAW Amberg-Weiden mit rund 2.400 Studierenden (2008/2009) und die größte die Universität München mit rund 49.000 Studierenden (2013). Die übrigen Hochschulen bewegen sich mit ihren Studierendenzahlen zwischen 3.000 und 33.000 Studierenden, wobei nur an zwei der untersuchten HAWs mehr als 10.000 Studierende eingeschrieben sind. Entsprechend der unterschiedlichen Studierendenzahl variiert auch die Anzahl der Professoren und Professorinnen an den einzelnen Hochschulen zwischen 56 und 576 (vgl. Tabelle 7).

Das Fächerspektrum, die Studienangebote und die Anzahl der Fakultäten der untersuchten Hochschulen sind ebenfalls unterschiedlich. Acht der neun Universitäten bieten mit bis zu 242 Studiengängen ein breites Spektrum an Studienangeboten, das sowohl geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer als auch Natur- und Technikwissenschaften und Medizin enthält. Die Technische Universität München ist als einzige Universität stark naturwissenschaftlich bzw. technisch orientiert. Alle 17 untersuchten HAWs bieten neben einem technisch-naturwissenschaftlichen Fächerspektrum auch Fächer im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an, wobei an den Fakultäten allein nicht abzulesen ist, welchen Anteil die technisch-naturwissenschaftlichen Fächer gegenüber den sozialwissenschaftlichen Fächern bei den Studierendenzahlen einnehmen¹². Dies konnte im Rahmen des Gutachtens nicht erhoben werden. Das breiteste Studienangebot hat die HAW München mit 70 Studiengängen an 14 Fakultäten.

Tabelle 7: Überblick zu allgemeinen Daten (Bezugsjahr variiert zwischen 2008, 2011-2014¹³)

Universitäten	Anzahl Studierende	Anzahl Professuren	Studienangebot
Universität Augsburg	16.834	191	80 Studiengänge 7 Fakultäten
Universität Bamberg	12.834	147	56 Studiengänge 4 Fakultäten
Universität Bayreuth	11.903	215	6 Fakultäten
Universität Erlangen-Nürnberg	33.487	576	242 Studiengänge 5 Fakultäten
Universität München LMU	49.143	739	190 Studiengänge 20 Fakultäten
Universität München TU	32.547	480	151 Studiengänge 13 Fakultäten
Universität Passau	9.776	110	36 Studiengänge 4 Fakultäten
Universität Regensburg	21.322	316	11 Fakultäten
Universität Würzburg	25.300	386	200 Studiengänge 10 Fakultäten
Hochschulen für angewandte Wissenschaften			
HAW Amberg-Weiden	2.411	63	18 Studiengänge 4 Fakultäten
HAW Ansbach	2.850	56	14 Studiengänge 2 Fakultäten

¹² Zur geschlechtsdifferenzierten Verteilung der Studierenden der einzelnen Hochschulen nach Fächergruppen siehe im Anhang Tabelle 10.

¹³ Die auf den hochschuleigenen Webseiten eingestellten Daten zu Studierenden- und Professurenzahlen stammen aus unterschiedlichen Bezugsjahren und -monaten, vgl. Gleichstellungsprofile Teil B.

HAW Aschaffenburg	3.146	80	13 Studiengänge 2 Fakultäten
HAW Augsburg	5.786	143	34 Studiengänge 7 Fakultäten
HAW Coburg	4.752	109	20 Studiengänge 6 Fakultäten
HAW Deggendorf	4.534	116	24 Studiengänge 5 Fakultäten
HAW Hof	3.450	k.A.	29 Studiengänge 3 Fakultäten
HAW Ingolstadt	4.951	125	25 Studiengänge 3 Fakultäten
HAW Kempten	4.804	130	26 Studiengänge 6 Fakultäten
HAW Landshut	4.313	102	29 Studiengänge 5 Fakultäten
HAW München	17.710	473	70 Studiengänge 14 Fakultäten
HAW Neu-Ulm	3.128	60	14 Studiengänge 3 Fakultäten
HAW Nürnberg	12.518	269	43 Studiengänge 12 Fakultäten
HAW Regensburg	10.500	220	44 Studiengänge 8 Fakultäten
HAW Rosenheim	5.063	137	23 Studiengänge 7 Fakultäten
HAW Weihenstephan-Triesdorf	5.664	137	30 Studiengänge 7 Fakultäten
HAW Würzburg-Schweinfurt	8.832	142	30 Studiengänge 11 Fakultäten

Quelle: Gleichstellungsprofile, Teil B

5.2. Erläuterungen zum Untersuchungsgegenstand, Datenlage und Untersuchungszeitraum

Der Fokus des Gutachtens liegt auf dem wissenschaftlichen Personal und den Studierenden. Eine Untersuchung zum wissenschaftsstützenden Personal wäre ausgesprochen sinnvoll, weil dort viele Frauen beschäftigt sind - unter zum Teil prekären Bedingungen - und sich mit dem Ausbau des Hochschulmanagements neue Karriereoptionen für Akademikerinnen eröffnen (vgl. Kloke et al. 2009; Krücken 2014). Allerdings kann dies in diesem Rahmen nicht geleistet werden. Aus demselben Grund werden auch die Position und Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten, die in Bayern für das wissenschaftsstützende Personal zuständig ist, nicht näher beleuchtet.

Die Zugänglichkeit zu Daten über die Hochschulwebseiten unterscheidet sich stark zwischen Universitäten und HAWs. So ist die Datenlage über alle Qualifikationsstufen und in Entscheidungsgremien insbesondere über die Selbstberichte der Universitäten zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zumeist sehr gut. Die HAWs veröffentlichen zum Teil nur wenige Gleichstellungsinformationen auf ihren Webseiten. Insgesamt beinhalten nur elf von 17 HAW-Webseiten geschlechtsdifferenzierte Daten zu Studierenden und Professor_innen, weshalb für die HAW-Gleichstellungsprofile dieser Studie einheitlich auf die Zahlen

der Auswertung im CEWS-Hochschulranking (Löther 2013) zurückgegriffen wird. Dies bringt die Einschränkung, dass zu den Studierenden nur Prozent-, aber keine absoluten Zahlen vorliegen. Fehlende öffentliche Informationen zu Gleichstellung seitens der Hochschulen stellen aber bereits für sich eine Aussage dar, nämlich dass dem Thema von den Verantwortlichen wenig Relevanz beigemessen wird. Eine weitere Problematik für einen direkten Hochschulvergleich liegt in den unterschiedlichen Erhebungsjahren. Im direkten Vergleich der Hochschulen kann es deshalb zu leichten Verzerrungen kommen.

Im Rahmen des Gutachtens kann keine Reihenauswertungen über die Jahre gemacht werden. Insofern ist die Darstellung der Geschlechterverteilung auf den Qualifikationsstufen nur eine Momentaufnahme für ein bestimmtes Jahr. Bei geringen Fallzahlen wird dies zu einem Problem. Das betrifft insbesondere an kleinen Universitäten die Geschlechterverteilung bei den Habilitationen. Wenn es nur eine geringe Anzahl von Habilitationen gibt, können ein Mann oder eine Frau mehr oder weniger bereits einen großen prozentualen Unterschied bedeuten. Erst über einen längeren Zeitraum gesehen würde sich ein objektives Bild zeigen lassen, wie die Erfolgsquoten von Frauen und Männern sind.

Die Erhebung der Daten auf den Webseiten der Hochschulen erfolgte von April bis Oktober 2014. Im April 2014 wurde die Besetzung der Entscheidungsgremien gezählt. Nachkommastellen werden in den Gleichstellungsprofilen der Hochschulen bei Werten $< 0,5$ ab- und $\geq 0,5$ aufgerundet dargestellt. Das Kürzel „k.A.“ bedeutet, dass auf den Hochschulwebseiten keine entsprechenden Informationen zu finden sind, das Zeichen „/“ bedeutet, dass diese Kategorie auf die Hochschule nicht zutrifft.

Teil A: Gleichstellungsanalyse der bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft

1. Gleichberechtigte Teilhabe

1.1. Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen

Zur Einordnung der Gleichstellungssituation an bayerischen Hochschulen wurden Daten zur Geschlechterverteilung auf den Qualifikationsstufen Studierende, Promotionen, Habilitationen und Professuren aller 26 Universitäten und HAWs erfasst und in Bezug zu bundesweiten und bayernweiten Durchschnittsdaten gesetzt. Hierfür wurde bei Universitäten auf Daten der DFG-Abschlussberichte 2013 zurückgegriffen. Für die 17 HAWs wurden Daten zum Frauenanteil bei Studierenden und Professuren für das Bezugsjahr 2011 aus dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 entnommen (vgl. Löther 2013).

1.1.1. Geschlechterverteilung Studierende

Der Anteil weiblicher Studierender an bayerischen Hochschulen lag in den vergangenen drei Jahren stabil bei 48% und entspricht dem Bundesdurchschnitt (vgl. StBA 2014; zuletzt Wintersemester 2013/2014). An den bayerischen Universitäten machten Frauen im Wintersemester 2012/2013 mit 53% über der Hälfte aller Studierenden aus. An den bayerischen HAWs und Fachhochschulen waren sie mit 39% deutlich weniger vertreten (StBA 2014; siehe auch im Anhang dieser Studie Tabelle 1). Auch zwischen den einzelnen Hochschulen zeigt sich eine weite Spanne in den Frauenanteilen. Sechs Universitäten hatten zum Erhebungszeitpunkt einen Studentinnenanteil von 57% bis 63%, bei zwei Universitäten lag der Frauenanteil bei 46% und 50% und bei einer Universität bei 33% (vgl. Abbildung 1). Unter den 17 untersuchten HAWs hatten Coburg und Neu-Ulm den höchsten Frauenanteil mit 50% bzw. 48%; den niedrigsten Anteil hatten die HAWs Amberg-Weiden und Ingolstadt mit 29% bzw. 25%. Bei den übrigen dreizehn HAWs lag der Frauenanteil bei Studierenden zwischen 31% und 45% (vgl. Abbildung 2).

Die Geschlechtersegregation verläuft deutlich entlang des angebotenen Fächerspektrums der Hochschulen. Im Wintersemester 2013/2014 lag der Frauenanteil in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften bei 38% und in den Ingenieurwissenschaften bei 21%. In den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Kunst/Kunstwissenschaft waren hingegen weit über die Hälfte der Studierenden Frauen¹⁴ (vgl. StMBKWK: Schriftliche Anfrage; eigene Berechnung). Diese Geschlechterverteilung bildet sich auch in den untersuchten Hochschulen ab (vgl. Anhang: Tabelle 10).

¹⁴ Frauenanteil in Sprach- und Kulturwissenschaften 72%; Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften 64%; Kunst/Kunstwissenschaft 65%.

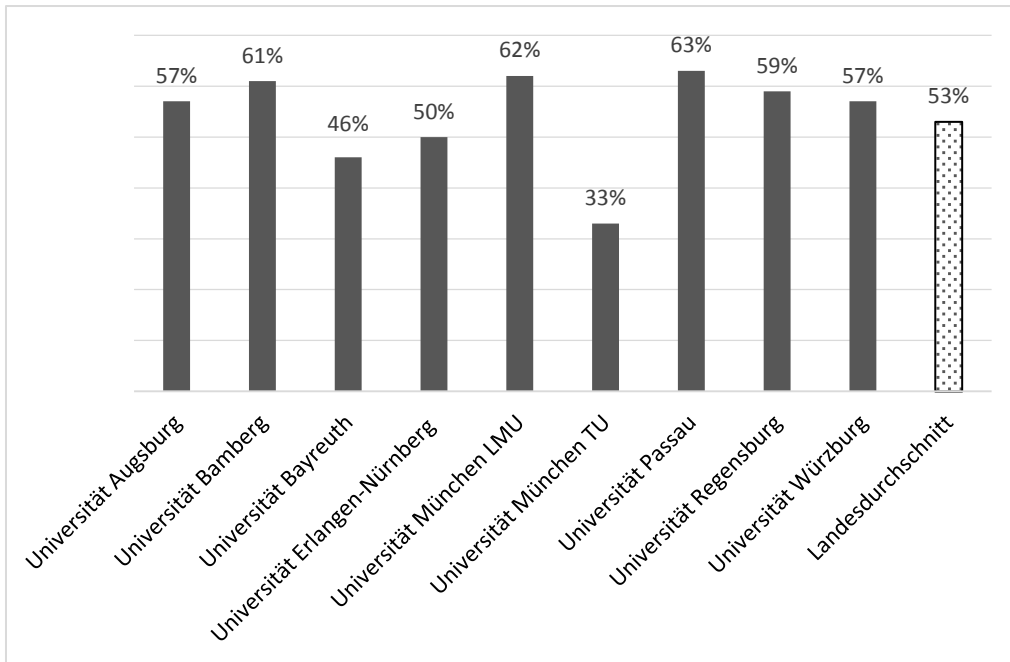


Abbildung 1: Frauenanteil Studierende an Universitäten (2012¹⁵)

Quelle: Gleichstellungsprofile, Teil B; Anhang: Tabelle 1

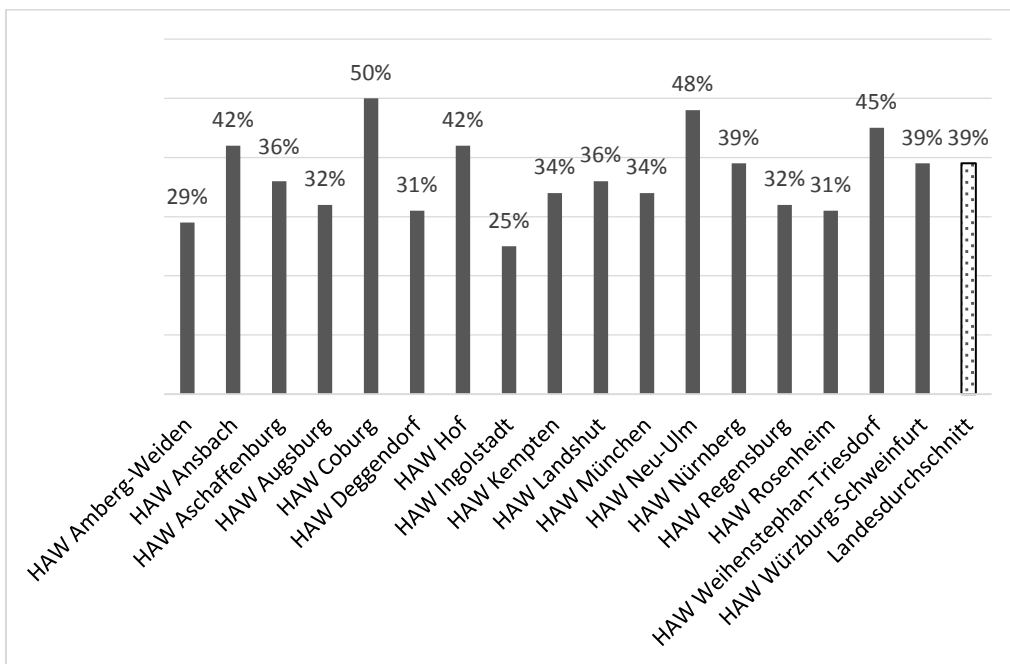


Abbildung 2: Frauenanteil Studierende an HAWs (2011)

Quelle: Gleichstellungsprofile, Teil B; Anhang: Tabelle 1; StBA 2014

1.1.2. Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen

Da nur Universitäten in Bayern das Promotions- und Habilitationsrecht haben, berücksichtigen die folgenden Daten nur die Universitäten. Bayern lag mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 46% bei Promotionen und 28% bei Habilitationen im Jahr 2011 leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 45% bzw. 26% (vgl. GWK 2014).

¹⁵ Universität Erlangen-Nürnberg 2011/12

Den höchsten Frauenanteil bei Promotionen an den untersuchten Universitäten hatten mit 53% die Universität Würzburg und mit 51% die Universität München, den niedrigsten Anteil hatten im direkten Universitätsvergleich die Technische Universität München mit 37% und die Universität Bayreuth mit 33%. Die fünf verbliebenen Hochschulen wiesen einen Frauenanteil zwischen 42% bis 49% auf (vgl. Abbildung 3).

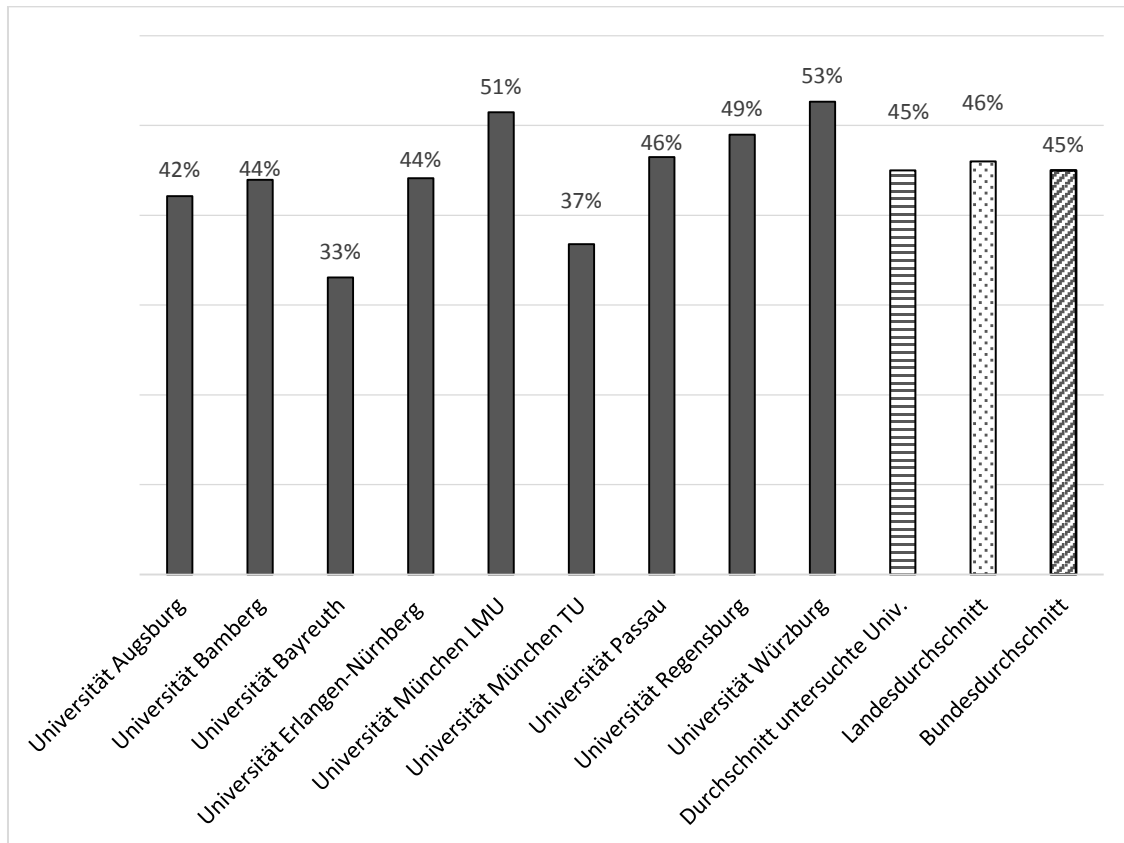


Abbildung 3: Frauenanteil Promotionen im direkten Vergleich der Universitäten und im Landes- und Bundesvergleich (Studienjahre 2010/2011-2012¹⁶)

Quellen: Gleichstellungsprofile, Teil B; vgl. Anhang: Tabelle 2; GWK 2014

Die absolute Anzahl der Habilitationen an den einzelnen bayerischen Universitäten unterliegt jährlichen Schwankungen und an einigen Universitäten sind die Fallzahlen für das untersuchte Jahr sehr niedrig. Bei den folgenden Ergebnissen handelt es sich dementsprechend um Momentaufnahmen, die keine abschließende Bewertung der Geschlechterverhältnisse auf der Stufe Habilitation einzelner Universitäten zulassen.

Der niedrigste Frauenanteil bei Habilitationen an einer bayerischen Universität lag 2012 bei 0%, der höchste hingegen bei 75%. An beiden Universitäten waren allerdings die Fallzahlen mit 5 bzw. 4 Habilitationen sehr gering. Weiterhin habilitierte an vier Universitäten im Jahr 2011 ein Frauenanteil

¹⁶ Daten aus Studienjahren 2010/2011; 2011; 2011/2012; 2012, vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B. Die Landes- und Bundesdurchschnittswerte beziehen sich auf staatliche und nicht-staatliche Hochschulen mit Promotionsrecht im Jahr 2011.

von 25% oder darunter und bei drei Universitäten betrug die Quote an Habilitandinnen zwischen 29% und 33% (vgl. Abbildung 4).

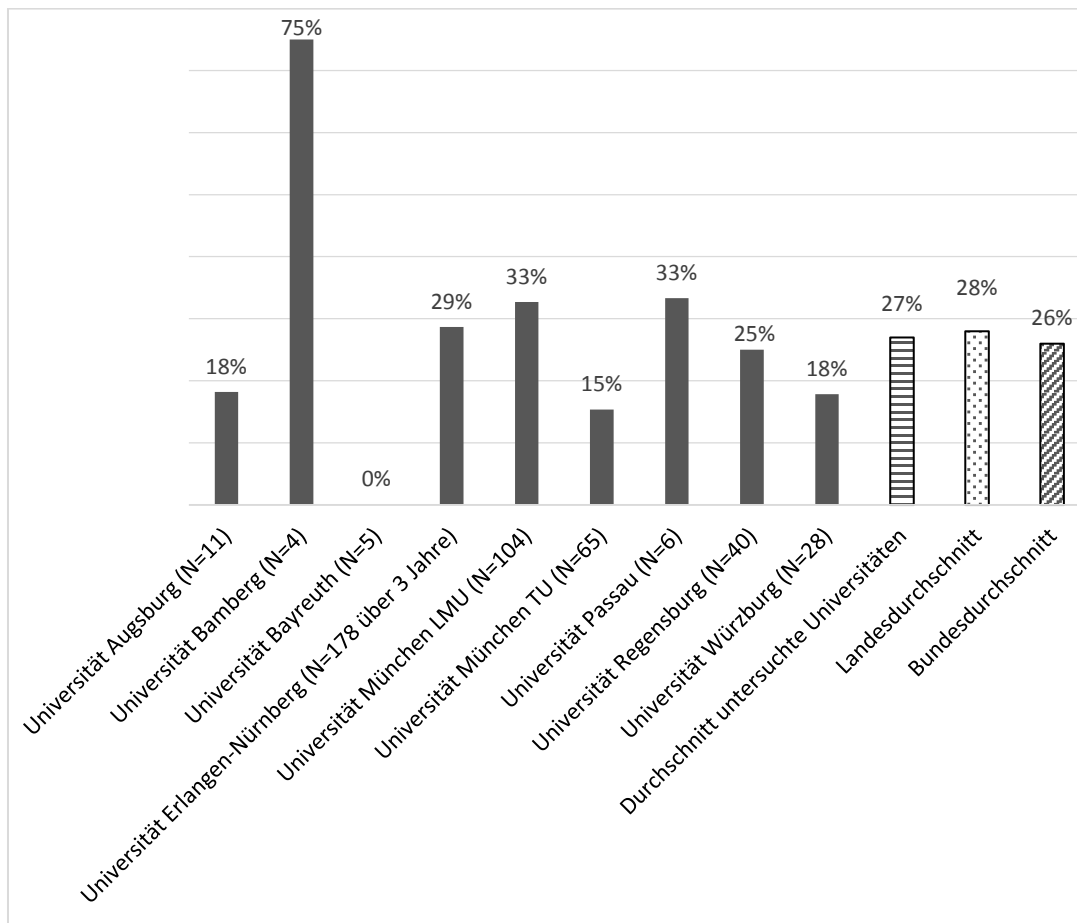


Abbildung 4: Frauenanteil Habilitationen im direkten Vergleich der Universitäten sowie im Landes- und Bundesvergleich (Studienjahre 2010/2011-2012¹⁷)

Quellen: Gleichstellungsprofile, Teil B; vgl. Anhang: Tabelle 3; GWK 2014

Frauenanteile im Kontext des Kaskadenmodells¹⁸

Vergleicht man die Daten der unterschiedlichen Qualifikationsstufen miteinander, zeigt sich mit einer Ausnahme an allen untersuchten Universitäten bereits ein deutlicher Abfall des Frauenanteils unter den Studierenden zu den Promotionen um durchschnittlich 8 Prozentpunkte. Die Diskrepanz wird noch deutlicher von der Stufe Promotion zur Habilitation. Bei diesem Qualifizierungsschritt fällt an den untersuchten Universitäten der Frauenanteil um weitere 18 Punkte ab. Betrachtet man die gesamte Qualifizierungsphase vom Studium bis zur erfolgreichen Habilitation, sinkt der Frauenanteil an den untersuchten Universitäten um durchschnittlich 26 Prozentpunkte von 53% weiblichen Studierenden auf 27% Habilitandinnen. Damit halbiert sich an den bayerischen Universitäten der Frauenanteil vom Studium bis zur höchsten Qualifizierungsstufe Habilitation (vgl. Abbildung 5).

¹⁷ Daten aus Studienjahren 2010/2011; 2011; 2011/2012; 2012, vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B. Die Landes- und Bundesdurchschnittswerte beziehen sich auf alle staatlichen und nicht-staatlichen Universitäten im Jahr 2011.

¹⁸ Die folgenden Durchschnittswerte ergeben sich aus den Angaben in den DFG-Berichten der untersuchten Universitäten und weichen bei den Promotionen und Habilitationen vom Landesschnitt ab (vgl. Anhang: Tabellen 1 bis 3).

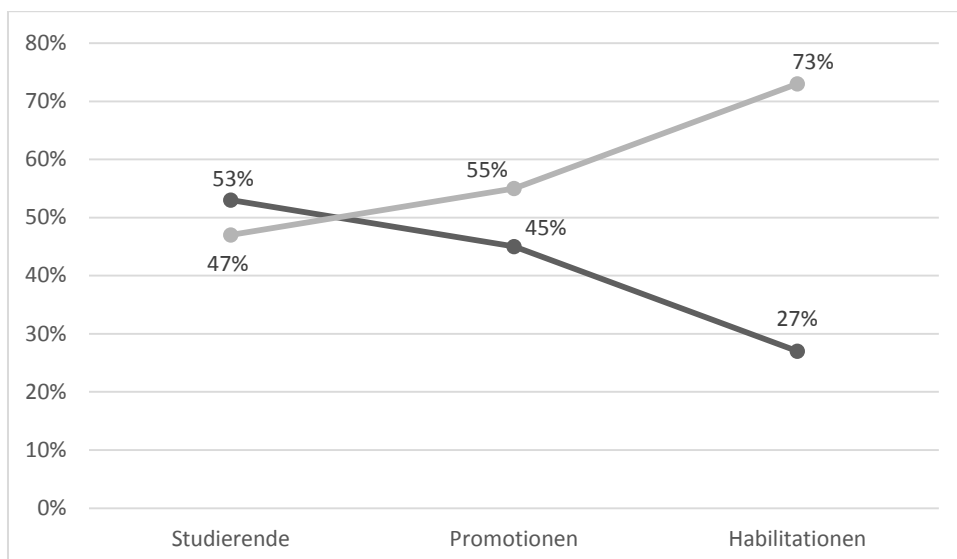


Abbildung 5: Aggregierte Frauen- und Männeranteile in unterschiedlichen Qualifikationsstufen an den untersuchten bayerischen Universitäten

(Studierende: 2012; Promotionen und Habilitationen: Studienjahre 2011)

Quelle: Gleichstellungsprofile, Teil B; vgl. Anhang: Tabellen 1 bis 3

Da die wissenschaftliche Nachwuchsförderung wie auch die Gleichstellung von Frauen und Männern zu den zentralen Aufgaben der Universitäten gehören, wird im Weiteren näher untersucht, inwieweit es den einzelnen Universitäten gelingt, die Zielquoten für Gleichstellung auf den einzelnen Qualifikationsstufen nach dem Kaskadenmodell zu erreichen. Dem Kaskadenmodell liegt die Überlegung zu Grunde, dass die Zusammensetzung einer Qualifikationsstufe dann geschlechtergerecht ist, wenn sie der Geschlechterverteilung der darunterliegenden Qualifikationsstufe entspricht, weil diese den Pool möglicher Kandidat_innen darstellt.

Werden die Anteile der Frauen auf den Ebenen Studium¹⁹ und Promotion verglichen, schneidet die Technische Universität München besonders gut ab, weil es ihr gelingt, den Frauenanteil bei den Promotionen um 4 Prozentpunkte gegenüber den Studierenden zu steigern. Vergleichsweise niedrig ist der Verlust auch bei der Universität Würzburg mit 4 Prozentpunkten und der Universität Erlangen-Nürnberg mit 6 Punkten. Insgesamt sind drei Universitäten besser als der Landesdurchschnitt, aber nur eine Universität erreicht die Zielquote bei den Promotionsabschlüssen von Frauen nach dem Kaskadenmodell. Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt bei der Technischen Universität München bei 33%. Damit ist die Zielquote für den Frauenanteil bei den Promotionen ebenfalls 33%. Mit 37% Promotionsabschlüssen von Frauen übertrifft die Universität die Zielquote nach dem Kaskadenmodell. Einen hohen Verlust verzeichnen die Universitäten Bamberg und Passau, die beide einen sehr hohen Studentinnenanteil haben (61% bzw. 63%), aber bei den Promotionen nur noch auf einen Frauenanteil von 44% bzw. 46% kommen. An der Universität Augsburg verringert sich der Anteil von 57% auf 42%.

Zur nächst höheren Stufe der Habilitationen gibt es insbesondere an den kleineren Universitäten starke Schwankungen beim Frauenanteil, weil die Fallzahlen insgesamt niedrig sind. Bei diesen

¹⁹ Streng genommen müsste statt auf den Studentinnenanteil auf den Absolventinnenanteil Bezug genommen werden. Die DFG-Berichte der untersuchten Universitäten weisen aber nur Zahlen für Studierende aus.

kleinen Fallzahlen können bereits einzelne Frauen eine starke prozentuale Veränderung bedeuten. Darüber hinaus schwanken auch die jährlichen Fallzahlen an kleineren Universitäten stärker als an großen Universitäten. Deshalb werden bei dieser Qualifikationsstufe nach dem Kaskadenmodell nur die größeren Universitäten mit über 20.000 Studierenden und mindestens 40 Habilitationen im Stichjahr näher beleuchtet. Dies trifft in unserer Erhebung auf die Universitäten Erlangen-Nürnberg, München LMU, München TU und Regensburg zu: Gemessen am bayernweiten durchschnittlichen Abfall von 18 Prozentpunkten des Frauenanteils an Habilitationen gegenüber Promotionen liegt Erlangen-Nürnberg über dem Durchschnitt (Abfall um 15 Prozentpunkte) und die Universität München LMU genau im Durchschnitt. Ausgeprägter ist der Verlust beim Frauenanteil an Habilitationen an der Universität München TU mit insgesamt 22 Punkten und Regensburg mit 24 Punkten gegenüber dem Anteil bei den Promotionen. In Summe erreicht von diesen vier Universitäten keine die Zielquoten des Kaskadenmodells. In der Gesamtschau von den Studierenden über die Promotionsabschlüsse bis zur Habilitation haben die Universitäten München TU und Erlangen-Nürnberg über die Qualifikationsstufen hinweg den niedrigsten prozentualen Verlust bei den weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Technische Universität München hat zwar unterdurchschnittlich wenige Studentinnen (33%), kann aber über die Qualifikationsstufen hinweg mehr Frauen im Wissenschaftssystem halten als die anderen Universitäten. Der Frauenanteil sinkt bis zur Habilitation nur um 18 Prozentpunkte. An der Universität Erlangen-Nürnberg beträgt der Abfall des Frauenanteils insgesamt 21 Prozentpunkte. Noch deutlich weiter öffnet sich die Schere bei der Universität München LMU mit einem Verlust von 29 Punkten und Regensburg mit 34 Punkten.

Die in Abbildung 5 dargestellte weit geöffnete Schere bei den Frauenanteilen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen ist bei aller Variation demnach als exemplarisch für die Situation an den untersuchten bayerischen Universitäten zu sehen.

1.1.3. Geschlechterverteilung bei Professuren²⁰

Bayern lag 2012 mit einem Professorinnenanteil von 17% an allen bayerischen Hochschulen (einschließlich nicht-staatlicher Hochschulen) deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 20% (vgl. GWK 2014). Die Diskrepanz zwischen Landes- und Bundesdurchschnitt ist sogar noch größer, werden die Universitäten und HAWs in staatlicher Trägerschaft separat betrachtet. Der Landesdurchschnitt lag bei bayerischen Universitäten bei 17%, bundesweit bei 21%. Die staatlichen HAWs kamen 2011 bayernweit auf einen durchschnittlichen Professorinnenanteil von 14%, wohingegen der Bundesschnitt bereits 19% betrug (vgl. Anhang: Tabelle 4 und Abbildungen 6 und 7). Vergleicht man den Wert von 17% Professorinnen an Universitäten mit dem durchschnittlichen Frauenanteil an Habilitationen von 27% im selben Jahr, wird deutlich, dass der Frauenanteil zwischen der Qualifikationsstufe Habilitation und der Erlangung einer Professur um weitere 10 Prozentpunkte sank.

An den untersuchten Universitäten bewegte sich der Frauenanteil bei Professuren bis auf eine Ausnahme zwischen 12% und 18%, während er an HAWs zwischen 8% und 22% schwankte (siehe Abbildungen 6 und 7). Den höchsten Anteil an weiblichen Professuren wies die Universität Bamberg mit 31% auf, der niedrigste Frauenanteil wurde an den HAWs Amberg-Weiden, Deggendorf und Rosenheim mit jeweils 8% gefunden. Insgesamt wiesen die untersuchten Universitäten im

²⁰ Bei der Analyse der Professuren wurden alle Besoldungsgruppen und Juniorprofessuren zusammengefasst.

Durchschnitt einen höheren Frauenanteil an den Professuren aus als die HAWs (vgl. Anhang: Tabelle 4). Unabhängig von den genannten Unterschieden innerhalb der Hochschularten machen diese Ergebnisse deutlich, dass auch in der höchsten wissenschaftlichen Statusgruppe der Professuren Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

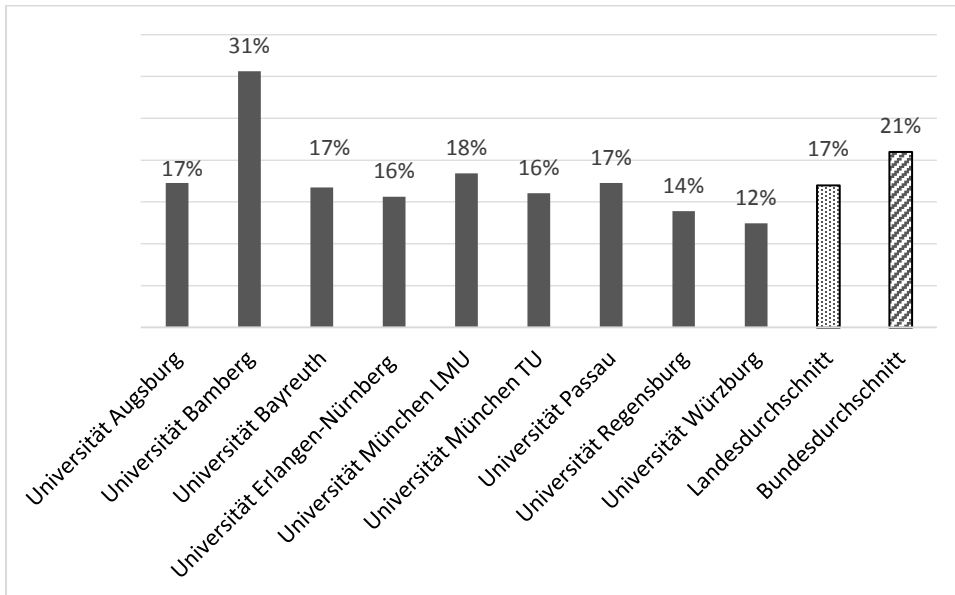


Abbildung 6: Frauenanteil bei Professuren an Universitäten im Vergleich mit dem Landes- und Bundesdurchschnitt (Stichjahr 2012 mit Ausnahme der Universitäten Erlangen-Nürnberg 2011/12 und Würzburg 2011).

Quellen: Gleichstellungsprofile, Teil B; vgl. Anhang: Tabelle 4; GWK 2014

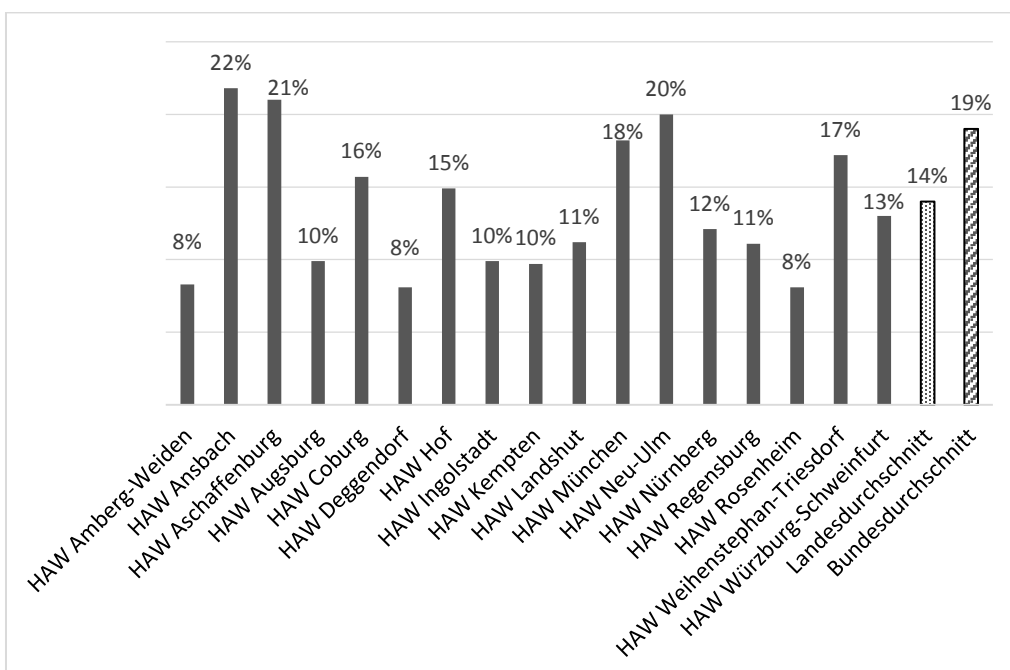


Abbildung 7: Frauenanteil bei Professuren an HAWs im Vergleich mit dem Landes-²¹ und Bundesdurchschnitt (2011)

Quellen: Gleichstellungsprofile, Teil B; vgl. Anhang: Tabelle 4; GWK 2014

²¹ Der Landesdurchschnitt bezieht sich hier auf die HAWs in staatlicher Trägerschaft. Der Durchschnitt aller bayerischen HAWs und nicht-staatlichen Fachhochschulen lag 2011 bei 16% (vgl. GWK 2014).

Über den Zeitraum von 2009 bis 2012 erhöhte sich der Professorinnenanteil an bayerischen Hochschulen um 2,3 Prozentpunkte von 14,4% auf 16,7%, wobei die Fachhochschulen eine höhere Steigerung als die Universitäten verzeichnen. Die jährliche Steigerung beträgt an bayerischen Universitäten 0,55 Prozentpunkte und an bayerischen Fachhochschulen 0,625 Prozentpunkte. Die bundesweite Steigerung war mit 2,4 Prozentpunkten im gleichen Zeitraum etwas höher als in Bayern. Vor allem die Universitäten verbesserten sich im Bundesschnitt (2,9 Prozentpunkte von 2009 auf 2012) (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Entwicklung des Professorinnenanteils in Bayern und bundesweit 2009-2012 in Prozent

	Bayern			Deutschland		
	Hochschulen gesamt	Universitäten	Fachhoch- schulen	Hochschulen gesamt	Universitäten	Fachhoch- schulen
2009	14,4	14,7	14,0	18,0	18,1	17,8
2010	15,1	15,3	14,8	19,2	19,4	18,6
2011	16,0	16,2	15,7	19,9	20,4	19,0
2012	16,7	16,9	16,5	20,4	21,0	19,5
Steigerung im Zeitraum 2009-2012	2,3	2,2	2,5	2,4	2,9	1,7

Quelle: GWK 2014; eigene Darstellung

Zusammenfassung

Bezogen auf die Gesamtheit der Studierenden an bayerischen Hochschulen ist das Geschlechterverhältnis fast ausgewogen. Starke Unterschiede zeigen sich jedoch nach Fächergruppen. Mit der Höhe der Qualifikationsstufe verringert sich der Frauenanteil stetig. Während zwischen dem prozentualen Anteil an weiblichen Studierenden und Frauen, die eine Promotion abschlossen, schon eine Diskrepanz von 8 Prozentpunkten besteht, fällt der Frauenanteil von der Promotion zur Habilitation an den untersuchten bayerischen Universitäten im Durchschnitt um zusätzliche 18 Prozentpunkte ab. Der Professorinnenanteil Bayerns von 17% liegt unter dem Bundesschnitt von 20% und steigert sich bezogen auf alle Hochschulen in Bayern auch langsamer als insgesamt in Deutschland.

Zwischen den Hochschularten als auch zwischen den einzelnen Hochschulen finden sich jedoch große Unterschiede. So ist der durchschnittliche Frauenanteil bei den Studierenden an den bayerischen Universitäten deutlich höher als an den HAWs. In geringerem Maße zeigt sich dies auch am Anteil der mit Frauen besetzten Professuren. Der direkte Vergleich der Universitäten verdeutlicht, dass sich diese in Bezug auf Gleichstellungserfolge bei der Nachwuchsförderung und der Berufung von Frauen ausdifferenzieren. Die Technische Universität München und die Universität Erlangen-Nürnberg können über den Qualifikationsverlauf vom Studium bis zur Habilitation Frauen am besten halten bzw. gewinnen. Die Universität Bamberg liegt mit ihrem Professorinnenanteil weit über dem Landes- und Bundesdurchschnitt.

1.2. Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien

Für die folgende Auswertung wurden die erhobenen Daten zum Frauenanteil in der Hochschulleitung und in den weiteren Leitungsgremien - Erweiterte Hochschulleitung, Senat und Hochschulrat -

erhoben. Die ausgewerteten Daten wurden in erster Linie von den hochschuleigenen Webseiten generiert und bei Bedarf um Informationen aus DFG-Berichten der Universitäten ergänzt.

Der durchschnittliche Frauenanteil lag in den vier Führungsgremien an bayerischen Hochschulen bei 27%, sodass rund ein Viertel der besetzten Positionen von Frauen ausgefüllt wurde (vgl. Anhang: Tabelle 9). Aufgeschlüsselt nach Gremien ergab sich folgendes Bild:

Der durchschnittliche Frauenanteil an allen untersuchten Hochschulen lag mit 24% in der Hochschulleitung und 22% in der Erweiterten Hochschulleitung niedriger als im Senat und Hochschulrat mit jeweils 29% (vgl. Abbildung 8). Die durchschnittlich höheren Frauenanteile sind damit in zwei der Gremien zu verzeichnen, die aus unterschiedlichen Statusgruppen wie Studierenden, Professor_innen und externen Mitgliedern etc. zusammengesetzt sind. In einigen untersuchten Hochschulen waren in diesen Gremien vor allem die niedrigen Statusgruppen wie die Studierendenvertretung ausschließlich durch weibliche Mitglieder vertreten, während männliche Mitglieder zu den hohen Statusgruppen gehörten. Zusätzlich sind Frauenbeauftragte, die in Bayern in der Regel weiblich sein müssen, in den Gremien Senat und Hochschulrat qua Hochschulgesetz vertreten (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG), sodass dort der Frauenanteil auf Grund gesetzlicher Vorgaben automatisch erhöht wird.

Die durchschnittliche Teilhabe von Frauen in der Hochschulleitung, die mit der Hochschulreform zentrale Entscheidungsbefugnisse übertragen bekam, lag nur bei einem knappen Viertel und an drei HAWs und einer Universität war gar keine Frau in der Hochschulleitung vertreten. Eine Präsidentin stand nur in drei Fällen einer bayerischen Hochschule vor (12%). Der mit 22% niedrige Frauenanteil in der Erweiterten Hochschulleitung, in dem neben der Frauenbeauftragten als ein bereits weibliches Mitglied auch die Dekanate vertreten sind, ist unter anderem durch die niedrige Frauenquote unter den Dekaninnen und Dekanen zurückzuführen.

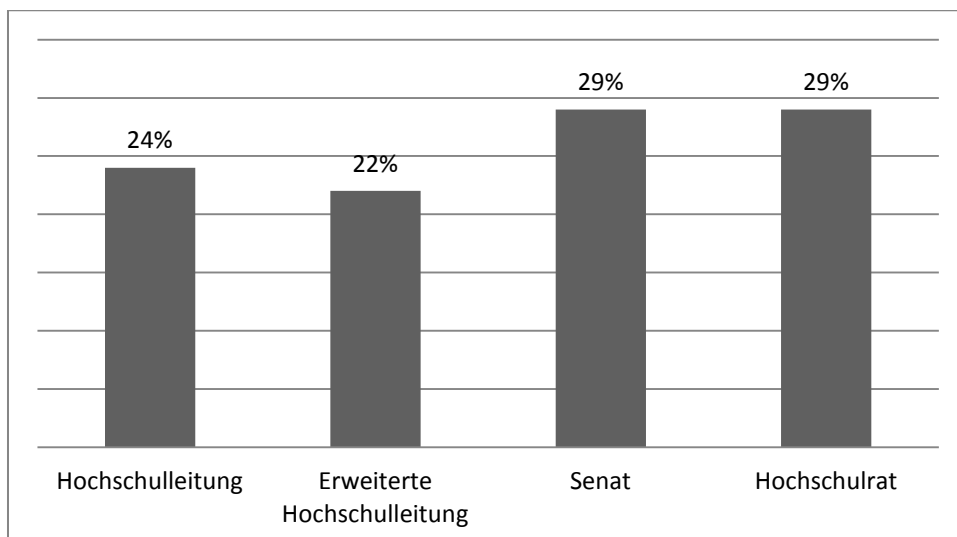


Abbildung 8: Frauenanteil in Entscheidungsgremien der bayerischen Hochschulen (aggregiert) (April 2014)²²

Quelle: Gleichstellungsprofile, Teil B; vgl. Anhang: Tabellen 5 bis 8

²² Es lagen nicht für alle Gremien Werte vor (vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B). Fehlende Werte wurden nicht in die Berechnung des Durchschnitts einbezogen.

Im Bundesdurchschnitt lagen die Frauenanteile an Positionen der Hochschulleitung bei 23% und der Hochschulräte bei 32% (Stichjahr 2013; GWK 2014). Unter den Präsident_innen und Rektor_innen waren bundesweit 15% Frauen (ebd.). Damit lagen die untersuchten bayerischen Hochschulen bei den Präsidentinnen hinter den bundesweiten Zahlen, bei der Gesamtbesetzung der Hochschulleitungen waren sie minimal überdurchschnittlich und bei den Hochschulräten leicht unterdurchschnittlich.

Geringe Unterschiede in Bezug auf die Geschlechterverteilung in Gremien sind zwischen Universitäten und HAWs zu erkennen. An bayerischen Universitäten sind durchschnittlich etwas weniger Frauen in Entscheidungsgremien vertreten als an HAWs (siehe Abbildung 9 und Tabelle 9 im Anhang). Der durchschnittlich niedrigste Frauenanteil in allen vier untersuchten Gremien lag mit 17% an der Universität Regensburg. Den höchsten Frauenanteil hatten die HAWs Coburg und Neu-Ulm mit 40% bzw. 43% (vgl. Anhang: Tabelle 9). Von allen 26 untersuchten Hochschulen hatten nur zwei Hochschulen in einem Gremium einen Frauenanteil von über 50%: Der Senat der HAW Coburg hatte einen Frauenanteil von 55%. Die Hochschulleitung der HAW Würzburg-Schweinfurt setzte sich aus drei Frauen und zwei Männern zusammen, wobei sich die beiden Kanzlerinnen eine Stelle teilen. Ein paritätisch besetztes Präsidium hatte die HAW Neu-Ulm (vgl. Teil B).

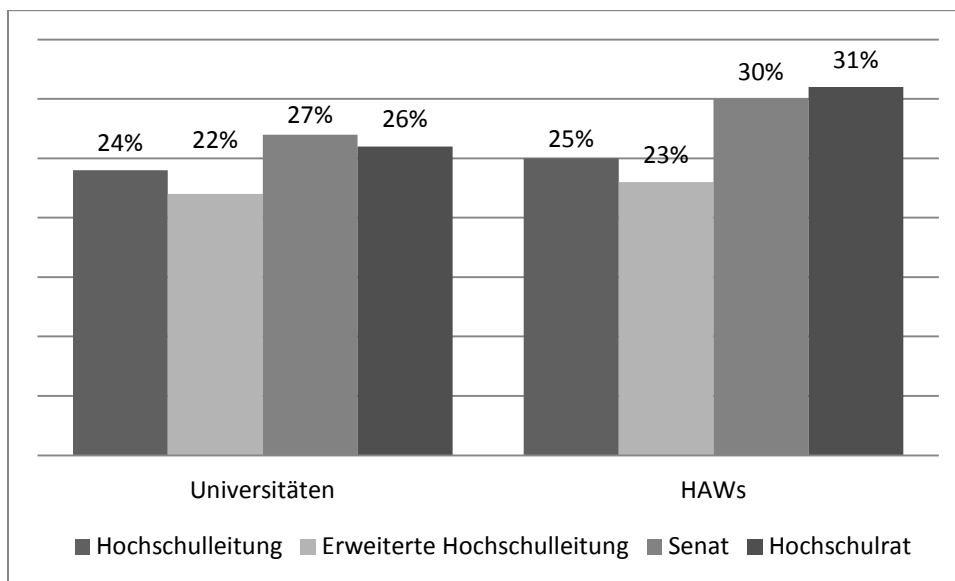


Abbildung 9: Frauenanteil in Entscheidungsgremien nach Hochschularten (aggregiert) (April 2014)²³
 Quelle: Gleichstellungsprofile Teil B; vgl. Anhang: Tabellen 5 bis 8

Zusammenfassung

Mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 27% in den Führungsgremien Hochschulleitung, Erweiterte Hochschulleitung, Senat und Hochschulrat an bayerischen Hochschulen sind Frauen in Machtpositionen noch deutlich unterrepräsentiert, nähern sich aber einer sog. kritischen Masse von 30% in Entscheidungsgremien an. Die Werte sind für Universitäten etwas schlechter als für HAWs. Bei einer genaueren Betrachtung der Gremienbesetzung ist festzustellen, dass der Frauenanteil in denjenigen Gremien am höchsten ist, in denen der Frauenanteil qua Mitwirkungsrecht der

²³ Es lagen nicht für alle Gremien Werte vor (vgl. Gleichstellungsprofile Teil B). Hochschulen ohne Angaben wurden deshalb nicht in die Berechnung des Durchschnitts einbezogen.

weiblichen Frauenbeauftragten und durch die Beteiligung von unterschiedlichen Statusgruppen, insbesondere der Studierendenvertretung, ohnehin höher ausfällt. Dies unterstreicht gleichzeitig deren Rolle.

2. Verankerung der Gleichstellung in den Hochschulstrukturen

2.1. Gleichstellung von Frauen und Männern in zentralen Dokumenten der Hochschulen

Zur Analyse der Gleichstellung in zentralen Dokumenten wurden die Leitbilder aller 26 Hochschulen nach folgenden Begriffen untersucht, die Gleichstellungsziele und/oder die Gleichstellungsstrategie einer Hochschule definieren (vgl. Zimmermann 2012):

- Gleichstellung von Frauen und Männer
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Familienförderung
- Frauenförderung
- Verhinderung von Diskriminierung
- Gender Mainstreaming
- Förderung von Vielfalt/Diversity
- Chancengleichheit

Von den bayerischen Universitäten nehmen alle in ihren Leitbildern Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. An allen untersuchten Universitäten wird das Wort „Gleichstellung“ und/oder „Chancengleichheit“ (in Zusammenhang mit Geschlechtergleichheit) zur Profilbildung im Gleichstellungsbereich verwendet. Zusätzlich zu diesen Gleichstellungsprofilen nutzt eine Universität den Begriff Familienfreundlichkeit, eine Universität den Begriff „Diversity“ und eine den Begriff „Gender Mainstreaming“ im hochschuleigenen Leitbild.

Zehn der 17 untersuchten HAWs haben Gleichstellungsarbeit durch einen der oben beschriebenen Begriffe in ihrem Leitbild verankert; bei fünf HAWs wird keiner der oben genannten oder verwandte Begriffe für Gleichstellung im Leitbild verwendet und zwei HAWs haben kein Leitbild auf der hochschuleigenen Website veröffentlicht. Bei vier der fünf HAWs, die keine Verankerung von Gleichstellung im Leitbild aufweisen, wurde ein technikorientiertes Hochschulprofil und Studienangebot vorgefunden.

An HAWs werden Gleichstellungsziele und/oder -strategie am häufigsten mit dem Begriff „Familienfreundlichkeit“ und „Familienförderung“ im Leitbild beschrieben; Gleichstellung ist der am zweithäufigsten genutzte Begriff. Neuere Leitbilder wie „Diversity“ oder „Gender Mainstreaming“, die eine Gleichstellungsstrategie beschreiben, werden von einer HAW zur Definition der Gleichstellungsarbeit genutzt. Auffallend ist auch, dass vor allem technikorientierte HAWs ihr Gleichstellungsprofil durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf definieren, während sich fachlich breiter orientierte HAWs tendenziell eher für Frauenförderung, Chancengleichheit und Diversity zu entscheiden scheinen.

Zusammenfassung

19 der 26 untersuchten Hochschulen haben Gleichstellung im weitesten Sinne im Leitbild integriert. An drei Hochschulen ist zusätzlich eine Gleichstellungsstrategie beschrieben. Mit der Verankerung der Gleichstellung machen diese Hochschulen deutlich, dass Gleichstellung als Leitungsaufgabe verstanden wird und Teil des Selbstverständnisses der jeweiligen Hochschule ist. Obwohl die Gleichstellungsziele innerhalb der Hochschularten variieren, ist die Gleichstellung von Frauen und Männern die am häufigsten gewählte Definition an bayerischen Hochschulen. Die häufige Verwendung der Definition „Familienfreundlichkeit“ bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Leitbildern bayerischer HAWs lässt weiterhin darauf schließen, dass Gleichstellung im Selbstverständnis einiger HAWs vor allem als die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstanden wird.

2.2. Verankerung von Gleichstellung im Präsidium

Auf der Grundlage der DFG-Abschlussberichte der neun Universitäten wurde analysiert, ob Gleichstellung in den untersuchten Universitäten als eine im Präsidium verankerte Leitungsaufgabe ausgewiesen wird. Anhand der hochschuleigenen Webseiten wurde zusätzlich an allen 26 Hochschulen erhoben, ob Gleichstellung oder verwandte Begriffe den Ressorts einzelner Mitglieder der Hochschulleitung zugeordnet sind. Weiterhin wurden die Webseiten dahingehend analysiert, ob es an der Hochschulleitung angegliederte Stabsstellen für Gleichstellung gibt.

In den DFG-Abschlussberichten beschreiben acht Universitäten Gleichstellung als allgemeine Leitungsaufgabe der gesamten Hochschulleitung und der dezentralen Leitungsgremien. An der Universität München LMU und der Universität Bamberg ist weiterhin explizit die Zuständigkeit des Präsidenten für Gleichstellung ausgewiesen.

An sieben der neun Universitäten wird die Verankerung der Gleichstellung auf der Leitungsebene durch ein entsprechendes Vizepräsidium vorgenommen. Als eine Ausnahme ist dabei die Universität Bamberg zu nennen, an der Gleichstellung explizit als Teil der Ressortverantwortung aller drei Vizepräsident_innen und der Kanzlerin/des Kanzlers genannt wird. An den übrigen sechs Universitäten wird Gleichstellung von einem Mitglied des Präsidiums wahrgenommen. An der Universität Bayreuth ist beispielsweise eine Vizepräsidentin neben den Bereichen „Internationale Angelegenheiten“ und „Außenkontakte“ auch für Chancengleichheit zuständig und an der Universität Erlangen-Nürnberg ist die Vizepräsidentin für Lehre unter anderem zuständig für Gleichstellung.

Auf der Grundlage der für HAWs erhobenen Daten konnte nur an der HAW München und der HAW Weihenstephan-Triesdorf eine Verankerung der Gleichstellung in den Ressorts der Vizepräsident_innen nachgewiesen werden. Vier der 15 übrigen HAWs haben keine Angaben zu Ressorts der Präsidiumsmitglieder veröffentlicht und an elf HAWs ist der Hochschulleitung keine Zuständigkeit für Gleichstellung zugeordnet.

An fünf Hochschulen wurden Stabsstellen mit Aufgaben im Wissenschaftsmanagement und der operativen Gleichstellungsarbeit in den Organisationszusammenhang oder bestehende Verwaltungseinheiten integriert. An der Universität Passau wurde ein Gleichstellungsreferat zur Unterstützung der Universitätssteuerung eingerichtet und an der Universität Erlangen-Nürnberg

fungiert ein Beauftragter für Gender und Diversity, der in der Stabsabteilung des Präsidenten angesiedelt ist, als Schnittstelle zwischen Hochschulleitung und Gender und Diversity-Büro. An der Technischen Universität München übernimmt die Stabsstelle „TUM.Diversity“ die Umsetzung von gleichstellungsorientierten Steuerungsinstrumenten und berät die Fakultäten. Sie übt unter anderem auch im Rahmen des strategischen Controllings der Gleichstellung auf der operativen Ebene eine Mittlerposition zwischen Präsidium und Fakultäten aus (vgl. Feldmann/Erbe/Goldmann et al. 2014). An der HAW München übernimmt die Stabsabteilung Hochschulentwicklung unter anderem „die strukturelle Verankerung von Gleichstellung in die Gesamtzielsetzung der Hochschulentwicklung“ (Rerrich 2012: 34) und an der HAW Regensburg setzt die Stabsstelle Gender und Diversity Gleichstellungsmaßnahmen um.

Zusammenfassung

Gleichstellung ist an neun bayerischen Hochschulen in der Hochschulleitung über die Ressorts der Vizepräsident_innen verankert. Unter den 17 Hochschulen, die Gleichstellung nicht als Aufgabe den Ressorts der Präsidiumsmitglieder zuordnen, befinden sich 15 HAWs und zwei Universitäten. Damit fehlt fast zwei Dritteln der untersuchten Hochschulen ein entscheidendes Strukturmerkmal der Verankerung der Gleichstellung im Hochschulzusammenhang. An einigen bayerischen Hochschulen übernehmen Stabsstellen für Gleichstellung Beratungsaufgaben, Mittlerfunktionen und Umsetzungsverantwortung für Gleichstellungsmaßnahmen. Diese Stellen gehören zum Hochschulmanagement und bestehen mit einer Ausnahme parallel zu Gleichstellungsbüros.

2.3. Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsgremien

Im Rahmen des Gutachtens wurde das Amt der zentralen Frauenbeauftragten an den bayerischen Hochschulen im Hinblick auf seine konkrete Ausgestaltung untersucht. Dies umfasst die Stellvertretung, die Kompetenzen der zentralen Frauenbeauftragten sowie die personellen und finanzielle Ausstattung der Frauen- oder Gleichstellungsbüros an der jeweiligen Hochschule. Zusätzlich wurden Daten zur Besetzung des Amtes der dezentralen Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten erfasst. Die Ausgestaltung und Besetzung der Gleichstellungsgremien wurde anhand der Grundordnung und hochschuleigenen Webseiten untersucht.

2.3.1 Zur Situation der Frauenbeauftragten der bayerischen Hochschulen

Amt der zentralen Frauenbeauftragten qua Hochschulgesetz und Grundordnung

Der gesetzliche Auftrag der zentralen Frauenbeauftragten für die Hochschule und der dezentralen Frauenbeauftragten für die Fakultäten²⁴ ist, „auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende“ zu achten und die Hochschule „in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken“, zu unterstützen (Art. 4 Abs. 1 Satz 1 BayHSchG). Die Frauenbeauftragten werden „für die Hochschule vom Senat, für die Fakultät vom Fakultätsrat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ (Art. 4 Abs. 1 Satz 2 BayHSchG) gewählt. Ob und in

²⁴ Soweit nicht anderweitig ausgewiesen meint Frauenbeauftragte im Folgenden die zentrale Frauenbeauftragte.

welchem Umfang Stellvertretungen der Frauenbeauftragten vorgesehen sind, wird in der Grundordnung jeder Hochschule geregelt.

An allen 26 bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft ist das Amt der zentralen Frauenbeauftragten besetzt. An den meisten Hochschulen ist in der Grundordnung weiterhin mindestens eine Stellvertretung der zentralen Frauenbeauftragten vorgesehen, die an den jeweiligen Hochschulen zum Recherchezeitpunkt auch besetzt war. Darüber hinaus sind vor allem an Universitäten zusätzliche Vertretungsämter vorgesehen und besetzt. So sind beispielsweise an der Universität München LMU drei Stellvertretungen und an der Universität Erlangen-Nürnberg zwei Stellvertretungen der zentralen Frauenbeauftragten gewählt. Die Universität Bamberg hat als einzige Hochschule in Bayern seit mehreren Jahren ein Modell in ihrer Grundordnung festgelegt, in dem zwei gleichberechtigte zentrale Frauenbeauftragte und Stellvertretungen vorgesehen sind.

Entlastung der Frauenbeauftragten und Ausstattung der Frauen-/Gleichstellungsbüros

Prinzipiell ist das Amt der Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten in Bayern ein Nebenamt, dessen Amtsinhaberinnen „für die Dauer ihrer Tätigkeit (...) von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten [sind]“ (Art. 4 Abs. 3 Satz 2 BayHSchG). Zusätzlich müssen ihnen „zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zu Verfügung“ gestellt werden (Art. 4 Abs. 3 Satz 1 BayHSchG). Wie diese Entlastung organisiert ist, ob sie in Form einer Deputatsermäßigung sichergestellt wird und welche Ressourcen der Frauenbeauftragten zur Verfügung stehen, wird von jeder Hochschule unter anderem über die Grundordnung geregelt.

Die Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben wird bei der Hochschulfrauenbeauftragten hauptsächlich über Deputatsermäßigungen oder die Bereitstellung studentischer Hilfskräfte geregelt. Ein überwiegender Teil der Hochschulen, zu denen Daten zur Entlastung der Frauenbeauftragten verfügbar waren, gewährte Frauenbeauftragten eine Deputatsermäßigung²⁵. Der konkrete Umfang der zeitlichen Entlastung war nur vereinzelt nachvollziehbar. An der Universität Augsburg wird das Lehrdeputat der Frauenbeauftragten beispielsweise um ein Drittel reduziert, an der Technischen Universität München um die Hälfte und an der Universität München LMU ist die Frauenbeauftragte komplett freigestellt. An den Universitäten Regensburg und Würzburg kann die Frauenbeauftragte zwischen einer Deputatsermäßigung oder der Entlastung durch eine wissenschaftliche Hilfskraft wählen, an der Universität Bamberg stehen 1.000 Euro als Entlastungsmittel zur Verfügung. An der HAW Rosenheim und Kempten sind ebenfalls Deputatsermäßigungen möglich. Die HAWs Weihenstephan-Triesdorf und Würzburg-Schweinfurt stellen der Frauenbeauftragten personelle Ressourcen durch zwei Assistentinnen bzw. eine Referentin zur Verfügung.

An acht der neun untersuchten Universitäten und elf der 17 untersuchten HAWs ist ein Frauen- und/oder Gleichstellungsbüro²⁶ unter der Leitung der Hochschulfrauenbeauftragten eingerichtet. Die Frauenbeauftragte der Technischen Universität München verfügt über kein eigenes Gleichstellungsbüro mehr, kann aber die Ressourcen der Stabsstelle Diversity der Hochschulleitung mit nutzen. Bei sechs HAWs sind keine entsprechenden Einrichtungen auf der Webseite ausgewiesen.

²⁵ Daten zu Ressourcen der Frauenbeauftragten waren bei einem Großteil der untersuchten Hochschulen nur eingeschränkt verfügbar.

²⁶ Familienbüros wurden in die Zählung einbezogen.

Die personelle Ausstattung variiert unter den Hochschulen stark und reicht von einer bis zu zwölf Mitarbeiter_innen²⁷. Der Stundenumfang der Personalstellen bewegt sich überwiegend zwischen fünf und 15 Stunden, in einigen wenigen Fällen werden Mitarbeiter_innen auf 75%-Stellen beschäftigt. Bei Frauenbüros mit größerem Personalumfang sind in der Regel maximal zwei Personen mit Hochschulabschluss als Referent_innen beschäftigt, während sich die übrigen Stellen aus studentischen Hilfskräften zusammensetzen. Häufig werden Mitarbeiter_innen als Personal für einzelne Gleichstellungsmaßnahmen ausgewiesen. So sind in der Stabsabteilung Chancengleichheit der Universität Bayreuth den Mitarbeiter_innen die Bereiche Mentoring-Programm, Dual Career und das MINT-Förderprogramm zugeordnet. Zu den Finanzierungsquellen der Personalstellen konnten nur wenige Daten gefunden werden. Es ist allerdings anzunehmen, dass sie zu einem hohen Grad aus Drittmitteln einzelner Förderprogramme auf Bundes- und Landesebene finanziert werden und bis Ende deren Laufzeit befristet sind (vgl. Löther/Vollmer 2014b; siehe auch Teil C, Kap. 1.6.).

Kompetenzen: Anhörungs- und Mitwirkungsrechte

Die Frauenbeauftragten „gehören der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat, für die Fakultäten gewählte Frauenbeauftragte dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG) als stimmberechtigte Mitglieder an“ (Art. 4 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG). Die Hochschulfrauenbeauftragten sind qua Amt Mitglieder in den Senatsausschüssen (Art. 25, Abs. 4 Satz 2 BayHSchG). Sie nehmen darüber hinaus an den Sitzungen des Hochschulrats ohne Stimmrecht teil (Art. 26 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG). Die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen Gremien wird zusätzlich über die Grundordnung der Hochschule geregelt.

Diese gesetzlich festgelegten Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten sind an 16 der 26 untersuchten Hochschulen auch in der Grundordnung verankert. Eine Universität und eine HAW räumten ihr darüber hinaus einen Gaststatus in der Hochschulleitung ein²⁸. An allen untersuchten Universitäten hat die Frauenbeauftragte laut DFG-Abschlussberichten weiterhin ein Anhörungsrecht in der Hochschulleitung, das allerdings in Frequenz und Inhalt nur in einer untersuchten Grundordnung näher bestimmt ist. Weiterhin nimmt die Frauenbeauftragte im Rahmen ihres Amtes in einigen untersuchten Hochschulen in, vom Senat eingesetzten, ständigen Kommissionen zu den Themen Lehre und Studium und Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs eine beratende Funktion ein. Zusätzlich wird in einigen Hochschulen die Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten in gegebenenfalls zu gründenden beratenden Ausschüssen festgelegt. An drei Universitäten und drei HAWs wird die Teilnahme der Frauenbeauftragten an Sitzungen des Hochschulrats nicht in der Grundordnung geregelt und an vier HAWs werden die Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten überhaupt nicht in der Grundordnung aufgeführt.

Amt der dezentralen Frauenbeauftragten

Auch auf der dezentralen Ebene der 26 Hochschulen ist Gleichstellungsarbeit durch das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten an den Fakultäten formal verankert. An allen Hochschulen ist mindestens eine Fakultätsfrauenbeauftragte in der Grundordnung vorgesehen, an einigen

²⁷ Als Mitarbeiter_innen wurden sowohl studentische Hilfskräfte als auch wissenschaftliche Mitarbeiter_innen aufgeführt.

²⁸ Dieser Gaststatus ist nicht in der Grundordnung ausgewiesen, wird hier aber für eine vollständige Darstellung berücksichtigt (vgl. Technische Universität München: DFG-Abschlussbericht und Webseite der HAW Regensburg).

Hochschulen, wie beispielsweise der Universität München LMU, sind bis zu sechs Stellvertretungen pro Fakultät gewählt. An der Universität Bamberg ist auch auf Fakultätsebene die Besetzung von zwei gleichberechtigten Frauenbeauftragten möglich. An den Fakultäten einiger HAWs konnten trotz Verankerung des Amtes über die Grundordnung keine Angaben zur tatsächlichen Besetzung des Amtes der dezentralen Frauenbeauftragten und deren Stellvertretung gefunden werden.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen „fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes [zur Gleichstellung von Frauen und Männern - Bayerisches Gleichstellungsgesetz] und des Gleichstellungskonzeptes und unterstützen dessen Umsetzung“ (Art 1. Abs.1 Satz 1 BayGIG) und bekleiden ihr Amt ehrenamtlich. Sie werden für drei Jahre bestellt und sind in dieser Zeit Ansprechpartner_innen für das wissenschaftsstützende Personal an Hochschulen.

An allen neun untersuchten Universitäten und an 14 HAWs war das Amt der/des Gleichstellungsbeauftragten besetzt. An fünf Hochschulen sind weiterhin Stellvertretungen für das Amt vorgesehen und besetzt. Gleichstellungskonzepte für das nicht-wissenschaftliche Personal sind an drei Hochschulen verfügbar, wobei an zwei Hochschulen ein gemeinsames Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereich verwendet wird.

2.3.2 Gleichstellungsgremien

Zur Ermittlung der Gremien wurden die hochschuleigenen Webseiten, die Gleichstellungskonzepte sowie die DFG-Abschlussberichte gesichtet. Angaben fanden sich zu allen Universitäten, aber nur zu vier HAWs.

Bei den Gleichstellungsgremien lassen sich drei Arten unterscheiden: Zusammenschlüsse der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten, Senatskommissionen und von der Hochschulleitung eingerichtete Kommissionen oder Steuerungsgruppen. In der Praxis gibt es aber durchaus Überschneidungen.

Die Zusammenschlüsse der Frauenbeauftragten firmieren unter unterschiedlichen Namen, wie Konferenz der Frauenbeauftragten, Gleichstellungskonferenz, Frauenkonferenz, Frauenbeirat oder Beirat für Frauenfragen. Vielfach gehören diesen Gremien auch weibliche Vertreterinnen der Statusgruppen an und die Sitzungen sind öffentlich zugänglich. Zu den Aufgaben gehören der Informations- und Wissensaustausch, die Beratung über aktuelle Gleichstellungsthemen der Hochschule, aber auch Strategieentwicklung und Beratung über das Gleichstellungskonzept der Hochschule. Da insbesondere die Fakultätsfrauenbeauftragten aufgrund des ehrenamtlichen Status häufig wechseln, ist der Informations- und Wissensaustausch besonders wichtig, um die Neuen einzubinden und für ihre Aufgabe zu qualifizieren. Explizit auf den Webseiten ausgewiesen sind solche Gremien an sieben Universitäten und an drei HAWs. Die beiden Universitäten, die keine Konferenz der Frauenbeauftragten oder Frauenbeirat haben, haben jeweils eine für Gleichstellung zuständige Senatskommission.

Eine neue Entwicklung ist die Einrichtung von Beratungs- und Steuerungsgruppen bei der Hochschulleitung. Den Vorsitz hat ein Mitglied der Hochschulleitung (Vize-Präsident_in oder Kanzler_in). Weitere Mitglieder sind neben der zentralen Frauenbeauftragten strategisch

ausgewählte Mitglieder aus dem Hochschulmanagement und den Fakultäten, die für den wechselseitigen Kommunikationsfluss zwischen Präsidium und dezentralen Einheiten sorgen und die Hochschulleitung bei der Umsetzung von Gleichstellung beraten. So wurde an der Universität Augsburg die „Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen“ eingerichtet, die die Umsetzung des Gender Mainstreaming an der Universität begleitet. An der Universität Bayreuth ist die „Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversitätsmanagement“ zuständig für die „Verbesserung der Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, das Diversitätsmanagement und die Verhinderung von Diskriminierung“. Unter Vorsitz des Kanzlers werden in der „Kommission Chancengleichheit“ der Universität Erlangen-Nürnberg Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumente entwickelt. Als gleichstellungsrelevantes Beratungsgremium fungiert an der Technischen Universität München das „Gender und Diversity Board“.

Darüber hinaus gibt es Arbeitsgruppen, die der Vernetzung und Bearbeitung von gleichstellungsrelevanten Themen dienen. An der HAW Amberg-Weiden arbeitet beispielsweise die Arbeitsgruppe Gleichstellung an der Maßnahmenumsetzung zum Thema „audit familiengerechte hochschule“.

Zusammenfassung

Die Grundordnung jeder der 26 untersuchten Hochschulen sieht mindestens eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertretung zur Unterstützung der Umsetzung des hochschulischen Gleichstellungsauftrags vor. In jeder der untersuchten Hochschulen sind weiterhin Frauenbeauftragte für Fakultäten vorgesehen und deren Ämter besetzt. Darüber hinaus ist an einem Großteil der untersuchten Hochschulen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsstützende Personal eingerichtet. Die gesetzliche Regelung der Kompetenzen der Hochschulfrauenbeauftragten in den Gremien Senat, Erweiterte Hochschulleitung und Hochschulrat geht nur bei einigen Universitäten über die gesetzlichen Vorgaben der Mitwirkung hinaus. In den Bereichen, in denen der Gesetzgeber den Hochschulen Entscheidungsspielräume bei der Ausgestaltung des Amtes der Frauenbeauftragten lässt, prägt sich dieser unterschiedlich bei der Ausstattung und dem Status des Amtes unter den untersuchten Hochschulen aus. Die Universität Bamberg nutzt die gesetzliche Autonomie für eine innovative Ausgestaltung des Amtes mit zwei gleichberechtigten Frauenbeauftragten und der Möglichkeit, in Ausnahmefällen einen männlichen Frauenbeauftragten zu bestellen. Die Technische Universität München verwendet diesen Gestaltungsspielraum, um der Frauenbeauftragten einen Gaststatus in der Hochschulleitung zu gewähren, und die Universität Erlangen-Nürnberg zur Erweiterung ihrer Kompetenzen in verschiedenen Kommissionen.

Die gesetzlich vorgeschriebene Entlastung der Hochschulfrauenbeauftragten wird an den untersuchten Hochschulen vor allem über Deputatsermäßigungen in unterschiedlichem Umfang gewährt. Weiterhin stehen ihnen an einem überwiegenden Teil der untersuchten Hochschulen Frauen- oder Gleichstellungsbüros zur Verfügung, deren finanzielle und personelle Ausstattung allerdings in den meisten Fällen auf Teilzeitkräfte, studentische Hilfskräfte und Mitteln aus Förderprogrammen begrenzt ist.

Die Vernetzung und Kooperation unterschiedlicher Gleichstellungsakteur_innen wird insbesondere an den untersuchten Hochschulen durch Zusammenschlüsse der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten sowie neuerdings an einzelnen Universitäten durch Steuerungsgruppen zur Beratung der Hochschulleitung sichergestellt.

3. Gleichstellungsstrategien und daraus resultierende Maßnahmen

3.1. Gleichstellungsstrategien an bayerischen Hochschulen

Zur Auswertung der Gleichstellungsstrategie wurde an allen 26 Hochschulen auf den hochschuleigenen Webseiten die Verfügbarkeit von Gleichstellungskonzepten für das wissenschaftliche Personal recherchiert. Sieben der neun untersuchten Universitäten und zehn der 17 untersuchten HAWs haben Gleichstellungskonzepte auf ihren Webseiten veröffentlicht. An der Technischen Universität München sind Diversity-Zielvereinbarungen verfügbar; an der Universität Bamberg ist das Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche Personal nicht auf der Webseite einsehbar. An vier der sieben HAWs, deren Gleichstellungskonzepte nicht auf der hochschuleigenen Webseite einsehbar sind, wird in Veröffentlichungen auf vorhandene Gleichstellungskonzepte Bezug genommen.

Beispielhaft wurden 14 Gleichstellungskonzepte von vier Universitäten und zehn HAWs eingehender in Bezug auf den dort beschriebenen Gleichstellungsansatz, die Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten und Hochschulleitung und die Bereitstellung von hochschuleigenen Ressourcen für Gleichstellung untersucht. Für diese Analyse wurde das Gleichstellungskonzept der folgenden Hochschulen ausgewählt:

- der kleinsten Universität (Universität Passau)
- einer Universität der Exzellenzinitiative (Universität München LMU)
- eine Universität im Umsetzungsstadium 3 der DFG-Gleichstellungsstandards (Universität Augsburg)
- eine Universität im Umsetzungsstadium 2 der DFG-Gleichstellungsstandards (Universität Würzburg)
- sowie alle veröffentlichten Gleichstellungskonzepte der HAWs

Der Umfang der untersuchten Konzepte variiert zwischen acht und 64 Seiten und die Ausdifferenzierung der Gleichstellungskonzepte reicht von kurzen Zusammenfassungen der Gleichstellungsmaßnahmen bis hin zu umfassenden Beschreibungen der Gleichstellungsstrategie. Das Datum der Veröffentlichung der untersuchten Gleichstellungskonzepte liegt zwischen 2009 und 2013.

Gleichstellungskonzepte der Universitäten

Die Gleichstellungskonzepte der Universitäten orientieren sich zumindest in Teilen an Inhalt und Gliederung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Sie enthalten dementsprechend Referenzen zu den dort geforderten Gleichstellungskriterien (siehe Einleitung) und/oder beziehen sich auf deren Anforderung, Gleichstellung in alle Prozesse der Universität zu integrieren. Eine integrative Gleichstellungsstrategie wird in allen untersuchten Konzepten außer dem der Universität Würzburg beschrieben. Die Universitäten Augsburg, München LMU und Passau verfolgen laut ihren Gleichstellungskonzepten einen Gender Mainstreaming-Ansatz und/oder eine integrative Gleichstellungsstrategie, die „in allen Bereichen und auf allen Ebenen umgesetzt werden [muss]“ (LMU: Gleichstellungskonzept der LMU). An der Universität Augsburg wurde über eine Laufzeit von drei Jahren ein Gender Mainstreaming-Projekt durchgeführt, dessen Ergebnisse in das Gleichstellungskonzept integriert wurden. Die Ausgestaltung der zwischen Fakultäten und

Universitätsleitung vereinbarten Zielvereinbarungen wird in den untersuchten Gleichstellungskonzepten nur allgemein beschrieben. Das Gleichstellungskonzept der Universität Augsburg verweist auf die durch die Vereinbarung gezeigte „Bereitschaft, mittelfristig in quantifizierbaren Größen ausgedrückte Ziele der Gleichstellung anzustreben“ (Universität Augsburg: Geschlechter in Balance: 2). An der Universität Würzburg werden mit allen Fakultäten individuelle Zielzahlen zu Gleichstellung ausgearbeitet. Das Konzept der Universität München LMU und der Universität Passau nehmen keinen Bezug auf dezentrale Zielvereinbarungen. Die beispielhaft untersuchten Gleichstellungskonzepte beschäftigen sich weiterhin mit der Mittelbeschaffung und Verfügbarkeit von Ressourcen und planen hochschuleigene Mittel für Gleichstellung ein. Die Universität Würzburg hat einen Plan zur finanziellen Absicherung der Gleichstellungsmaßnahmen in ihr Gleichstellungskonzept integriert, der auch Zielzahlen für die Einwerbung von Drittmitteln und Bereitstellung von hochschuleigenen Mitteln enthält. Weiterhin stellen alle Universitäten in ihren Gleichstellungskonzepten Maßnahmen und Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit dar und zwei Hochschulen integrieren Genderforschung in ihre Konzeption.

Dezentrale Gleichstellungsstrategien der Universitäten

Zusätzlich zu den Gleichstellungskonzepten wurden die DFG-Abschlussberichte aller Universitäten in Bezug auf dezentrale Gleichstellungsstrategien wie Zielvereinbarungen und die Nutzung der hochschulinternen leistungsorientierten Mittelvergabe ausgewertet.

Sechs der neun Universitäten weisen in den DFG-Abschlussberichten Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten zu Gleichstellung aus und in einem Fall wird zusätzlich auf Gleichstellungsziele mit weiteren zentralen Einrichtungen Bezug genommen. Die Gleichstellungsziele werden insbesondere im Bereich gleichberechtigte Teilhabe durch die Festlegung von Zielzahlen geschlossen. Die hochschulinterne leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) wird laut DFG-Abschlussberichten von fünf Universitäten als zentrales Steuerungsinstrument der Gleichstellung der Hochschulleitung genutzt. Dabei variiert die Höhe der über die LOM bereitgestellten Mittel nach Gleichstellungskriterien.

Gleichstellungskonzepte der HAWs

Eine Hochschule hat ein gemeinsames Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Personal entwickelt; die anderen neun Hochschulen beschränken sich in ihrer Konzeption auf das wissenschaftliche Personal. In einem Gleichstellungskonzept der untersuchten HAWs wird Gender Mainstreaming als Gleichstellungsansatz gewählt und in sieben HAWs Gleichstellung als Querschnittsthema verstanden. In diesen acht Konzepten wird Gleichstellung unter anderem als Teil des Qualitätsmanagements und/oder der Hochschulentwicklung verstanden und in Stabsabteilungen oder Gleichstellungscontrolling integriert. Als besonders umfassend in Bezug auf die Integration von Gleichstellung in den gesamten Hochschulkontext ist das Gleichstellungskonzept der HAW München zu sehen, das Gleichstellung als Teil des Hochschulentwicklungsplans, der Organisations- und Personalentwicklung und Stabsstellen ausweist (vgl. Hochschule für angewandte Wissenschaften München: Gleichstellungskonzept).

Darüber hinaus fokussieren alle untersuchten Gleichstellungskonzepte vor allem auf die Beschreibung von Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit und umzusetzende personenorientierte Maßnahmen. Wenn Konzepte Bezug auf strukturelle Maßnahmen nehmen, dann meist in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Studium und der gendersensiblen Strukturierung von Berufungskommissionen und Personalrekrutierung. In drei Fällen sind Aktivitäten

der Genderforschung und die Generierung von Genderexpertise in die Gleichstellungskonzeption aufgenommen. In zwei der zehn untersuchten Konzepte werden Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten zu Gleichstellung beschrieben und vier Konzepte nehmen Bezug auf die Verstetigung von Personal- und Sachmitteln zur Gleichstellung.

Zusammenfassung

An einem Großteil der bayerischen Hochschulen sind mit der Entwicklung von Gleichstellungskonzepten auch Gleichstellungsstrategien festgelegt und veröffentlicht. Von den 14 untersuchten Gleichstellungskonzepten wird an drei Universitäten und sieben HAWs eine Gleichstellungsstrategie beschrieben, die unterschiedliche Organisationseinheiten der Hochschulen berücksichtigt und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe versteht. Fakultätsspezifische Zielvereinbarungen weisen zwei HAWs und sechs Universitäten in ihrem Gleichstellungskonzept bzw. im DFG-Abschlussbericht aus. Darüber hinaus beschreiben fünf der neun Universitäten in ihren DFG-Abschlussberichten die Nutzung der hochschulinternen LOM zur Steuerung der Gleichstellung an Fakultäten. Die Beschaffung von Drittmitteln und der Einsatz hochschuleigener Mittel für Gleichstellung spielt bei der Entwicklung der Gleichstellungsstrategie der Hochschulen ebenfalls eine wichtige Rolle.

3.2. Gleichstellungsmaßnahmen an bayerischen Hochschulen

Im Rahmen dieses Gutachtens wurden sowohl personenbezogene Maßnahmen, die auf Förderung einzelner Zielgruppen und einzelner Personen fokussieren, als auch Maßnahmen, die sich auf die Veränderungen von Kultur und Struktur beziehen, an den bayerischen Hochschulen recherchiert. Die Recherche erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da nicht alle Gleichstellungsmaßnahmen auf Webseiten oder in dort verfügbaren Dokumenten umfassend dargestellt sind.

Die an bayerischen Hochschulen durchgeführten hochschulweiten und fakultätsbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen sind vielfältig und werden meist von Frauen- bzw. Gleichstellungsbüros initiiert, umgesetzt und begleitet. Die Umsetzung der personenbezogenen Maßnahmen erfolgt, soweit aus der Recherche ersichtlich, vor allem auf der Grundlage von Förderprogrammen und unter Federführung der Gleichstellungsbüros. Die Entwicklung von kultur- und strukturverändernden Maßnahmen wird zwar häufig durch gleichstellungsrelevante Strategie- und Steuerungsgruppen begleitet, nichtsdestotrotz spielen die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten als Trägerinnen der Umsetzungsverantwortung eine zentrale Rolle bei deren Implementierung.

Personenbezogene Maßnahmen

Alle 26 untersuchten Hochschulen führen personenbezogene Gleichstellungsmaßnahmen durch. Die Universitäten verfolgen mit personenorientierten Maßnahmen in erster Linie das Ziel, den Frauenanteil bei Promotionen, Habilitationen und Professuren zu erhöhen. Die durchgeführten Maßnahmen sind dementsprechend auf Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgerichtet: Es werden Stipendien für Promovendinnen und Habilitandinnen, einmalige Förderhilfen durch Preise für Promotionen und Coaching und Mentoring-Maßnahmen für Frauen in der Qualifikationsphase angeboten. Zwar werden an den untersuchten Universitäten auch Girls' Days und in einem Fall Ferienprogramme für Schülerinnen angeboten, das Gros der Universitäten richtet seine Maßnahmen allerdings an Promovendinnen, Habilitandinnen und wissenschaftlich qualifizierten Frauen aus.

Mindestens einer dieser Zielgruppen wird an allen Universitäten ein Mentoring-Programm angeboten, in denen erfahrene Wissenschaftler_innen als Mentor_innen fungieren und entweder Promovendinnen, Habilitandinnen oder bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen bei ihrem nächsten Schritt in die nächste Qualifikationsstufe begleiten. Beispielhaft für eine personenorientierte Maßnahme, die sich an Habilitandinnen richtet, ist das „LMUMentoring“ der Universität München. In diesem Programm werden qualifizierte Frauen in ihrer Wissenschaftskarriere von Mentoren und Mentorinnen mit dem Ziel, eine Professur zu erhalten, unterstützt. Neben den Einzelgesprächen mit Mentees werden auch ein Berufungstraining und Fortbildungskurse im Rahmen des Programms angeboten.

Die personenorientierten Gleichstellungsmaßnahmen der 17 HAWs richten sich überwiegend an Schülerinnen und Studentinnen als Zielgruppen und haben im Gegensatz zu den Universitäten weniger die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses als die zahlenmäßige Erhöhung des Frauenanteils auf der ersten Qualifikationsstufe zum Ziel²⁹. Insbesondere technisch orientierte HAWs versuchen, mit Girls' Days Schülerinnen für technische Studiengänge zu gewinnen und so den Frauenanteil zu erhöhen. Neben der Umsetzung von Girls' Days werden Mentoring-Programme und Seminare für den Berufseinstieg von Frauen in technische Berufe angeboten und vereinzelt geschlechtersensible Informationsmaterialien für Frauen im Studium entwickelt. Das Mentoring-Programm „andrea“ und der „Mädchen Zukunftstag“ der Hochschule Hof sind hier beispielhaft für personenorientierte Maßnahmen an den untersuchten HAWs zu sehen. Das Mentoring-Programm begleitet und fördert Studentinnen aus den Ingenieurwissenschaften beim Übergang ins Berufsleben, während der Girls' Day Schülerinnen an technikhorientierte Studiengänge heranzuführen soll.

Zusätzlich werden an HAWs Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren im Rahmen des Lehrauftragsprogramms „Rein in die Hörsäle“ durchgeführt. In diesem Programm wird qualifizierten Frauen die Möglichkeit gegeben, über Lehraufträge die nötige Lehrerfahrung zu sammeln, um berufungsfähig zu werden. Neben Seminaren und einem Leitfaden zur Bewerbung auf eine Professur an bayerischen HAWs werden auch Fördermöglichkeiten bei der Übernahme eines Lehrauftrags angeboten (vgl. Die Frauenbeauftragten der Bayerischen Fachhochschulen: rein-in-die-hörsäle).

Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen

Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft/Studium

Strukturelle Maßnahmen werden von allen 26 untersuchten Hochschulen im Bereich Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft/Studium durchgeführt. Viele Hochschulen führen diese Maßnahmen in Zusammenhang mit einer geplanten Zertifizierung oder Reauditierung zur familiengerechten Hochschule der berufundfamilie gGmbH durch (siehe Kasten). Die Service-Maßnahmen werden meist in Trägerschaft der Studentenwerke durchgeführt und richten sich laut den untersuchten Webseiten vor allem an studierende Eltern und deren Kinder. So werden an nahezu allen untersuchten Hochschulen Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden auf dem Campus oder in Kooperationen mit anderen Trägern angeboten. Diese Angebote werden oftmals von zusätzlichen Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern, wie beispielsweise Eltern-Mentoring, Elterntreffs oder Online-Plattformen zum Austausch unter Eltern begleitet. Darüber hinaus wird die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft/Studium über Strukturveränderungen im Bereich

²⁹ Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund des eingeschränkten Promotionsrechts an HAWs bedingt erwartbar.

Arbeitsorganisation und -zeit gefördert. Die durchgeführten Maßnahmen sind beispielsweise die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern und Stillgelegenheiten und die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und richten sich an alle Hochschulangehörigen.

Auditierung Familiengerechte Hochschule

„Die berufundfamilie gGmbH bietet mit dem ‚audit familiengerechte hochschule‘ ein Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen an. Aufbauend auf dem audit berufundfamilie wurde 2001 damit begonnen, das zunächst für Unternehmen der Privatwirtschaft und öffentliche Institutionen entwickelte Instrument an die speziellen Bedingungen der Hochschulen anzupassen. Die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt sich im Hochschulbereich auf besondere Weise. Hier gilt es nicht nur familiengerechte Arbeitsbedingungen für die Hochschulangestellten zu schaffen, sondern auch familiengerechte Studienbedingungen für die Studierenden zu gewährleisten. Nach erfolgreicher Durchführung des audit familiengerechte hochschule wird die Hochschule mit einem entsprechenden Zertifikat ausgezeichnet und erhält das Recht, das europaweit geschützte Signet zu führen. Eine auditierte Hochschule übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und erfüllt gesetzliche Forderungen nach Gleichstellung der Geschlechter und Förderung Studierender und Beschäftigter mit Familienaufgaben.“

(Quelle: berufundfamilie: audit familiengerechte Hochschule)

Weitere Maßnahmen zur Struktur- und Kulturveränderung

Neben der Umsetzung von strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Studium führen die untersuchten Hochschulen weitere kultur- und strukturverändernde Maßnahmen durch.

Hierzu ist die Entwicklung und kontinuierliche Überarbeitung der Gleichstellungskonzepte zu rechnen, die 17 der 26 untersuchten Hochschulen umsetzen (siehe weiter oben). Die regelmäßige Reflexion der hochschuleigenen Gleichstellungskultur und -maßnahmen und deren Bündelung im Rahmen von Gleichstellungskonzepten tragen zur Veränderung der Gleichstellungskultur und -struktur der Hochschulen bei. Darüber hinaus bietet die Erarbeitung der Gleichstellungskonzepte die Möglichkeit, unterschiedliche Gleichstellungsakteure in die Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie einzubeziehen und Gleichstellung damit zu einer hochschulweiten Aufgabe zu machen. Einen ähnlichen Stellenwert haben Selbstberichte wie die Berichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Sie ermöglichen Universitäten die hochschuleigene Gleichstellungsarbeit einzuordnen und bieten eine Orientierungsgrundlage für die Entwicklung von Maßnahmen in unterschiedlichen Gleichstellungsbereichen.

Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen werden an Universitäten weiterhin im Rahmen der Personalentwicklung, der Konzeption von Top-down-Steuerungsmodellen, der Entwicklung von Gleichstellungskompetenz und dem Bereich Lehre und Forschung umgesetzt und können auf Grund der Unterschiedlichkeit im Folgenden nur auszugsweise dargestellt werden:

- Nahezu alle Universitäten beschreiben die Implementierung von **Gleichstellungsmaßnahmen bei der Personalrekrutierung** durch die Entwicklung von Berufungsleitfäden und die Strukturierung des Berufungsprozesses in ihren DFG-Abschlussberichten. Als ein gutes Beispiel für die Einführung von Gleichstellungselementen im Bereich Personalrekrutierung ist die Universität Bamberg zu sehen, da sie ein umfassendes Maßnahmenpaket zur geschlechtergerechten Gestaltung der Berufungsverfahren umsetzt. Im Rahmen dieses Pakets wurden zum einen Verfahrensregeln für die Berufung so festgelegt, dass sie die direkte und indirekte Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Professuren minimieren helfen. Zum anderen wird bereits im Vorfeld der Ausschreibung ein gendersensibles Arbeitsmarktscreening durchgeführt und eine Quotierung der einzuladenden Bewerberinnen und der weiblichen Ausschussmitglieder vorgenommen (vgl. Feldmann/Erbe/Goldmann et al. 2014: 39).
- Um eine Kulturveränderung zu erreichen, hat die Technische Universität München Diversity-Zielvereinbarungen als Teil eines **gleichstellungsorientierten Steuerungsmodells** implementiert. Die fakultätsspezifischen Diversity-Ziele sollen in Verbindung mit finanziellen Anreizen innerhalb der Fakultäten mittelfristig zu einem Umdenkprozess in Bezug auf die Förderung von Gleichstellung und die Umsetzung von Gleichstellungszielen führen (Feldmann/Erbe/Goldmann et al. 2014: 29).
- An der Universität Erlangen-Nürnberg werden Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt, die durch die Erhöhung der Präsenz von Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allem in technikorientierten Fakultäten auf eine **Struktur- und Kulturveränderung im Bereich der Lehre** abzielen. Im Rahmen dieser Maßnahme sind an der Universität seit 2002 14 Gastprofessuren in überwiegend naturwissenschaftlichen Fachrichtungen an Wissenschaftlerinnen mit und ohne Forschungsschwerpunkt im Genderbereich vergeben worden.
- Einige der untersuchten Universitäten haben institutionalisierte Strukturen und Weiterbildungsangebote zur **Förderung der Genderkompetenz** unter Gleichstellungsakteur_innen, Studierenden und allgemein der Hochschulangehörigen geschaffen. Die Universität Augsburg entwickelt und bündelt beispielsweise Gleichstellungsexpertise im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung und Forschung im hochschuleigenen Genderkompetenzzentrum. Diese Expertise wird dann (hochschulischen) Gleichstellungsakteur_innen zur Verfügung gestellt. Die Koordinationsstelle „Gender Studies“ der Universität München LMU bietet einen zertifizierten Lehrgang zur Genderkompetenz für Studierende an und an der Technischen Universität München „verpflichten sich die Tenure Track-Kandidat/innen, -Committees und -Boards zu Gender Mainstreaming-Schulungen“ (Technische Universität München 2013: DFG-Abschlussbericht: 14).
- Darüber hinaus wurden an allen untersuchten Universitäten Leitfäden zu **geschlechtergerechter Sprache** entwickelt, die öffentlich zugänglich sind und hochschulweit auf die Veränderung der (Sprach-)Kultur abzielen.

Neben der Entwicklung von Gleichstellungskonzepten werden an den untersuchten HAWs schwerpunktmäßig Maßnahmen im Bereich Berufungskommissionen und Personalrekrutierung, aber auch weitere Aktivitäten durchgeführt, die die Veränderung der Kultur und/oder Struktur zum Ziel haben:

- Die HAW Rosenheim setzt Maßnahmen zur **gendersensiblen Gestaltung der Berufungsverfahren und Anwerbung von Professorinnen** um. Dabei sind die Professoren und Professorinnen in die Suche geeigneter Bewerberinnen involviert und der Vorsitz der Berufungskommission ist verantwortlich, „dass aktiv (...) nach qualifizierten Frauen gesucht wird“ (Hochschule Rosenheim: Gleichstellungskonzept: 8).
- Die HAW Nürnberg schafft mit der Gründung des **Kompetenzzentrums Gender und Diversity** eine organisationale Basis, die Genderkompetenz entwickelt und diese innerhalb und außerhalb der Hochschule zur Verfügung stellt. Auf der Grundlage dieser Expertise setzt die Hochschule dann Maßnahmen wie Veranstaltungsreihen zu Gender und Diversity um. Die HAW München bietet **interdisziplinäre Genderschulungen** an.
- Vier der untersuchten HAWs haben Leitfäden zu **geschlechtergerechter Sprache** als kultur- und strukturverändernde Maßnahmen erarbeitet.

Zusammenfassung

Die untersuchten bayerischen Hochschulen setzen vor allem Maßnahmen um, die auf die Erhöhung von Frauenanteilen auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und unter den Studierenden von MINT-Fächern abzielen. Die Maßnahmen sind weitgehend auf die individuelle Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der weiblichen Studierenden ausgerichtet und basieren vor allem auf Mentoring-Konzepten und geschlechtsspezifischen Veranstaltungen für Schülerinnen. Erste Untersuchungen zur Wirksamkeit von Mentoring-Programmen zeigen allerdings, dass diese personenorientierten Maßnahmen strukturelle Maßnahmen nicht ersetzen können (vgl. Metz-Göckel 2007). Strukturelle Maßnahmen sind zu einem geringeren Maße etabliert und fokussieren auf die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und die Etablierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Personalrekrutierung von Professorinnen. In einigen Fällen werden darüber hinaus kultur- und strukturverändernde Aktivitäten im Bereich Lehre und der Entwicklung von Genderkompetenz bei Hochschulakteur_innen umgesetzt, die auf die gesamte Hochschule oder einzelne Fakultäten abzielen.

Bei der Einordnung der Ergebnisse in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen an bayerischen Hochschulen spielt sowohl die gemeinsame Förderpolitik des Bundes und der Länder als auch die Landesförderpolitik eine entscheidende Rolle. Die Professorinnenprogramme I und II haben in diesem Zusammenhang Anreize zur Implementierung struktureller Maßnahmen an bayerischen Hochschulen gesetzt. Einige auf Landesebene aufgelegte Förderprogramme wie das Programm Chancengleichheit (vgl. Teil C), der nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen und Preise für Diplom- und Promotionsarbeiten haben wiederum vor allem Anreize im Bereich der personenorientierten Förderung und die Umsetzung entsprechender Maßnahmen gesetzt. Diese Förderpolitik spiegelt sich in den Gleichstellungsmaßnahmen der untersuchten Hochschulen wider und ist dementsprechend auch bei einer Weiterentwicklung der Hochschulgleichstellungspolitik zu berücksichtigen.

4. Etablierung von Gender Studies

4.1. Etablierung von Gender Studies in Studium und Lehre

Bayernweit gibt es im Bereich Studium und Lehre zwei Studiengänge Gender Studies im Nebenfach, eine Koordinationsstelle Gender Studies sowie Gender Studies in einem spezifischen Fachgebiet, die alle ausschließlich an Universitäten angesiedelt sind (vgl. LMU: Gender Studies; ZEFG: Studiengänge; ZtG: Koordinationsstellen). Eine hervorgehobene Rolle bei der Etablierung von Gender Studies in Bayern nehmen damit insbesondere die Universität München LMU, die Universität Regensburg und die Technische Universität München ein.

- Die Universität München LMU bietet ein umfangreiches Angebot an Lehrveranstaltungen zu Gender Studies/Frauenstudien und im Masterstudiengang Soziologie ein Nebenfach Gender Studies an. Zur Weiterentwicklung dieser Lehrangebote wurde eine „Koordinationsstelle Gender Studies“ eingerichtet (siehe Kasten).
- Einen Studiengang Gender Studies, der es Studierenden ermöglicht, Genderkompetenz im Rahmen von modularisierten und interdisziplinären Lehrveranstaltungen zu erwerben, bietet die Universität Regensburg an. Das Studienangebot besteht seit 2000 und ist als frei kombinierbares Nebenfach mit modularisierten Studiengängen der philosophischen Fakultät kombinierbar. Das Modul bietet eine Einführung in die Gender Studies und ihre Methoden, und es müssen insgesamt 17 Credit Points erworben werden (vgl. Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung: Universität Regensburg).
- An der Technischen Universität München sind Gender Studies in den Fachbereich Ingenieurwissenschaften eingebunden. In diesem Studienangebot werden Technik und Gender im Rahmen von Seminaren und Kolloquien verknüpft sowie gendersensible Abschlussarbeiten ausgegeben.

Darüber hinaus wurden zwischen 1992 und 2008 zwei Graduiertenkollegs zu Frauen- und Geschlechterforschung an bayerischen Universitäten angeboten (vgl. ZEFG: Graduiertenkollegs).

Neben diesen institutionalisierten Strukturen der Gender Studies werden an acht der neun untersuchten Universitäten Gender Studies über einzelne Seminare an geisteswissenschaftlichen Fakultäten, dem Online-Modul „Gender & Diversity“ oder einer Ringvorlesung in das Lehrangebot aufgenommen. An den Universitäten Augsburg und Erlangen-Nürnberg werden beispielsweise Ringvorlesungen zum Thema Gender und Diversität angeboten, und Studierenden an fünf bayerischen Universitäten wird die Teilnahme am Online-Modul „Gender & Diversity“ der Virtuellen Hochschule Bayern ermöglicht (siehe Kasten). An zwei Universitäten erfolgt die Einbindung über regelmäßige Lehraufträge zu Gender Studies an geisteswissenschaftlichen Fakultäten.

Koordinationsstelle Gender Studies

„Die Koordinationsstelle Gender Studies/Lehre an der LMU besteht seit August 2009 und steht unter der organisatorischen sowie konzeptionellen Leitung von Prof. Dr. Paula-Irene Villa. [...] Wir stellen Lehrangebote im Bereich der Geschlechterforschung an der LMU für Studierende aller Fakultäten bereit, strukturieren diese und entwickeln diese weiter. Hierzu gehören neben curricular gebundenen Lehrveranstaltungen auch inter- oder transdisziplinäre Veranstaltungen für und mit Studierenden aller Phasen (BA, MA, Promotion). Leitend ist zum einen der Anschluss an die Forschung im Feld der Gender Studies, auch in internationaler Perspektive. Zum anderen bietet die Auseinandersetzung mit Geschlecht als Teil des Studiums wesentliche Kompetenzen für eine Fülle von Tätigkeiten, etwa in Verbänden, Unternehmen, Medien, Politik usw.“

(LMU: Koordinationsstelle Gender Studies/Lehre an der LMU)

An HAWs ist das hochschuleigene Lehrangebot im Bereich Gender Studies vor allem an sozialwissenschaftlich orientierten Hochschulen mit einem Studienangebot im Bereich Soziale Arbeit etabliert. An den HAWs Landshut und München werden Lehrinhalte der Gender Studies im Rahmen des Studiengangs „Soziale Arbeit“ und des Vertiefungsfachs „Cultural Studies“ angeboten. An der HAW Regensburg werden genderspezifische Aspekte in einzelnen Seminarreihen im Studiengang „Soziale Arbeit“ berücksichtigt. Die HAW Nürnberg bietet an der betriebswirtschaftlichen Fakultät einzelne Seminare im Bereich Diversity Management an.

An vier der 17 untersuchten HAWs werden Lehrangebote zu Gender Studies wie bei Universitäten in Form des Online-Moduls „Gender und Diversity“ bereitgestellt. An neun HAWs wurden keine eigenen Lehrangebote zu Gender Studies oder Verweise auf das Online-Modul der Virtuellen Hochschule Bayern gefunden.

Online-Modul „Gender & Diversity“ im Rahmen der Virtuellen Hochschule Bayern

„Das Modul ‚Gender & Diversity‘ ist als interdisziplinäres Programm konzipiert. Sein wissenschaftlicher Ausgangspunkt geht von der Erkenntnis aus, dass die Ordnung der Geschlechter eine der grundlegenden gesellschaftlichen Organisationsformen darstellt. Seine inhaltliche Zielrichtung liegt demnach in der Vermittlung der Gender-Perspektive als erkenntnisleitender Blickweise auf gesellschaftliche Praxen in Vergangenheit und Gegenwart bzw. bei deren theoretischer und empirischer wissenschaftlicher Analyse.“ (Universität Bamberg: Allgemeine Modulbeschreibung Gender und Diversity)

Die Studieninhalte werden über Vorlesungen, Seminare und Übungen vermittelt, die seit dem Wintersemester 2008/2009 über die Virtuelle Hochschule Bayern (vhb) angeboten werden. Je nach Hochschule variiert die ECTS Punktzahl im aktuellen Studienangebot zwischen 3-15 ECTS. (vhb: Kursprogramm)

4.2. Genderforschung an bayerischen Hochschulen

Im Rahmen des Gutachtens wurde an allen Hochschulen die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht bei der Denomination von Professuren und Einrichtung von Forschungszentren recherchiert.

An bayerischen Hochschulen sind acht Professuren mit einer Genderdenomination ausgestattet, fünf an Universitäten und drei an HAWs, darunter der Lehrstuhl für Gender Studies an der Universität München LMU. Mit Ausnahme der Professur für „Gender in den Ingenieurwissenschaften“ an der Technischen Universität München und der Professur für „Public Health und Gender Studies“ an der Universität Regensburg beziehen sich alle Genderprofessuren auf geistes- und sozialwissenschaftliche Fachgebiete.

Tabelle 9: Professuren mit Genderdenomination an bayerischen Hochschulen

Hochschule	Genderdenomination
Universität Erlangen-Nürnberg	Professur für Sozialpsychologie unter besonderer Berücksichtigung sozialpsychologischer Frauenforschung
Universität München LMU	Professur für Gender Studies, Kulturtheorie und Neuere Deutsche Literatur Professur für Soziologie unter besonderer Berücksichtigung der Gender Studies
Universität München TU	Professur für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften
Universität Regensburg	Professur für Public Health and Gender Studies
HAW Landshut	Professur für gendersensible Soziale Arbeit
HAW Nürnberg	Professur für Gender und Diversity Professur für Personal, Organisation, Gender Studies

Quellen: ZEPG: Professuren mit einer Teil- oder Volldenomination für Frauen- und Geschlechterforschung/ Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen; Technische Hochschule Nürnberg: Fakultät Betriebswirtschaft; eigene Darstellung

Anwendungsorientierte Genderforschung

Weiterhin wurden von der Universität Augsburg und der HAW Nürnberg Forschungs- und Kompetenzzentren im Bereich Genderforschung eingerichtet.

- Das **Genderzentrum Augsburg** (GZA) führt Auftragsforschung zur Umsetzung von Gender und Diversity Management durch und hat in dieser Funktion beispielsweise die Implementierung des Gender Mainstreamings der Stadt Augsburg wissenschaftlich begleitet (vgl. Universität Augsburg: Gender Zentrum Augsburg).
- Unter der Leitung der Professorinnen für Gender und Diversity werden am **Kompetenzzentrum Gender und Diversity** der HAW Nürnberg Forschungsprojekte mit dem Querschnittsthema Gender und/oder Diversity durchgeführt und wissenschaftliche Arbeiten mit einer Genderdimension betreut (vgl. Technische Hochschule Nürnberg: Kompetenzzentrum Gender & Diversity).

Genderforschungsprojekte

Eine schriftliche Anfrage zu Genderforschung in Bayern im Bayerischen Landtag aus dem Jahr 2008 ergab, dass es an bayerischen Hochschulen vielfältige Forschungsaktivitäten im Bereich Genderforschung gibt (vgl. Bayerischer Landtag: Drucksache 15/11162). Die Aufstellung der bayerischen Hochschulen über ihre Genderforschung erfolgte allerdings nicht nach einheitlichen Kriterien, weshalb eine Bewertung des Umfangs der geleisteten Genderforschung nicht möglich ist. Im Rahmen der für dieses Gutachten durchgeführten Datenerhebung wurden ebenfalls zahlreiche Informationen zu unterschiedlichen Genderforschungsprojekten gefunden und in den Gleichstellungsprofilen aufgeführt. Eine systematische Erfassung aller Forschungsaktivitäten im Bereich der Genderforschung und eine darauf basierende seriöse Auswertung sind allerdings im Rahmen des Gutachtens nicht möglich.

Zusammenfassung

Gender Studies und Genderforschung sind an einzelnen bayerischen Universitäten und HAWs zu einem unterschiedlichen Grad etabliert. Vergleichsweise gut etabliert sind Gender Studies in Forschung und Lehre an denjenigen Hochschulen, an denen Geschlechterforschung durch Professuren mit Genderdenomination, entsprechenden Koordinationsstellen, Studiengängen und Forschungseinrichtungen wie Genderkompetenzzentren institutionalisiert sind. Darüber hinaus bietet das Online-Modul „Gender & Diversity“, das hochschulübergreifend angeboten wird, vor allem für bayerische HAWs zusätzliche Anknüpfungspunkte zur Integration eines Gender Studies-Angebots in die Lehre. Die ungenügende Datenlage zu Genderforschungsprojekten an anderen bayerischen Hochschulen ließ eine Auswertung zur Etablierung der Gender Studies über institutionalisierte Strukturen hinaus nicht zu.

In anderen Bundesländern ist die Verankerung von Gender Studies über Genderprofessuren, Studienangebote und Forschungszentren ausgeprägter und die Datenlage im Bereich der Genderforschungsprojekte umfassender. In Berlin waren im Oktober 2014 37 Professuren mit Genderdenomination besetzt und drei Studiengänge im Bereich Gender Studies vertreten (vgl. ZEFG: Tabellarische Zusammenfassung). In Nordrhein-Westfalen waren zum selben Zeitpunkt 35 Genderprofessor_innen berufen und im Rahmen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW wurde eine Vielzahl von Forschungsprojekten im Bereich Gender Studies umgesetzt und systematisch erfasst (vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Alle Forschungsprojekte Übersicht). Die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen hat ebenfalls eine systematische Strukturanalyse der Geschlechterforschung vorgenommen, auf deren Grundlage der Grad der Etablierung der Gender Studies präziser bestimmt werden kann (WKN 2013: 10).

5. Externe Bewertung

5.1. Bayerische Hochschulen im CEWS-Ranking

Für das Gutachten wurden die Ergebnisse der CEWS-Rankings 2011 (vgl. Löther 2011) und 2013 (vgl. Löther 2013) zur quantitativen Gleichstellungssituation an Hochschulen ausgewertet und verglichen. Bayern lag im Jahr 2013 in der Gesamtbewertung der Bundesländer im mittleren Mittelfeld (Ranggruppe 8) und wurde damit im Gleichstellungsranking in dieselbe Ranggruppe wie 2011 eingeordnet. Da sich andere Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu 2011 verbessert

haben und damit Bayern überholten, ist Bayern im Jahr 2013 im Bundesvergleich zurückgefallen: Zehn Bundesländer lagen 2013 in den Ranggruppen vor Bayern, zwei Länder hatten die gleiche Ranggruppe wie Bayern. 2011 waren nur sieben Länder in höheren Ranggruppen und fünf Länder teilten die Ranggruppe mit Bayern. 2013 waren nur Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen niedriger als Bayern eingestuft.

In den für die Einordnung der untersuchten Bereiche gebildeten Gruppen platzierte sich Bayern in der Kategorie „Frauenanteil an den Promotionen“ in der Spitzengruppe. In den Kategorien „Frauenanteil an Professuren“ und „Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ lag Bayern jeweils in der Schlussgruppe. Neben Bayern sind in den Schlussgruppen dieser Kategorien nur drei weitere Bundesländer vertreten. Das heißt, Frauen bekommen in Bayern vergleichsweise seltener wissenschaftliche Stellen oder einen Ruf als Professorin als in anderen Bundesländern. Allerdings macht das jüngste Ranking einen Trend der Verbesserung im Bereich des weiblichen wissenschaftlichen Personals aus (Löther 2013: 78).

Das Ergebnis Bayerns spiegelt sich auch in der Einordnung der einzelnen bayerischen Hochschulen in die Gesamtbewertungen nach Universitäten und Fachhochschulen wider. Mehr als die Hälfte der bayerischen Universitäten blieben in der Gesamtbewertung nach Gleichstellungsaspekten auf demselben Stand wie im Ranking 2011. Verbessern konnten ihre Platzierung die Universität Bamberg, die Universität München LMU und die Universität Passau; zwei Universitäten, die Universität Augsburg und die Universität Bayreuth, erhielten eine schlechtere Platzierung. Grund für die schlechtere Einordnung war bei beiden Universitäten eine niedrigere Zielerreichung in den Kategorien Promotion und Habilitation.

Im Gegensatz zu den Universitäten hat sich das Gros der bayerischen HAWs zwischen 2011 und 2013 in der „Gesamtbewertung Fachhochschulen“ verbessert. So haben insgesamt elf HAWs eine bessere Platzierung als 2011 erreicht und drei ihre Einordnung von 2011 gehalten. Drei HAWs, die ein technisch orientiertes Fächerspektrum anbieten, haben sich allerdings gegenüber 2011 im Ranking 2013 verschlechtert.

Tabelle 10: Einordnung bayerischer Hochschulen nach Ranggruppen des CEWS-Rankings – Vergleich 2013/2011

Hochschule	2013	2011
Universität München TU	Ranggruppe: 4	Ranggruppe: 4
Universität Bamberg	Ranggruppe: 5	Ranggruppe: 7
Universität München LMU	Ranggruppe: 6	Ranggruppe: 7
Universität Erlangen-Nürnberg	Ranggruppe: 7	Ranggruppe: 7
Universität Würzburg	Ranggruppe: 7	Ranggruppe: 7
Universität Bayreuth	Ranggruppe: 8	Ranggruppe: 7
Universität Passau	Ranggruppe: 9	Ranggruppe: 11
Universität Regensburg	Ranggruppe: 9	Ranggruppe: 9
Universität Augsburg	Ranggruppe: 11	Ranggruppe: 8
HAW Ansbach	Ranggruppe: 3	Ranggruppe: 8
HAW Landshut	Ranggruppe: 3	Ranggruppe: 5

HAW Neu-Ulm	Ranggruppe: 3	Ranggruppe: 4
HAW Weihenstephan-Triesdorf	Ranggruppe: 3	Ranggruppe: 3
HAW Aschaffenburg	Ranggruppe: 4	Ranggruppe: 2
HAW München	Ranggruppe: 4	Ranggruppe: 4
HAW Augsburg	Ranggruppe: 5	Ranggruppe: 6
HAW Coburg	Ranggruppe: 5	Ranggruppe: 6
HAW Hof	Ranggruppe: 5	Ranggruppe: 8
HAW Würzburg-Schweinfurt	Ranggruppe: 5	Ranggruppe: 6
HAW Nürnberg	Ranggruppe: 7	Ranggruppe: 8
HAW Amberg-Weiden	Ranggruppe: 7	Ranggruppe: 5
HAW Deggendorf	Ranggruppe: 7	Ranggruppe: 8
HAW Kempten	Ranggruppe: 7	Ranggruppe: 7
HAW Regensburg	Ranggruppe: 7	Ranggruppe: 9
HAW Rosenheim	Ranggruppe: 7	Ranggruppe: 8
HAW Ingolstadt	Ranggruppe: 8	Ranggruppe: 7

Quelle: Löther 2011; Löther 2013; eigene Darstellung

5.2. Bewertung der bayerischen Hochschulen nach DFG-Gleichstellungsstandards

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat auf der Grundlage der eingereichten Berichte der Mitgliedseinrichtungen die Umsetzung der strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards, gemessen an den Kriterien Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsorientierung und Kompetenz, bewertet. Im Rahmen dieses Gutachtens wurde die Bewertung der Zwischenberichte von 2011 (vgl. DFG 2011) und der Abschlussberichte der Universitäten im Jahr 2013 (vgl. DFG 2013) ausgewertet. Ein Vergleich der beiden Stichjahre lässt Rückschlüsse über Veränderungen zu.

Der Umsetzungsprozess der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde 2013 an fünf bayerischen Universitäten mit dem Stadium 3 bewertet. Die Arbeitsgruppe der DFG kommt damit zu dem Schluss, dass mehr als die Hälfte der bayerischen Universitäten ein „überzeugendes Gesamtkonzept [zu Gleichstellung] bereits etabliert hat“ und Maßnahmen zur personellen und strukturellen Gleichstellung umsetzt. Die Abschlussberichte der vier übrigen Universitäten wurden mit dem Stadium 2 bewertet, was bedeutet, dass sich einige Maßnahmen zur Umsetzung der Standards an diesen bayerischen Universitäten noch in der Planung befinden. Bei keiner der bayerischen Universitäten bewertete die von der DFG eingesetzte Arbeitsgruppe die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als vollständig umgesetzt, weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.

Verglichen mit der Bewertung der Zwischenberichte von 2011 haben vier der neun bayerischen Universitäten durch die Umsetzung weiterer Maßnahmen zwischen 2011 und 2013 ein höheres Stadium erreicht. Vier Universitäten haben in diesem Zeitraum ihr Umsetzungsniveau gehalten. Die Universität Würzburg wurde als einzige Hochschule in der Abschlussbewertung 2013 um ein Stadium zurückgestuft.

Tabelle 11: Einordnung der bayerischen Universitäten nach DFG-Umsetzungsstadien

Hochschule	DFG-Stadium 2013	DFG-Stadium 2011
Universität Augsburg	Stadium: 3	Stadium: 2
Universität Bamberg	Stadium: 3	Stadium: 2
Universität Erlangen-Nürnberg	Stadium: 3	Stadium: 3
Universität München LMU	Stadium: 3	Stadium: 3
Universität München TU	Stadium: 3	Stadium: 2
Universität Bayreuth	Stadium: 2	Stadium: 2
Universität Passau	Stadium: 2	Stadium: 1
Universität Regensburg	Stadium: 2	Stadium: 2
Universität Würzburg	Stadium: 2	Stadium: 3

Quelle: Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013; Deutsche Forschungsgemeinschaft 2011; eigene Darstellung

5.3. Bayerische Hochschulen im Kontext des Professorinnenprogramms I und II

Die Bewertung der Hochschulen im Rahmen des Professorinnenprogramms wurde auf der Grundlage von Daten aus der Evaluation des Professorinnen-Programms (vgl. Zimmermann 2012) und Veröffentlichungen des BMBFs vorgenommen. Da zum Erhebungszeitpunkt keine auswertbare Quelle zu den im Rahmen des Professorinnenprogramms II erfolgreichen Hochschulen vorlag, werden in den Gleichstellungsprofilen nur Hochschulen mit erfolgreicher Teilnahme am Professorinnenprogramm I ausgewiesen.

Von 26 bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft wurden fünf Universitäten und neun HAWs im Rahmen des Professorinnenprogramms I gefördert (vgl. StMBKWK 2014a)³⁰. Über die Laufzeit des Programms wurden an bayerischen Hochschulen acht Vorgriffs- und 19 Regelprofessuren finanziert (Zimmermann 2012: 21).

Bundesweit wurden 152 Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms I eingereicht, davon 21 von bayerischen Hochschulen. In drei Bundesländern (Bremen, Niedersachsen und Thüringen) reichten sämtliche Hochschulen in staatlicher Trägerschaft ein Gleichstellungskonzept ein, in Bayern lag die Quote nur bei 64%³¹, was aber genau dem bundesweiten Durchschnitt entspricht (Zimmermann: 20). Mit einer Erfolgsquote von 76% bei den teilnehmenden Hochschulen liegt Bayern geringfügig unter dem bundesweiten Durchschnitt von 82%. Im Vergleich mit den Bundesländern, in denen ebenfalls mehr als 15 Gleichstellungskonzepte eingereicht wurden, waren die Gleichstellungskonzepte bayerischer Hochschulen jedoch insgesamt weniger erfolgreich. In Niedersachsen wurden beispielsweise alle 19 eingereichten Konzepte positiv bewertet, in Nordrhein-Westfalen nur eines negativ (ebd.).

³⁰ Die Gesamtzahl der in der Ministeriumsantwort auf die schriftliche Anfrage genannten Hochschulen beläuft sich damit auf 14 und divergiert von den bei Zimmermann 2012 gezählten 16 erfolgreichen bayerischen Hochschulen. Dies könnte auf einen Unterschied zwischen der Zahl der positiv bewerteten Hochschulen und denjenigen, die Mittel aus dem Programm abgerufen haben, zurückzuführen sein. Um eine Einordnung bayerischer Hochschulen im bundesweiten Vergleich vornehmen zu können, wird im Folgenden nur auf Daten aus der Evaluation von Zimmermann (2012) zurückgegriffen.

³¹ Zimmermann geht von 33 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft in Bayern aus, da sich auch künstlerische Hochschulen am Professorinnenprogramm beteiligen können.

Für das Professorinnenprogramm II liegen Daten zur Anzahl der eingereichten Gleichstellungskonzepte und deren Bewertung im Rahmen des ersten Aufrufs vor (siehe Tabelle 12). Insgesamt wurde mit 13 Einreichungen im ersten Aufruf eine geringere Anzahl an Gleichstellungskonzepten von bayerischen Hochschulen eingereicht als im Rahmen des gesamten Professorinnenprogramms I. Der Anteil erfolgreicher Gleichstellungskonzepte aus Bayern lag mit 69% wieder nur geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt von 70%, allerdings gehörte keine der bayerischen Hochschulen zu den herausragend begutachteten Hochschulen (vgl. BMBF: Informationen zum ersten Aufruf des Professorinnenprogramms).

Tabelle 12: Erfolgsquote der eingereichten Gleichstellungskonzepte (GK) in Bayern im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt und NRW und Baden-Württemberg (BW)³²

Professorinnenprogramm I				
	Bundesweit	Bayern	NRW	BW
Eingereichte GK	152	21	17	25
Positiv bewertet	124	16	16	18
Erfolgsquote in %	82%	76%	94%	72%
Professorinnenprogramm II - 1. Aufruf				
Eingereichte GK	113	13	13	19
Positiv bewertet	79	9	12	7
Erfolgsquote in %	70%	69%	92%	36%

Quellen: BMBF: Informationen zum ersten Aufruf des Professorinnenprogramms; Zimmermann 2012; eigene Darstellung

Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die untersuchten bayerischen Hochschulen bei den herangezogenen externen Bewertungen der quantitativen und qualitativen Gleichstellungssituation und -strukturen in den letzten drei Jahren insgesamt im mittleren Mittelfeld lagen und nur im Bereich der quantitativen Teilhabe von Frauen bei Promotionen der Spitzengruppe zugeordnet werden konnten.

Die Betrachtung einzelner Ergebnisse der externen Bewertungen im Zeitverlauf zeigt, dass sich die Gleichstellungssituation an bayerischen Hochschulen in den letzten Jahren vor allem an den Universitäten tendenziell nur geringfügig verändert hat. So hat sich die quantitative Geschlechterverteilung in den Beurteilungen von 2011 und 2013 nur an einem Drittel der untersuchten Universitäten verbessert. Demgegenüber hat sich bei mehr als der Hälfte der untersuchten HAWs die quantitative Gleichstellungssituation verbessert. Auch bei der Bewertung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben sich nur vier der neun Universitäten positiv weiterentwickelt. Vier Universitäten verharrten auf demselben Umsetzungsstadium und eine Universität fiel sogar zurück. Da für das Professorinnenprogramm II keine ausreichenden Daten vorlagen, kann in diesem Zusammenhang keine Bewertung zur Entwicklung der Hochschulen im Zeitverlauf getroffen werden.

³² NRW und Baden-Württemberg werden als große Flächenstaaten mit hoher Hochschulzahl zum direkten Vergleich mit Bayern herangezogen.

Der bundesweite Vergleich der externen Bewertungen macht deutlich, dass andere Bundesländer gegenüber Bayern größere Fortschritte machen. Sowohl Nordrhein-Westfalen als auch Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein haben sich im CEWS-Hochschulranking 2013 um eine Ranggruppe im Vergleich zum Ranking 2011 verbessert und liegen nun vor Bayern. Den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ist es auch gelungen, mit ihren Gleichstellungskonzepten eine höhere Erfolgsquote bei der Teilnahme am Professorinnenprogramms I zu erzielen. In Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen wurde der Umsetzungsprozess der DFG-Gleichstellungsstandards in den Abschlussberichten 2013 an fünf bzw. sechs Universitäten mit dem Stadium 4 bewertet. Im Vergleich mit der Bewertung der Zwischenberichte aus dem Jahr 2011 konnten sich in Baden-Württemberg eine Universität und in Nordrhein-Westfalen zwei Universitäten von Stadium 3 auf Stadium 4 verbessern.

Teil B: Gleichstellungsprofile der bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft

Die folgenden Gleichstellungsprofile der 26 untersuchten Hochschulen sollen einen systematischen Überblick über die Gleichstellungssituation der jeweiligen Hochschule an Hand der für die obige Auswertung genutzten Kategorien gleichberechtigte Teilhabe, institutionelle Verankerung, Gleichstellungsstrategie und Etablierung der Gender Studies geben. Zur Einordnung der jeweiligen Hochschule in die bayerische Hochschullandschaft wird ein Überblick zu Größe, Gründungsjahr, Studiengängen und Fakultäten aller 26 Hochschulen gegeben. Die Ergebnisse der in Teil A aufbereiteten Kategorien werden in den Profilen nochmals in Tabellenform und gegliedert nach einzelnen Analysekriterien dargestellt. Die für die Gleichstellungs-Governance des Landes (Teil C) erhobenen Daten zu Zielvereinbarungen und LOM sind ebenfalls in jedes Gleichstellungsprofil integriert und im letzten Tabellenteil abgebildet.

1. Gleichstellungsprofile der Universitäten in staatlicher Trägerschaft

1.1. Universität Augsburg

Allgemeine Daten	
Größe	- 16.834 Studierende (WS 2012/2013) - 191 Professor_innen (10/2012) (vgl. Universität Augsburg: Abschlussbericht)
Gründungsjahr	1970
Studiengänge	80 Bachelor-, Master- und Staatsexamensstudiengänge
Fakultäten	7 Fakultäten: - Katholisch Theologische Fakultät - Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät - Juristische Fakultät - Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät - Philologisch-Historische Fakultät - Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät - Fakultät für Angewandte Informatik

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Universität Augsburg: Abschlussbericht)	
Studierende	N= 16.834, m= 7.256, w= 9.578 m= 43%, w= 57% (WS 2012/2013)
Promotionen	N= 140, m= 81, w= 59 m= 58%, w= 42% (Studienjahr 2011/12)
Habilitationen	N= 11, m= 9, w= 2 m= 82%, w= 18% (Studienjahr 2011/12)
Professor_innen	N= 191, m= 158, w= 33 m= 83%, w= 17% (10/2012)

1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 5, m= 4, w= 1 m= 80%, w= 20% (e.B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 22, m= 15, w= 7 m= 68%, w= 32% (e.B.)
Senat	k.A.
Hochschulrat	N= 26, m= 17, w= 9 m= 65%, w= 35% (e.B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Gleichstellung ist im Leitbild verankert
2.2. Verankerung im Präsidium	Gleichstellung ist als Leitungsaufgabe ausgewiesen
2.2.1 Vize-Präsidium	Vizepräsident ist zuständig für Gleichstellung
2.2.2 Stabsstelle	k.A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	Universitätsfrauenbeauftragte und Stellvertretung, Position der Stellvertretung vakant (Stand April 2014)
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	Lehrdeputat der FBA ist um ein Drittel reduziert.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Das Büro für Chancengleichheit ist mit einer Referentin (Teilzeit 50%), einer wissenschaftlichen Hilfskraft und zwei studentischen Hilfskräften ausgestattet. Die dem Büro für Chancengleichheit zur Verfügung stehenden Finanzmittel belaufen sich auf 20.000 Euro als Eigenmitteln und 20.000 Euro als Projektförderung pro Jahr (vgl. Universität Augsburg: Abschlussbericht).
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - ist stimmberechtigtes Mitglied im Senat und Erweiterter Hochschulleitung - hat beratende Stimme im Universitätsrat - ist Mitglied der ständigen Kommission für Haushalts-, Raum- und Bauangelegenheiten - ist Mitglied der ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen - ist stimmberechtigtes Mitglied der Auswahlkommission zur Wahl des Präsidenten/in
2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	Verankerung durch <ul style="list-style-type: none"> - Genderbeauftragte (Gruppenvertretung; ein Vertreter/eine Vertreterin der Professor_innen jeder Fakultät) - Fakultätsfrauenbeauftragte (verfügt über ein Budget von 750 Euro im Monat)
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertretung vorhanden
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	- Frauenbeirat (setzt sich zahlengleich aus den Fakultätsfrauenbeauftragten, Vertreter_innen der Studierenden und Vertreter_innen des wissenschaftsstützenden Personals zusammen) <ul style="list-style-type: none"> - Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen (FBA, Gleichstellungsbeauftragte und Genderbeauftragte sind Mitglied und treffen fächerübergreifende Beschlüsse) -

3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	<p>Gleichstellungskonzept (2010) enthält</p> <ul style="list-style-type: none"> - sowohl ein Frauenförderungs- als auch Gleichstellungskonzept - Definition von Gleichstellung nach dem Konzept des Gender Mainstreamings - ausführliche Beschreibung der Gleichstellungsmaßnahmen <p>Mittel für Gleichstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsmaßnahmen sollen durch Drittmittel und hochschuleigene Mittel finanziert werden
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	Die Fakultäten erhalten einen auf Gleichstellungskriterien (Zahl der Mitarbeiterinnen, Promotionen und Habilitationen von Frauen) basierenden Betrag für gleichstellungsfördernde Maßnahmen. (Universität Augsburg: Abschlussbericht: 7)
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	<ul style="list-style-type: none"> - Zielvereinbarung zwischen allen Fakultäten und Universitätsleitung zu Gleichstellung vorhanden - die Umsetzung der Zielvereinbarungen kontrolliert die FBA
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	<ul style="list-style-type: none"> - Workshops und Mentoring-Programme zur Kompetenzbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen - Mentoring-Programme zur gendersensiblen Studienorientierung - Beratung zur wissenschaftlichen Laufbahn - Information zu einschlägigen Forschungsstipendien - Girls' und Boys' Day - Dual Career Service
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Familienservicestelle als Beratungs- und Vermittlungseinheit im Bereich Vereinbarkeit Familie/Wissenschaft - Qualitätssicherung und Gleichstellungsstandards im Berufungsverfahren - „Diversity Week“ mit unterschiedlichen Veranstaltungen zum Thema Diversity - Das Genderzentrum Augsburg (GZA) zur Beratung für Gleichstellungspolitik und Auftragsforschung im Genderbereich ist eine zentrale Einheit der Universität Augsburg.
4. Etablierung von Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Transdisziplinäres Forum Gender und Diversität als Forum für wissenschaftlichen Austausch im Bereich Genderforschung - Ringvorlesung Gender und Diversität (vgl. Universität Augsburg UniPressdienst: Öffentliche Ringvorlesung Gender und Diversity) - Teilnahme am Online-Modul „Gender und Diversity“ der virtuellen Hochschule Bayern möglich
4.2 Forschung	<ul style="list-style-type: none"> - Genderforschungsprojekte an sechs Fakultäten (Universität Augsburg: Abschlussbericht) - Auftragsforschung im Gleichstellungsbereich wird durch das GZA durchgeführt
4.3 Tagungen	k.A.

5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
<ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 11 (4 von 14 möglichen Punkten) Mittelgruppe bei Studierenden, Professuren, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Schlussgruppe bei Promotionen, Habilitationen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 8 (7 von 14 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004 Mittelgruppe: Studierende, Professuren, Habilitationen Schlussgruppe: Promotionen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal - <u>Umsetzung der DFG Standards 2013</u>: Stadium 3 - <u>Umsetzung der DFG Standards 2011</u>: Stadium 2, oberes Stadium - Erfolgreiche Teilnahme an <u>Professorinnenprogramm I</u> (vgl. Universität Augsburg: Abschlussbericht)

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frauenanteil auf den Qualifikationsstufen auf Grundlage des Kaskadenmodells erhöhen - Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prozesses in allen Bereichen und Ergänzung des Gleichstellungskonzepts um Diversity <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen festgelegt <p>Mittel: 40.000 Euro pro Jahr während der Laufzeit der Zielvereinbarungen</p>

Quellen:

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)Berichte 2011- Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013- Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 17.10.2014).

Universität Augsburg: Abschlussbericht der Universität Augsburg zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Stand 18.01.2013, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_augsburg_uni_2013.pdf (Zugriff 17.10.2014).

Universität Augsburg: Homepage, <http://www.uni-augsburg.de/> (Zugriff 17.10.2014).

Universität Augsburg UniPressdienst: Öffentliche Ringvorlesung Gender und Diversity, http://www.presse.uni-augsburg.de/de/unipressedienst/2013/jan-maerz/2013_046/PD_46-13_Gender_und_Diversit__t-Kr-a.pdf (Zugriff 17.10.2014).

1.2. Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Allgemeine Daten	
Größe	- 12.834 Studierende (WS 2012/2013) - 147 Professor_innen (2012) (vgl. Universität Bamberg: Abschlussbericht)
Gründungsjahr	Neugründung 1979
Studiengänge	7 Bachelor- und 49 Masterstudiengänge
Fakultäten	4 Fakultäten: - Geistes- und Kulturwissenschaften - Humanwissenschaften - Sozial- und Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Universität Bamberg: Abschlussbericht)	
Studierende	N= 12.834, m= 4.993, w= 7.841 m= 39%, w= 61% (WS 2012/2013)
Promotionen	N= 66, m= 37, w= 29 m= 56%, w= 44% (2012)
Habilitationen	N= 4, m= 1, w= 3 m= 25%, w= 75% (2012)
Professor_innen	N= 147, m= 102, w= 45 m= 69%, w= 31% (2012)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 5, m= 3, w= 2 m= 60%, w= 40% (e.B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 10, m= 6, w= 4 m= 60%, w= 40% (e.B.)
Senat	N= 11, m= 8, w= 3 m= 73%, w= 27% (e.B.)
Hochschulrat	N= 20, m= 14, w= 6 m= 70%, w= 30% (e.B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Chancengleichheit ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Jedes Mitglied der Hochschulleitung ist für Gleichstellungsaspekt im jeweiligen Bereich zuständig. (vgl. Universität Bamberg: Abschlussbericht)
2.2.2 Stabsstelle	k.A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	- Zwei Universitätsfrauenbeauftragte, die gleichberechtigt das Amt ausüben, und eine Stellvertretung vorhanden - Ausnahmebestellung eines Mannes ist laut Grundordnung mit Zustimmung des Frauenbeirats möglich

2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	Zur Entlastung der Frauenbeauftragten werden jährlich 1.000 Euro zur Verfügung gestellt. Der Etat der Frauenbeauftragten setzt sich aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (16.000 Euro) und aus Mitteln der Universität (18.000 Euro) in mindestens dergleichen Höhe zusammen (vgl. Universität Bamberg: Abschlussbericht).
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Das Frauenbüro ist mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (Teilzeit 50%) sowie studentischen Hilfskräften ausgestattet.
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - ist Mitglied im Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats ohne Stimmrecht teil - nimmt an Sitzungen des Fakultätsrats teil - ist Mitglied in ständiger Kommission für Lehre und Studierende - ist Mitglied in ständiger Kommission Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs - ist Mitglied in beratenden Ausschüssen
2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	Verankerung durch <ul style="list-style-type: none"> - Fakultätsfrauenbeauftragte und Stellvertretung (Budget von 6.000 Euro für alle Fakultäten)
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragte vorhanden - Familienombudsperson gewählt
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	<ul style="list-style-type: none"> - Beirat für Frauenfragen (FBA hat den Vorsitz)
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept ist nicht auf Webseite einsehbar
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	<ul style="list-style-type: none"> - 5% (= 55.000 Euro) der internen LOM werden nach Gleichstellungsaspekten verteilt - LOM wird als Steuerungsinstrument ausgewiesen (vgl. Universität Bamberg: Abschlussbericht)
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k.A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	<ul style="list-style-type: none"> - Preisvergabe an Studentinnen mit hervorragenden Abschlussarbeiten - Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen - Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Umfangreiches Angebot im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Studium, beispielsweise Kinderbetreuung, Eltern-Service-Büro, Ferienbetreuung - Berufungsverfahrenordnung mit weitgehenden Rechten der FBA und Pflichten der Kommissionsvorsitzenden - gendersensibles, standardisiertes Arbeitsmarktscreening und Berufungsmappen für die Besetzung von Professuren

	<ul style="list-style-type: none"> - Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache - Kolloquium für forschende Frauen - Workshops zu Gleichstellungsthemen im Rahmen des Netzwerks „Bamberger Frauenbeauftragte“ - Informationsheft der Frauenbeauftragten zu genderrelevanten Vorlesungen, Stipendien usw.
4. Etablierung von Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Interdisziplinärer Arbeitskreis zur Genderforschung (Forum Genderforschung) - Teilnahme am Online-Modul „Gender und Diversity“ der virtuellen Hochschule Bayern möglich
4.2 Forschung	k.A.
4.3 Tagungen	k.A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
Externe Bewertungen zu Gleichstellung <ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 5 (10 von 14 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Habilitationen, Steigerung des Frauenanteils an Professuren und des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Studierende, Promotionen, Professuren, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 7 (8 von 14 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Habilitationen, Steigerung des Frauenanteils an Professuren und des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004 Mittelgruppe: Studierende, Professuren Schlussgruppe: Promotionen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal - <u>Umsetzung der DFG Standards 2013</u>: Stadium 3 - <u>Umsetzung der DFG Standards 2011</u>: Stadium 2 (oberer Bereich) - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	Schwerpunkt: <ul style="list-style-type: none"> - Halten der Spitzenposition beim Frauenanteil an Professuren in Bayern - Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit erhöhen Ausgestaltung: <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)Berichte 2011- Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013- Gesamtübersicht,

http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 17.10.2014).

Universität Bamberg: Abschlussbericht des Universität Augsburg zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft an der Otto Friedrich Universität Bamberg. 2013, http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/abschlussberichte/index.html (Zugriff 19.10.2014),

Universität Bamberg: Homepage, <http://www.uni-bamberg.de/> (Zugriff 17.10.2014),

1.3. Universität Bayreuth

1. Allgemeine Daten	
Größe	- 11.903 Studierende (01/2013) - 215 Professor_innen (01/2013) (vgl. Universität Bayreuth: Abschlussbericht)
Gründungsjahr	1975, jüngste Universität in Deutschland
Studiengänge	Keine absolute Zahl verfügbar
Fakultäten	6 Fakultäten: - Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik - Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät - Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät - Kulturwissenschaftliche Fakultät - Fakultät für Ingenieurwissenschaften - Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Universität Bayreuth: Abschlussbericht)	
Studierende	N= 11.903, m= 6.446, w= 5.454 m= 54%, w= 46% (2012)
Promotionen	N= 136, m= 91, w= 45 m= 67%, w= 33% (2012)
Habilitationen	N= 5, m= 5, w= 0 m= 100%, w= 0% (2012)
Professor_innen	N= 215, m= 179, w= 36 m= 83%, w= 17% (2012)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 5, m= 4, w= 1 m= 80%, w= 20%
Erweiterte Hochschulleitung	Erweiterte Hochschulleitung wird laut Grundordnung nicht gebildet
Senat	N= 21, m= 17, w= 4 m= 81%, w= 19%
Hochschulrat	N= 14, m= 12, w= 2 m= 86%, w= 14%
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Chancengerechtigkeit ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Vizepräsidentin für Internationale Angelegenheiten, Chancengleichheit und Außenkontakte
2.2.2 Stabsstelle	siehe auch Stabsabteilung Chancengleichheit unter 2.3.2.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k.A.

2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Die Stabsabteilung Chancengleichheit wird von der Referentin der Frauenbeauftragten (Weisungsbefugnis) geleitet. Die Abteilung ist mit vier Mitarbeiter_innen für unterschiedliche Projektbereiche, zwei student. Hilfskräften und einer Teamassistentin ausgestattet. Arbeitsbereiche der Abteilung sind Coaching, Mentoring-Programm, Dual Career Support und Gleichstellungs-QM und MINT-Förderprogramm. Der Referent für Familiengerechte Hochschule (in Vollzeit) ist ebenfalls hier angesiedelt und untersteht sowohl der Beauftragten für familiengerechte Hochschule als auch der Frauenbeauftragten. (vgl. Universität Bayreuth: Abschlussbericht)
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte (oder eine Stellvertretung) <ul style="list-style-type: none"> - ist Mitglied im Senat (Erweiterte Hochschulleitung wird nicht gebildet) - hat Anhörungsrecht in der Hochschulleitung - ist Mitglied der Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversitätsmanagement - ist Mitglied im Konvent wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen - ist Mitglied des Vorstands der University of Bayreuth Graduate Schools
2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	Verankerung durch <ul style="list-style-type: none"> - Fakultätsfrauenbeauftragte und Stellvertretung
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragte vorhanden
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	<ul style="list-style-type: none"> - Ausschuss für Frauenfragen (Mitglieder sind zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte und deren Stellvertretungen) - Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversitätsmanagement
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2009) auf ist auf Webseite verfügbar, wurde aber nicht für eine inhaltliche Auswertung ausgewählt
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k.A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	<ul style="list-style-type: none"> - Zielvereinbarung zwischen Hochschulleitung und Fakultäten zur Weiterentwicklung von Chancengleichheit vorhanden
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	<ul style="list-style-type: none"> - MINT-Förderprogramm - Coaching und Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen - Beratungsangebote für Fördermittel und Stipendien - Beratungsangebote im Bereich Schwangerschaft und sexuelle Belästigung - Dual Career Service - Girls` Day
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur	<ul style="list-style-type: none"> - Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. Eltern-Kind-Arbeitszimmer - Seminare zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen - Einführung von Teilzeit-Studiengängen zur Verbesserung der

Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	Vereinbarkeit von Familie und Studium
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	Teilnahme am Online-Modul „Gender und Diversity“ der virtuellen Hochschule Bayern möglich
4.2 Forschung	k.A.
4.3 Tagungen	k.A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
<ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 8 (7 von 14 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 Mittelgruppe: Habilitation, Professuren, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Schlussgruppe: Promotion, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 7 (8 von 14 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Habilitation; Steigerung des Frauenanteils an Professuren gegenüber 2004; Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004 Mittelgruppe: Studierende, Professuren Schlussgruppe: Promotion, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal - <u>Umsetzung der DFG Standards 2013</u>: Stadium 2 - <u>Umsetzung der DFG Standards 2011</u>: Stadium 2 (unterer Bereich) - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen - Vereinbarkeit Studium, Beruf und Familie - Diversitätsmanagement <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)Berichte 2011- Gesamtübersicht,
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013- Gesamtübersicht,
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 17.10.2014).

Universität Bayreuth: Abschlussbericht der Universität Bayreuth zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft an der Universität Bayreuth. Beschluss der Hochschulleitung vom 21. Januar 2013, http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/abschlussberichte/index.html (Zugriff 19.10.2014).

Universität Bayreuth: Homepage, <http://www.uni-bayreuth.de/index.php> (Zugriff 17.10.2014).

1.4. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Allgemeine Daten	
Größe	- 33.487 Studierende (01/2013) - 576 Professor_innen (01/2013) (vgl. Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg: Abschlussbericht)
Gründungsjahr	1743
Studiengänge	242 Studiengänge
Fakultäten	5 Fakultäten: - Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie - Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät - Medizinische Fakultät - Naturwissenschaftliche Fakultät - Technische Fakultät

1. Gleichberechtigte Teilhabe

1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen

(vgl. Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg: Abschlussbericht)

Studierende	N= 33.487, m= 16.628, w= 16.859 m= 50%, w= 50% (WS 2011/2012)
Promotionen	N= 2.157, m= 1.205, w= 952 (kumuliert über 3 Jahre) m= 56%, w= 44% (WS 2011/2012)
Habilitationen	N= 165, m= 127, w= 38 (kumuliert über 3 Jahre) m= 77%, w= 23% (WS 2011/2012)
Professor_innen	N= 576, m= 486, w= 90 m= 84%, w= 16% (e.B.) (WS 2011/2012)

1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)

Hochschulleitung	N= 5, m= 4, w= 1 m= 80%, w= 20% (e.B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 13, m= 10, w= 3 m= 77%, w= 23% (e.B.)
Senat	N= 17, m= 13, w= 4 m= 76 %, w= 24% (e.B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 15, w= 6 m= 71%, w= 29% (e.B.)

2. Darstellung der institutionellen Verankerung

2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Gleichstellung ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	Gleichstellung ist als Leitungsaufgabe ausgewiesen
2.2.1 Vize-Präsidium	Vizepräsidentin für Lehre ist u.a. zuständig für Gleichstellungsfragen
2.2.2 Stabsstelle	Verbindungsstelle zwischen Hochschulleitung und Büro für Gender und Diversity ist ein Beauftragter für Gender und Diversity, dessen Funktion direkt in der Stabsabteilung des Präsidenten angesiedelt ist. (vgl. Universität Erlangen-Nürnberg: Abschlussbericht)
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der	Eine Universitätsfrauenbeauftragte und zwei Stellvertretungen vorhanden.

Stellvertreter_innen	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k.A.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Büro für Gender und Diversity ist mit zwölf Mitarbeiter_innen sowie zehn studentischen Hilfskräften und vier Sekretär_innen (Personalausstattung gesamt: ca. 500.000 Euro p.a.) ausgestattet (vgl. Universität Erlangen-Nürnberg: Abschlussbericht).
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - ist stimmberechtigtes Mitglied der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Lehre und Studium, Internationalisierung - in allen weiteren Kommissionen und Ausschüssen mindestens mit beratender Stimme vertreten
2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	Verankerung durch <ul style="list-style-type: none"> - jeweils eine Fakultätsfrauenbeauftragte sowie Referentinnen - Fachbereichsfrauenbeauftragte (insgesamt 40)
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragter vorhanden
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	<ul style="list-style-type: none"> - Kommission Chancengleichheit (FBA ist Mitglied) - Arbeitskreis Gender und Diversity in der Lehre (FBA nicht vertreten) - Kommission „Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen“ - Gremium der Frauenbeauftragten
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2011) enthält <ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsmaßnahmen wie beispielsweise Leitfaden zur Berufung unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten - Personenorientierte und strukturorientierte Gleichstellungsmaßnahmen - Keine Angaben zum Gleichstellungsansatz
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte-Mittelvergabe (LOM)	k.A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	<ul style="list-style-type: none"> - Zielvereinbarung zwischen allen Fakultäten und Universitätsleitung zu Gleichstellung vorhanden - Zielvereinbarung der rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät integrieren Genderforschung <p>Die Mittelvergabe der fakultätsspezifischen Zielvereinbarungen 2013-2017 im Gleichstellungsbereich ist gekoppelt an ein Bonus-Malus-System (vgl. Universität Erlangen-Nürnberg: Abschlussbericht).</p>
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	<ul style="list-style-type: none"> - Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen - Coaching - Girls` Day - Dual Career Service - Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Förderung durch StMBKWK)
3.4 Kultur- und strukturverändernde	<ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beispielsweise Kinderbetreuung für Studierende und

Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	<p>Beschäftigte, Familienservice für Alleinerziehende</p> <ul style="list-style-type: none"> - gendersensible Weiterbildung von Lehrenden - Regelmäßige Gastprofessuren für Frauen - Berufungslaufbahnen unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Ringvorlesung Gender und Diversity - Zwei Genderforschungslehraufträge pro Semester - Forschungsnetzwerk für Studierende, die sich in Genderforschung qualifizieren
4.2 Forschung	<ul style="list-style-type: none"> - Professur für Sozialpsychologie unter besonderer Berücksichtigung sozialpsychologischer Frauenforschung - Genderforschungsprojekte an drei Fakultäten
4.3 Tagungen	Verschiedene Tagungen und Symposien zu Genderforschung, Frequenz der Tagungen nicht ersichtlich
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
<ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 7 (8 von 14 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Studierende, Promotionen, Habilitationen, Professuren Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 7 (8 von 14 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004 Mittelgruppe :Studierende, Promotionen, Habilitationen, Professuren Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal - <u>Umsetzung der DFG Standards 2013</u>: Stadium 3 - <u>Umsetzung der DFG Standards 2011</u>: Stadium 3 (oberer Bereich) - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms</u>

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und Professuren <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)Berichte 2011- Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013- Gesamtübersicht,
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg: Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft Januar 2013,
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_erlangen_nuernberg_uni_2013.pdf (Zugriff 17.10.2014).

Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg: Homepage, <http://www.fau.de/> (Zugriff 17.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut,
<http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 17.10.2014).

1.5. Ludwigs-Maximilians-Universität München

Allgemeine Daten	
Größe	- 49.143 Studierende (01/2013) - 739 Professor_innen (12/2012) (vgl. Ludwigs-Maximilians-Universität München: Abschlussbericht)
Gründungsjahr	1472
Studiengänge	190 Studiengänge
Fakultäten	20 Fakultäten: <ul style="list-style-type: none"> - Katholisch-Theologische Fakultät - Evangelisch-Theologische Fakultät - Juristische Fakultät - Fakultät für Betriebswirtschaft - Volkswirtschaftliche Fakultät - Medizinische Fakultät - Tierärztliche Fakultät - Fakultät für Geschichts- und Kunstwissenschaften - Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft - Fakultät für Psychologie und Pädagogik - Fakultät für Kulturwissenschaften - Fakultät für Sprach- und Literaturwissenschaften - Sozialwissenschaftliche Fakultät - Fakultät für Mathematik, Informatik und Statistik - Fakultät für Physik - Fakultät für Chemie und Pharmazie - Fakultät für Biologie - Fakultät für Geowissenschaften

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Ludwigs-Maximilians-Universität München: Abschlussbericht)	
Studierende	N= 49.134, m= 18.884, w= 30.250 m= 38%, w= 62% (2012)
Promotionen	N= 1.148, m= 557, w= 591 m= 49%, w= 51% (SoSe 2011 und WS 2011/2012)
Habilitationen	N= 104, m= 70, w= 34 m= 67%, w= 33% (2011)
Professor_innen	N= 739, m= 603, w= 136 m= 82%, w= 18% (12/2012)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 6, m= 5, w= 1 m= 83%, w= 17% (e.B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 27, m= 24, w= 3 m= 89%, w= 11% (e.B.)
Senat	N= 18, m= 13, w= 5 m= 72%, w= 28% (e.B.)
Hochschulrat	N= 27, m= 21, w= 6 m= 78%, w= 22% (e.B.)

3. Darstellung der Institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	Gleichstellung ist als Leitungsaufgabe ausgewiesen. Dabei vertritt insbesondere der Präsident Gleichstellung als Leitungsaufgabe in unterschiedlichen, auch internationalen, Gremien
2.2.1 Vize-Präsidium	Vizepräsidentin für den Bereich Forschung und Diversity
2.2.2 Stabsstelle	k.A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	Universitätsfrauenbeauftragte und drei Stellvertreterinnen Universitätsfrauenbeauftragte ist Sprecherin der LaKoF
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	100% Freistellung der zentralen Frauenbeauftragten; das jährliche Budget der Frauenbeauftragten beträgt ca. 750.000 Euro zuzüglich der Personalmittel von ca. 100.000 Euro. (vgl. Ludwigs-Maximilians-Universität München: Abschlussbericht)
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Das Frauenbüro ist mit vier Mitarbeiterinnen ausgestattet (der konkrete Stellenumfang ist nicht nachvollziehbar). Zu den Aufgaben des Frauenbüros gehören u.a. die Koordination des Mentoring-Programms.
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - hat ein Mal pro Semester Anhörungsrecht bei der Hochschulleitung - ist stimmberechtigtes Mitglied bei Entscheidungen der Hochschulleitung hinsichtlich der Empfehlungen des Forschungsausschusses - ist beratendes Mitglied im Universitätsrat - ist Mitglied im Strategieausschuss, Ausschuss für Lehre und Studium, Untersuchungsausschuss, Konvent wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch <ul style="list-style-type: none"> - Fakultätsfrauenbeauftragte und zwischen einer und fünf Stellvertretungen (Entlastung durch Deputatsreduktion oder die Bereitstellung von Hilfskräften möglich)
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	- Konferenz der Frauenbeauftragten
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2010-2015) für wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches Personal <ul style="list-style-type: none"> - versteht Gleichstellung als Querschnittsaufgabe auf allen Organisationsebenen - weist Gender Mainstreaming als Teil der Grundordnung aus - enthält Gleichstellungsmaßnahmen zu den Bereichen Familie und Beruf, Fortbildung, Teilzeitarbeit

	<p>Mittel für Gleichstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keine Referenz zu Finanzierung der Maßnahmen in Gleichstellungskonzept vorhanden
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte-Mittelvergabe (LOM)	<p>8% der nach Leistungskriterien vergebenen Sachmittel werden nach Gleichstellungskriterien vergeben. Im Jahr 2012 entsprach das Mitteln in Höhe von 220.000 Euro. (vgl. Ludwigs-Maximilians-Universität München: Abschlussbericht)</p>
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	<ul style="list-style-type: none"> - k.A. zu Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten und Hochschulleitung - Eigene Gleichstellungspläne der Fakultäten sind vorhanden
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	<ul style="list-style-type: none"> - Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen - Peer Coaching Postdoc - LMU Mentoring-Programm - Beratung bei sexueller Belästigung - Dual Career Service - Adele Hartmann Programm zur Anwerbung von Wissenschaftlerinnen und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Familienservice - Fortbildungskurse Gender und Diversity in der Lehre - Fortbildung mit Zertifikat zu „Gender und Diversity Kompetenz“ - Exzellenzcluster und Graduiertenschulen verfügen über eigene Familien- und Gleichstellungsprogramme
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Vorlesungsverzeichnis Frauenstudien/Gender Studies - Master im Nebenfach Gender Studies - Ringvorlesung zu Gender - Veranstaltungsreihe „Gendergraphien“ und Gender-Kolloquium - Teilnahme am Online-Modul „Gender und Diversity“ der virtuellen Hochschule Bayern möglich - Graduiertenkolleg „Geschlechterdifferenz und Literatur“ (abgeschlossen)
4.2 Forschung	<ul style="list-style-type: none"> - Professur für Gender Studies, Kulturtheorie und Neuere Deutsche Literatur - Lehrstuhl für Soziologie unter besonderer Berücksichtigung der Gender Studies - Zahlreiche Forschungsaktivitäten zur wissenschaftlichen Qualifikation am Lehrstuhl Gender Studies - Forschungsprojekte mit Genderperspektive an medizinischer und volkswirtschaftlicher Fakultät (Stand 2013) - Genderforschungsprojekte, u.a. DFG-Projekte und Konferenzen
4.3 Tagungen	Große Anzahl von Tagungen zum Thema Gender
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
<p>Externe Bewertungen zu Gleichstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 6 (9 von 14 möglichen Punkten) Spitzenruppe: Promotionen, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006

der DFG - Professorinnenprogramm	Mittelgruppe: Studierende, Habilitationen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal Schlussgruppe: Professuren <u>CEWS-Ranking 2011: Ranggruppe 7 (9 von 14 möglichen Punkten)</u> Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004 Mittelgruppe: Promotionen, Studierende, Habilitationen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal Schlussgruppe: Professuren - <u>Umsetzung der DFG Standards 2013: Stadium 3</u> - <u>Umsetzung der DFG Standards 2011: Stadium 3 (unterer Bereich)</u>
-------------------------------------	---

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	Schwerpunkt: - Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren - Abbau struktureller Hindernisse Ausgestaltung: - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)Berichte 2011- Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013- Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Ludwigs-Maximilians-Universität München: Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Ludwigs-Maximilians-Universität München, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_muenchen_uni_2013.pdf (Zugriff 19.10.2014).

Ludwigs-Maximilians-Universität München: Homepage, <http://www.uni-muenchen.de/index.html> (Zugriff 19.10.2014).

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 17.10.2014).

1.6. Technische Universität München

Allgemeine Daten	
Größe	- 32.547 Studierende (WS 2012/2013) - 480 Professor_innen (06/2012) (vgl. Technische Universität München: DFG-Abschlussbericht)
Gründungsjahr	1868, seit 1901 Promotionsrecht
Studiengänge	151 Studiengänge
Fakultäten	13 Fakultäten: - Architektur - Elektro- und Informationstechnik - Ingenieur fakultät Bau Geo Umwelt - Medizin - Sport- und Gesundheitswissenschaften - TUM School of Education - Wirtschaftswissenschaften - Chemie - Informatik - Maschinenwesen - Mathematik - Physik - Wissenschaftszentrum Weihenstephan für Ernährung, Landnutzung und Umwelt

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Technische Universität München: DFG-Abschlussbericht)	
Studierende	N= 32.547, m= 21.860, w= 10.687 m= 67%, w= 33% (WS 2012/2013)
Promotionen	N= 911, m= 576, w= 335 m= 63%, w= 37% (Prüfungsjahr 2010/11)
Habilitationen	N= 65, m= 55, w= 10 m= 85%, w= 15% (Prüfungsjahr 2010/11)
Professor_innen	N= 480, m= 403, w= 77 m= 84%, w= 16% (06/2012)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 8, m= 6, w= 2 (eine Position vakant) m= 75%, w= 25% (e.B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 22, m= 17, w= 5 m= 77%, w= 23% (e.B.)
Senat	N= 12, m= 7, w= 5 m= 58%, w= 42% (e.B.)
Hochschulrat	N= 20, m= 15, w= 5 m= 75%, w= 25% (e.B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Gleichstellung und Familienbewusstsein sind im Leitbild verankert; Diversity Code of Conduct

2.2 Verankerung im Präsidium	Gleichstellung ist als Leitungsaufgabe ausgewiesen
2.2.1 Vize-Präsidium	Senior Vice President Diversity & Talent Management
2.2.2 Stabsstelle	<ul style="list-style-type: none"> - Stabseinheit TUM.Diversity (drei Mitarbeiterinnen zuständig für unterschiedliche Bereiche) - Stabseinheit TUM.Family (vier Mitarbeiterinnen zuständig für unterschiedliche Bereiche)
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	Universitätsfrauenbeauftragte und Stellvertretung vorhanden
3.3.1 Ressourcen - Freistellungsumfang	Die Universitätsfrauenbeauftragte ist zu 50% von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Die Frauenbeauftragte kann Ressourcen der TUM.Diversity nutzen.
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	<p>Die Frauenbeauftragte</p> <ul style="list-style-type: none"> - ist stimmberechtigtes Mitglied im Erweiterten Hochschulpräsidium und im Senat - ist Mitglied im Konvent wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen - ist ständiger Gast im Präsidium - ist beratendes Mitglied im Hochschulrat
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	<p>Verankerung durch</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fakultätsfrauenbeauftragte und Stellvertretung (werden an sechs Fakultäten durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und studentische Hilfskräfte unterstützt)
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragte - Gleichstellungskonzept für nicht-wissenschaftliches Personal vorhanden
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	<ul style="list-style-type: none"> - Gender & Diversity Board (Beratungsfunktion für Hochschulpräsidium, zwölf Mitglieder, FBA und Gleichstellungsbeauftragte sind u.a. vertreten) - Gleichstellungskonferenz - Die Fakultäten für Informatik, Physik und das Wissenschaftszentrum Weihenstephan für Ernährung, Landnutzung und Umwelt haben Gleichstellungskommissionen eingerichtet.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Kein Gleichstellungskonzept auf Webseite verfügbar
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte-Mittelvergabe (LOM)	Es ist ein Teilbudget für Gender & Diversity vorhanden, das an die Fakultäten ausgeschüttet wird. Dieses Teilbudget umfasste im Jahr 2012 10% des jährlichen Verteilvolumens und belief sich auf insgesamt 800.000 Euro. (vgl. Technische Universität München: DFG-Abschlussbericht)
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	<ul style="list-style-type: none"> - Zielvereinbarungen zwischen allen Fakultäten und Hochschulleitung zu Diversity vorhanden - Jede Fakultät hat zusätzlich eine eigene Stellungnahme zu Diversity erarbeitet - Eine Gender-Strategie ist auch in der TUM Graduate School implementiert

3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	<ul style="list-style-type: none"> - Stipendien für Doktorandinnen, Habilitandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen des Programms Chancengleichheit - Coaching für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen - Mentoring-Programm für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen - Career Day - Ferienprogramm "Mädchen machen Technik" - Technikprojekt für Mädchen und junge Frauen
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Beratung für Familien & Family Care Structural Fund - Kinderbetreuung - Gender & Diversity Incentive Fund (GDIF) stellt Mittel der Exzellenzinitiative für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen, die einen Kultur- und Bewusstseinswandel unterstützen, zur Verfügung. - Training zu Gender- und Diversity-Kompetenz - Workshops zu geschlechtersensiblem Personalrekrutierung - Professorinnenforum
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Fachgebiet Gender Studies in Ingenieurwissenschaften mit unterschiedlichen Lehrangeboten - Teilnahme am Online-Modul „Gender und Diversity“ der virtuellen Hochschule Bayern möglich - Gender und Diversity Kolloquium - Fellowships für Qualifikationen im Bereich Genderforschung
4.2 Forschung	<ul style="list-style-type: none"> - Professur für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften - Projekte zur Genderforschung im Rahmen einer Diversity-bezogenen Begleitforschung werden durch unterschiedliche Institute durchgeführt.
4.3 Tagungen	Jährliche Konferenz zu Diversity
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
<p>Externe Bewertungen zu Gleichstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 4 (11 von 14 möglichen Punkten) Spitzennguppe: Promotionen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Studierende, Habilitationen, Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 5 (10 von 14 möglichen Punkten) Spitzennguppe: Promotionen, Habilitationen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Mittelgruppe : Professuren, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004 Schlussgruppe: Studierende - <u>Umsetzung der DFG Standards 2013</u>: Stadium 3 - <u>Umsetzung der DFG Standards 2011</u>: Stadium 2 (oberer Bereich) - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren - Erhöhung des Frauenanteils an den Habilitationen in der Humanmedizin <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)Berichte 2011- Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013- Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

alöther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 17.10.2014).

Technische Universität München: DFG-Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. München, Januar 2013, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_muenchen_tu_2013.pdf (Zugriff 15.10.2014).

Technische Universität München: Homepage, <http://www.tum.de/> (Zugriff 19.10.2014).

1.7. Universität Passau

Allgemeine Daten	
Größe	- 9.776 Studierende (11/2012) - 110 Professor_innen (11/2012) (vgl. Universität Passau: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards)
Gründungsjahr	1978
Studiengänge	36 Studiengänge
Fakultäten	4 Fakultäten: - Juristische Fakultät - Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät - Philosophische Fakultät mit Department für Katholische Theologie - Fakultät für Informatik und Mathematik

1. Gleichberechtigte Teilhabe

1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen

(vgl. Universität Passau: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards)

Studierende	N= 9.776, m= 3.611, w= 6.165 m= 37%, w= 63% (11/2012)
Promotionen	N= 71, m= 38, w= 33 m= 54%, w= 46% (11/2012)
Habilitationen	N= 6, m= 4, w= 2 m= 67%, w= 33% (11/2012)
Professor_innen	N= 110, m= 91, w= 19 m= 82%, w= 17% (e.B.) (11/2012)

1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)

Hochschulleitung	N= 5, m= 3, w= 2 m= 60%, w= 40% (e.B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 14, m= 9, w= 5 m= 64%, w= 36% (e.B.)
Senat	N= 19, m= 12, w= 7 m= 63%, w= 37% (e.B.)
Hochschulrat	N= 20, m= 15, w= 5 m= 75%, w= 25% (e.B.)

2. Darstellung der institutionellen Verankerung

2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Gleichstellung und Diversität sind im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	Gleichstellung ist als strategisches Ziel des Präsidenten und der Universitätsleitung ausgewiesen.
2.2.1 Vize-Präsidium	Keine Zuständigkeit ersichtlich
2.2.2 Stabsstelle	Gleichstellungsreferat (in der Abteilung Universitätssteuerung angesiedelt; siehe Frauenbüro)
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	Universitätsfrauenbeauftragte und bis zu zwei Stellvertretungen vorhanden

2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k.A.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Das Frauenbüro wird von der Gleichstellungsreferentin geleitet, die in Personalunion auch das Gleichstellungsreferat (siehe Punkt 2.2.2.) führt. Neben der Gleichstellungsreferentin (Teilzeit 75%) sind zwei wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (Teilzeit 50%) angestellt.
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzung der beratenden Ausschüsse teil - ist Mitglied des IT-Beirats - ist Mitglied der Vorauswahlkommission für das Deutschlandstipendium - ist Mitglied im Studentischen Konvent
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch <ul style="list-style-type: none"> - Fakultätsfrauenbeauftragte an jeder Fakultät
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	- Frauenbeirat
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2011) enthält <ul style="list-style-type: none"> - Selbstverpflichtung der Universität zu Gleichstellung - Verpflichtung zur Umsetzung der DFG-Standards - Verankerung von Gender Mainstreaming wird verfolgt - Gleichstellungsmaßnahmen, u.a zum Studierendenmarketing Mittel für Gleichstellung: <ul style="list-style-type: none"> - Finanzierung einiger Maßnahmen aus hochschuleigenen Mitteln und Gleichstellungsfonds
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k.A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	<ul style="list-style-type: none"> - Zielvereinbarungen zwischen allen Fakultäten und Hochschulleitung zu Gleichstellung vorhanden - Diese Vereinbarungen enthalten Orientierungsquoten für die Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service (Finanzierung über Hochschulmittel, Landesprogramm oder Drittmittel?)	<ul style="list-style-type: none"> - Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen - Frauennetzwerk Informatik - Girls` und Boys` Day - Mädchenspezifisches Werbematerial für den Studiengang Informatik - Career Service - Zentrum für Schlüsselqualifikationen (zfs) mit Seminaren für Frauen
3.4 Kultur- und strukturverändernde	<ul style="list-style-type: none"> - Familienservice für Studierende mit Kind, Wickeltische - Richtlinien zu geschlechtergerechter Sprache

Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.) (Finanzierung über Hochschulmittel, Landesprogramm oder Drittmittel?)	<ul style="list-style-type: none"> - Berichterstatte_r_in im Berufungsverfahren zur Erhöhung der Neutralität - Blockseminar zu „Unterricht genderbewusst gestalten“
--	---

4. Etablierungsgrad Gender Studies

4.1 Studium und Lehre	Seit 2010 wird ein Gender-Lehrauftrag pro Semester vergeben.
4.2 Forschung	k.A.
4.3 Tagungen	Einmal jährlich wird ein Forschungssymposium zu Gender abgehalten.

65. Externe Bewertung zu Gleichstellung

Externe Bewertungen zu Gleichstellung <ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 9 (6 von 14 möglichen Punkten) Spitzennguppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Studierende, Habilitationen Schlussgruppe: Promotionen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u> : Ranggruppe 11 (4 von 14 möglichen Punkten) Spitzennguppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004 Mittelgruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004, Habilitationen Schlussgruppe: Studierende, Promotionen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - <u>Umsetzung der DFG Standards 2013</u>: Stadium 2 - <u>Umsetzung der DFG Standards 2011</u>: Stadium 1
--	--

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)

Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	Schwerpunkt: <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils unter Studierenden im MINT-Bereich - Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und an den Professuren - Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie Ausgestaltung: <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt
---	---

Quellen:

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)Berichte 2011- Gesamtübersicht,
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013- Gesamtübersicht,
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut,
<http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 17.10.2014).

Universität Passau: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards: Abschlussbericht der Universität Passau 2013,
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_passau_uni_2013.pdf (Zugriff 19.10.2014).

Universität Passau: Homepage, <http://www.uni-passau.de/> (Zugriff 19.10.2014).

1.8. Universität Regensburg

Allgemeine Daten	
Größe	- 21.332 Studierende (12/2012) - 316 Professor_innen (12/2012) (vgl. Universität Regensburg: Abschlussbericht 2013)
Gründungsjahr	1962
Studiengänge	k.A.
Fakultäten	11 Fakultäten: - Katholische Theologie - Rechtswissenschaft - Wirtschaftswissenschaften - Medizin - Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften - Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft - Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften - Mathematik - Physik - Biologie und Vorklinische Medizin - Chemie und Pharmazie

1. Gleichberechtigte Teilhabe

1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen

(vgl. Universität Regensburg: Abschlussbericht 2013)

Studierende	N= 21.332, m= 8.727, w= 12.605 m= 41%, w= 59% (12/2012)
Promotionen	N= 384, m= 196, w= 188 m= 51%, w= 49% (12/2012)
Habilitationen	N= 40, m= 30, w= 10 m= 75%, w= 25% (12/2012)
Professor_innen	N= 316, m= 272, w= 44 m= 86%, w= 14% (12/2012)

1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)

Hochschulleitung	N= 5, m= 5, w= 0 m= 100%, w= 0 (e.B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 18, m= 17, w= 1 m= 94%, w= 6% (e.B.)
Senat	N= 21, m= 16, w= 5 m= 76%, w= 24% (e.B.)
Hochschulrat	N= 22, m= 17, w= 5 m= 77%, w= 23% (e.B.)

2. Darstellung der institutionellen Verankerung

2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Chancengleichheit ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	Keine Zuständigkeit ersichtlich
2.2.1 Vize-Präsidium	Keine Zuständigkeit ersichtlich

2.2.2 Stabsstelle	k.A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	Eine Universitätsfrauenbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen vorhanden
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	Entlastung der Frauenbeauftragten ist durch Reduzierung des Lehrdeputats oder Einstellung einer wiss. Hilfskraft möglich.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Koordinationsstelle „Chancengleichheit und Familie“ steht sowohl der Frauen- als auch der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung. Die Leitung hat eine Referentin mit einer Wochenarbeitszeit von 20-32 Stunden; 2 Mitarbeiterinnen für Familien-Service und Mentoring; 1 wiss. Hilfskraft.
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats ohne Stimmrecht teil - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch <ul style="list-style-type: none"> - Fakultätsfrauenbeauftragte (Möglichkeit der Reduzierung des Lehrdeputats oder Einstellung einer wiss. Hilfskraft vorhanden)
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragter und eine Stellvertreterin - Gleichstellungskonzept für nicht-wissenschaftliches Personal vorhanden
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	<ul style="list-style-type: none"> - Frauenkonferenz (zwei Mal jährlich; Universitätsfrauenbeauftragte und Vertretung der Koordinationsstelle Chancengleichheit vertreten)
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2013) enthält <ul style="list-style-type: none"> - qualitative Gleichstellungsziele - Etablierung eines Berichtswesens zu Gleichstellung durch jährlichen Gleichstellungsreport der Universitätsfrauenbeauftragten - Beschreibung der Gleichstellungsmaßnahmen
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	Jährlich werden 52.000 Euro zur Förderung von Gleichstellung an Fakultäten zur Verfügung gestellt. (vgl. Universität Regensburg: Abschlussbericht 2013)
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	<ul style="list-style-type: none"> - k.A. zu Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten und Hochschulleitung - fakultätsspezifische Gleichstellungskonzepte mit Berichtspflichten sind vorhanden
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	<ul style="list-style-type: none"> - Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen - MINT-Förderung - Science Day für Schülerinnen - Dual Career Service
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Beratungsservice im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Kinderbetreuung auf dem Campus für Studierende - Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache - Jährlicher Gleichstellungsreport

4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Interdisziplinäre Studieneinheit Gender Studies mit unterschiedlichen Modulen - Interdisziplinäre Interessengruppe zur Bündelung von genderorientierter Forschung und Lehre
4.2 Forschung	<ul style="list-style-type: none"> - Professur für Public Health and Gender Studies - Publikationen zu Genderforschung im Rahmen der „Regensburger Buchreihen“
4.3 Tagungen	k.A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
Externe Bewertungen zu Gleichstellung <ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 9 (6 von 14 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Studierende Mittelgruppe: Habilitationen, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Schlussgruppe: Promotionen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 9 (6 von 14 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004 Mittelgruppe: Promotionen, Steigerung des Frauenanteils an Professuren gegenüber 2004 Schlussgruppe: Habilitationen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - <u>Umsetzung der DFG Standards 2013</u>: Stadium 2 - <u>Umsetzung der DFG Standards 2011</u>: Stadium 2 (unterer Bereich)

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	Schwerpunkt: <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren - Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs Ausgestaltung: <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vereinbart - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)Berichte 2011- Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013- Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 17.10.2014).

Universität Regensburg: Abschlussbericht 2013 der Universität Regensburg zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_regensburg_uni_2013.pdf (Zugriff 19.10.2014).

Universität Regensburg: Homepage, <http://www.uni-regensburg.de/> (Zugriff 12.12.2014).

1.9. Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Allgemeine Daten	
Größe	- 24.989 Studierende (WS 2012/2013) - 386 Professor_innen (2011) (vgl. Universität Würzburg: Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards)
Gründungsjahr	1582
Studiengänge	200 Studienangebote
Fakultäten	10 Fakultäten: - Katholisch-Theologische Fakultät - Juristische Fakultät - Medizinische Fakultät - Philosophische Fakultät I (Historische, Philologische, Kultur- und Geographische Wissenschaften) - Philosophische Fakultät II - Fakultät für Biologie - Fakultät für Chemie und Pharmazie - Fakultät für Mathematik und Informatik - Fakultät für Physik und Astronomie - Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Universität Würzburg: Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards)	
Studierende	N= 24.989, m= 10.731, w= 14.258 m= 43%, w= 57% (WS 2012/2013)
Promotionen	N= 471, m= 223, w= 248 m= 47%, w= 53% (Prüfungsjahr 2011)
Habilitationen	N= 28, m= 23, w= 5 m= 82%, w= 18% (2011)
Professor_innen	N= 386, m= 338, w= 48 m= 88%, w= 12% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 7, m= 5, w= 2 m= 71%, w= 29% (e.B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 22, m= 17, w= 5 m= 77%, w= 23% (e.B.)
Senat	N= 11, m= 9, w= 2 m= 82%, w= 18% (e.B.)
Hochschulrat	N= 20, m= 15, w= 5 m= 75%, w= 25% (e.B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Chancengleichheit ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Vizepräsidentin für den Bereich Gleichstellung, Kooperation und Lehrerbildung zuständig

2.2.2 Stabsstelle	k.A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	Universitätsfrauenbeauftragte und drei Stellvertretungen
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	Frauenbeauftragte erhalten auf Antrag entweder eine Verminderung in der Lehrverpflichtung oder Mittel zur Beschäftigung von studentischen Hilfskräften.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Das Frauenbüro ist mit einer Leiterin, zwei wissenschaftl. Mitarbeiterinnen und studentischen Mitarbeiter_innen (keine Angabe zu Stundenumfang) ausgestattet.
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - soll regelmäßige Gelegenheit bekommen, ihre Anliegen in der Hochschulleitung vorzutragen - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats ohne Stimmrecht teil - wird zur Entscheidung über die Konzepte der „Präsidialkommission Studienbeiträge“ mit Stimmrecht hinzugezogen
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch <ul style="list-style-type: none"> - Fakultätsfrauenbeauftragte (erhalten auf Antrag entweder eine Verminderung in der Lehrverpflichtung oder Mittel zur Beschäftigung von studentischen Hilfskräften)
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	<ul style="list-style-type: none"> - Kommission für Nachwuchsförderung und Gleichstellung (Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten ist nicht ersichtlich)
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	<p>Gleichstellungskonzept (2009-2013) enthält</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit als umfassende Querschnittsaufgabe - Darlegung der Gleichstellungsmaßnahmen - Führungsleitlinien mit Schwerpunkt gendergerechtes Führungsverhalten <p>Mittel für Gleichstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hochschuleigene Mittel für Gleichstellung sollen zur Verfügung gestellt werden - Ein Finanzplan zur Absicherung der Gleichstellungsarbeit ist erarbeitet
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte-Mittelvergabe (LOM)	k.A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	<ul style="list-style-type: none"> - Zielvereinbarungen zwischen allen Fakultäten und der Hochschulleitung zu Gleichstellung (zahlenmäßige Erhöhung der Frauenanteile) vorhanden
3.3 Individuelle	<ul style="list-style-type: none"> - Mentoring-Programm

Maßnahmen/Service (Finanzierung über Hochschulmittel, Landesprogramm oder Drittmittel?)	- Girls` Day
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.) (Finanzierung über Hochschulmittel, Landesprogramm oder Drittmittel?)	<ul style="list-style-type: none"> - Angebote im Bereich Kinderbetreuung - Familienservice - Gender-Consulting (Servicestelle zur Beratung im Bereich Gleichstellung und Forschungsverbünde) - Leitfaden gendergerechtes Berufungsverfahren - Leitfaden geschlechtergerechte Sprache - Führungsleitlinien mit Schwerpunkt gendergerechtes Führungsverhalten
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	k.A.
4.2 Forschung	k.A.
4.3 Tagungen	k.A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
Externe Bewertungen zu Gleichstellung <ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 7 (8 von 14 möglichen Punkten) Spitzennguppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Promotionen, Habilitationen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 Schlussgruppe: Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 7 (8 von 14) Spitzennguppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils bei hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal und an den Professuren gegenüber 2004 Mittelgruppe: Promotionen, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal Schlussgruppe: Habilitationen, Professuren - <u>Umsetzung der DFG Standards 2013</u>: Stadium 2 - <u>Umsetzung der DFG Standards 2011</u>: Stadium 3 - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren - Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen nicht vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)Berichte 2011- Gesamtübersicht,
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013- Gesamtübersicht,
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

Julius-Maximilians-Universität Würzburg: Homepage, <http://www.uni-wuerzburg.de/> (Zugriff 19.10.2014).

Julius-Maximilians-Universität Würzburg: Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Würzburg,
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_wuerzburg_uni_2013.pdf (Zugriff 19.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut,
<http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 17.10.2014).

2. Gleichstellungsprofile der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in staatlicher Trägerschaft³³

2.1. Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden

Allgemeine Daten	
Größe	- 2.411 Studierende (WS 2008/2009) - 63 Professor_innen (WS 2008/2009) (vgl. Hochschule Amberg-Weiden: Gleichstellungskonzept)
Gründungsjahr	1994
Studiengänge	18 Studiengänge
Fakultäten	4 Fakultäten: - Betriebswirtschaft - Elektro- und Informationstechnik - Maschinenbau-Umwelttechnik - Wirtschaftsingenieurwesen

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 71%, w= 29% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 72, m= 66, w= 6 (e. B.) m= 92%, w= 8% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 4, m= 3, w= 1 m= 75%, w= 25% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 9, m= 7, w= 2 m= 78%, w= 22% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 7, w= 4 m= 64 %, w= 36% (e. B.)
Hochschulrat	N= 23, m= 16, w= 7 m= 70%, w= 30% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	k. A.
2.2 Verankerung im Präsidium	
Keine Zuständigkeit für Gleichstellung ersichtlich	
2.2.1 Vize-Präsidium	
Keine Zuständigkeit für Gleichstellung ersichtlich	
2.2.2 Stabsstelle	
k. A.	
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
Hochschulfrauenbeauftragte und Stellvertretung	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	
k. A.	

³³Für die 17 untersuchten HAWs lagen bezüglich der Geschlechterverteilung bei den Studierenden nur Prozentzahlen, aber keine absoluten Zahlen vor.

2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Gender- und Familienbüro ist ausgestattet mit zwei Mitarbeiterinnen mit insgesamt 15 Wochenstunden.
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats ohne Stimmrecht teil
2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte für Wirtschaftsingenieurwesen und Betriebswirtschaft vorhanden - gemeinsame Fakultätsfrauenbeauftragte für Fakultäten Elektro- und Informationstechnik und Maschinenbau-Umwelttechnik
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	- Arbeitsgruppe Gleichstellung (arbeitet zu den Themen „audit familiengerechte Hochschule“ und Gleichstellungskonzept 2009; Frauenbeauftragte ist Mitglied)
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2009) enthält - Beschreibung struktureller Maßnahmen und zielgruppenorientierter Maßnahmen - Beschreibung der Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten und Hochschulleitung
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	- Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten und Hochschulleitung zu Gleichstellung vorhanden
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Teilnahme am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ - Mentoring-Programme - Studien- und Career-Service
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Vielfältiges Angebote für familienfreundliches Studieren wie beispielsweise Kinderbetreuung, Online-Plattform für Eltern - Leitfaden geschlechtergerechte Sprache
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	Teilnahme am Online-Modul „Gender und Diversity“ der virtuellen Hochschule Bayern möglich
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertungen zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 7 (4 von 10 möglichen Punkten) Spitzenruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl.

	<p>wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Studierende, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal Schlussgruppe: Professuren, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 5 (6 von 10 möglichen Punkten) <p>Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Mittelgruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, Studierende, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal Schlussgruppe: Professuren</p>
--	---

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	Schwerpunkt: <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren - Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden und Absolvent_innen im MINT-Bereich - Reakkreditierung im Rahmen „Familiengerechte Hochschule“ Ausgestaltung: <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

Hochschule Amberg-Weiden für angewandte Wissenschaften: Gleichstellungskonzept, http://www.oth-aw.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Frauenbuero/Rueckblick/sonstiges/Gleichstellungskonzept_der_HAW_Amberg-Weiden.pdf (Zugriff 21.10.2014).

Hochschule Amberg-Weiden für angewandte Wissenschaften: Homepage, <http://www.oth-aw.de/> (Zugriff 21.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.2. Hochschule Ansbach

Allgemeine Daten	
Größe	- 2.850 Studierende (2013) - 56 Professor_innen (2013) (vgl. Hochschule Ansbach: Jahresbericht)
Gründungsjahr	1996
Studiengänge	10 Bachelor- und 4 Masterstudiengänge
Fakultäten	2 Fakultäten: - Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften - Ingenieurwissenschaften

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 58%, w= 42% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 55, m= 43, w= 12 (e. B.) m= 78%, w= 22% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 4, m= 3, w= 1 m= 75%, w= 25% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 7, m= 5, w= 2 m=71%, w=29% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 9 ,w= 2 m= 82%, w= 18% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 17, w= 4 m= 81%, w= 19% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	k. A.
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	k. A. zu Zuständigkeiten
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
Frauenbeauftragte und Stellvertretung vorhanden	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	
k. A.	
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	
Das Familien- und Frauenbüro ist mit einer Projektkoordinatorin ausgestattet (Stellenumfang unklar).	
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	
Die Frauenbeauftragte - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats ohne Stimmrecht teil	
2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	
Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte für alle Fakultäten	

2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	k. A.
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Girls' Day und Boys' Day - Informations-Flyer für Frauen im Studium - Mentoring-Programm „Anke“
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Kinderbetreuung in Kooperation mit dem Mütterzentrum Ansbach
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	Teilnahmen am Online-Modul „Gender und Diversity“ der virtuellen Hochschule möglich
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 5 (6 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Studierende Mittelgruppe: Hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 - <u>CEWS-Ranking 2011</u> : Ranggruppe 8 (3 von 10 möglichen Punkten) Mittelgruppe: Studierende, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren Schlussgruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Halten bzw. Erhöhung des Frauenanteils unter Professuren und Studierenden im MINT-Bereich <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

Hochschule Ansbach: Homepage <http://www.hs-ansbach.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Hochschule Ansbach: Jahresbericht der Präsidentin der Hochschule Ansbach. Akademisches Jahr 2013, http://www.hs-ansbach.de/fileadmin/Presse/Jahresbericht/Jahresbericht_2013_Web.pdf (Zugriff 21.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.3. Hochschule Aschaffenburg

Allgemeine Daten	
Größe	- 3.146 Studierende (WS 2012/2013) - 80 Professor_innen (WS 2012/2013) (vgl. Hochschule Aschaffenburg: Bericht der Frauenbeauftragten)
Gründungsjahr	1994 als Teil der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt-Aschaffenburg gegründet, seit 2000 eigenständige Hochschule
Studiengänge	10 Bachelor- und 3 Masterstudiengänge
Fakultäten	2 Fakultäten: - Wirtschaft und Recht - Ingenieurwissenschaften

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 64%, w= 36% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 62, m= 49, w= 13 (e. B.) m= 79%, w= 21% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 4, m= 3, w= 1 m= 75%, w= 25% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 7, m= 5, w= 2 m= 71%, w= 29% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 7, w= 4 m= 64%, w= 36% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 14, w= 7 m= 67%, w= 33% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Gleichstellung und Familienförderung ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Keine Zuständigkeit für Gleichstellung ersichtlich
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k. A.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Kein Frauenbüro ausgewiesen
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten sind nicht in der Grundordnung geregelt.

2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte und Stellvertretung für alle Fakultäten
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2010) enthält - keine Beschreibung des Gleichstellungsansatzes - Maßnahmen zu Genderforschung - strukturelle und personenbezogene Maßnahmen - die Vorgabe, Gleichstellung in Qualitätsmanagement zu integrieren
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Mentoring-Programm „frau“ - Teilnahme am Girls' Day - Kinderbetreuung - Teilnahme am Programm „Rein in die Hörsäle“ seit 2010
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Etablierung von technischen Studiengängen, die Frauen stärker ansprechen
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	k. A.
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 4 (7 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 - <u>CEWS-Ranking 2011</u> : Ranggruppe 2 (9 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004,

	<p>hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004.</p> <p>Mittelgruppe: Studierende</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>
--	---

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Halten des überdurchschnittlichen Frauenanteils an den Professuren <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

Hochschule Aschaffenburg: Bericht der Frauenbeauftragten, Senatssitzung 06. November 2012, <http://www.h-ab.de/fileadmin/dokumente/frauenbeauftragte/Senat%20Bericht%20der%20FB6%2011%202013.pdf> (Zugriff 21.10.2014).

Hochschule Aschaffenburg: Homepage, <http://www.h-ab.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.4. Hochschule Augsburg

Allgemeine Daten	
Größe	- 5.786 Studierende (WS 2013/2014) - 143 Professor_innen (WS 2012/2013) (vgl. Hochschule Augsburg: Daten & Fakten)
Gründungsjahr	1971
Studiengänge	Insgesamt 34 Studiengänge, davon 19 Bachelor- und 15 Masterstudiengänge
Fakultäten	7 Fakultäten: - Allgemeinwissenschaften - Architektur und Bauwesen - Elektrotechnik - Gestaltung - Informatik - Maschinenbau und Verfahrenstechnik - Wirtschaft

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
2.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 68%, w= 32% (2011)
Promotion	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 131, m= 118, w= 13 (e. B.) m= 90%, w= 10% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 4, m= 3, w= 1 m= 75%, w= 25% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 17, m= 10, w= 7 m= 59%, w= 41% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 7, w= 4 m= 64%, w= 36% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 13, w= 8 m= 62%, w= 38% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	„Unterstützung des Gender-Dialogs“ im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Keine Zuständigkeit für Gleichstellung ersichtlich
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k. A.

2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Das Frauenbüro ist mit einer Personalstelle ausgestattet (keine Angaben zum Stellenumfang).
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte - ist Mitglied im Senat - ist nicht als Mitglied der Erweiterten Hochschulleitung in Grundordnung ausgewiesen
2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsbeauftragte und Stellvertretung
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2009) enthält - Verweis auf „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ als Grundlage der Gleichstellung - das Ziel, auch strukturelle Änderungen zu erreichen - einen Ansatz zur Einbindung der Gleichstellung in die gesamte Hochschulentwicklung - die Vorgabe, Gleichstellung in Qualitätsmanagement zu integrieren - die Vorgabe, Gleichstellungsmaßnahmen regelmäßig zu evaluieren Mittel für Gleichstellung: - Hochschule finanziert Gleichstellung im Rahmen ihrer Möglichkeiten, zusätzlich sollen Ministeriumsmittel beantragt werden
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Mentoring-Programm für Studentinnen - Forscherinnencamp - Girls' Day - Kinder Uni - Teilnahme am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Weibliche Mindestbesetzung in Berufungskommission ist festgelegt - Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Hochschulservice für Familie, Elterntreff für Studierende, Gruppe für Schwangere und Mütter

4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	k. A.
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
<ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 5 (6 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 Mittelgruppe: Studierende, am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal Schlussgruppe: Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 6 (5 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Mittelgruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, Studierende, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal Schlussgruppe: Professuren

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den MINT-Professuren und in Führungspositionen - Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

Hochschule Augsburg: Daten & Fakten, <http://www.hs-augsburg.de/hochschule/daten-fakten/index.html> (Zugriff 21.10.2014).

Hochschule Augsburg: Homepage, <http://www.hs-augsburg.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.5. Hochschule Coburg

Allgemeine Daten	
Größe	- 4.752 Studierende (2012) - 109 Professor_innen (2012) (vgl. Hochschule Coburg: Gleichstellungskonzept)
Gründungsjahr	1971
Studiengänge	20 Bachelor, 13 Masterstudiengänge
Fakultäten	6 Fakultäten: - Design - Wirtschaft - Elektrotechnik und Informatik - Maschinenbau und Automobiltechnik - Angewandte Naturwissenschaften - Soziale Arbeit und Gesundheit

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 50%, w= 50% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 102, m= 86, w= 16 (e. B.) m= 84%, w= 16% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 3, m= 2, w= 1 m= 67%, w= 33% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 10, m= 7, w= 3 m= 70%, w= 30% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 5, w= 6 m= 45%, w= 55% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 13, w= 8 m= 62%, w= 38% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Gleichstellung und Familienförderung ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	k. A. zu Zuständigkeiten
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k. A.

2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Kein Frauenbüro ausgewiesen
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung
2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte und Stellvertretung an allen Fakultäten
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2013) enthält - Definition von Handlungsfeldern der Gleichstellung und Zielzahlen - Gleichstellung als Teil der Qualitätsentwicklung Mittel für Gleichstellung: - einige Gleichstellungsprojekte werden aus Hochschulmitteln finanziert, die übrigen über Drittmittel
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Teilnahme am Programm „Rein in die Hörsäle“ - Mentoring-Programm „Fit for Future“ - Seminare für Studentinnen aller Fakultäten zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen Programme zu Frauen und Karriere, das sich an Studentinnen und Mitarbeiterinnen richtet
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Leitfaden zu gendergerechter Sprache
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	Teilnahmen an Online-Modul „Gender und Diversity“ der virtuellen Hochschule möglich
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.

5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
<ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 5 (6 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006; Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren. - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 6 (5 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Mittelgruppe: Studierende Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und Professuren <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

Hochschule Coburg: Gleichstellungskonzept der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg. Fortschreibung 2013, http://www.hs-coburg.de/uploads/media/Gleichstellungskonzept_3013.pdf (Zugriff 21.10.2014).

Hochschule Coburg: Homepage, <http://www.hs-coburg.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.6. Technische Hochschule Deggendorf

Allgemeine Daten	
Größe	- 4.534 Studierende (SoSe 2014) - 116 Professor_innen (SoSe 2014) (vgl. Hochschule Deggendorf: Zahlen-Daten-Fakten)
Gründungsjahr	1994
Studiengänge	17 Bachelor- und 7 Masterstudiengänge
Fakultäten	5 Fakultäten: - Fakultät Bauingenieurwesen und Umwelttechnik - Elektrotechnik und Medientechnik - Maschinenbau und Mechatronik - Angewandte Naturwissenschaften und Wirtschaftsingenieurwesen - Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 69%, w= 31% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 99, m= 91, w= 8 (e. B.) m= 92%, w= 8% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 5, m= 5, w= 0 m= 100%, w= 0% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 13, m= 10, w= 3 m= 77%, w= 23% (e.B.)
Senat	N= 11, m= 7, w= 4 m= 64%, w= 36% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 15, w= 6 m= 71%, w= 29% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	k. A.
2.1.1 Leitbild	Nicht vorhanden
2.2 Verankerung im Präsidium	Keine Zuständigkeit für Gleichstellung ersichtlich
2.2.1 Vize-Präsidium	Keine Zuständigkeit für Gleichstellung ersichtlich
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	Hochschulfrauenbeauftragte und Stellvertretung vorhanden
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k.A.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Kein Frauenbüro ausgewiesen

2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats mit beratender Stimme teil
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte und Stellvertretung
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	k. A.
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	k. A.
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Career Service - Mitwirkung am nationalen MINT-Pakt
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Kinderbetreuungsprogramm „Little Ducks Campus Kids“
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	k. A.
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 7 (4 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u> : Ranggruppe 8 (3 von 10 mögl. Punkten) Mittelgruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren und Studierenden insb. im MINT-Bereich <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

Hochschule Deggendorf: Homepage, <https://www.th-deg.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Hochschule Deggendorf: Zahlen-Daten-Fakten, <https://www.th-deg.de/de/hochschule/presse/basismaterial/zahlen-daten-fakten> (Zugriff 21.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.7. Hochschule Hof

Allgemeine Daten	
Größe	- 3.450 Studierende (April 2014) - Keine Angabe zur Zahl der Professor_innen (vgl. Hochschule Hof: Studieninteressierte)
Gründungsjahr	1994
Studiengänge	29 Bachelor-und Masterstudiengänge
Fakultäten	3 Fakultäten: - Informatik - Ingenieurwissenschaften - Wirtschaftswissenschaften

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 58%, w= 42% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 74, m= 63, w= 11 (e. B.) m= 85%, w= 15% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 4, m= 3, w= 1 m= 75%, w= 25% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	k. A.
Senat	k. A.
Hochschulrat	k. A.
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	k. A.
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Keine Zuständigkeit für Gleichstellung ersichtlich
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
Frauenbeauftragte und Stellvertretung vorhanden	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k. A.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Kein Frauenbüro ausgewiesen
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte und Stellvertretung - keine Angaben zu Besetzung des Amtes an den Fakultäten Informatik/ Ingenieurwissenschaften (Stand April 2014)

2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept vorhanden, aber nicht auf Website einsehbar
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Durchführung von Girls' Day - Aktionstage Mädchen und Technik (MuT) - Mentoring-Programmprogramm „andrea“ seit 2012
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie, z.B. Elterntreff
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	k. A.
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
6. 5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 5 (6 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils am hautberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Studierende, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 - <u>CEWS-Ranking 2011</u> : Ranggruppe 8 (3 von 10 möglichen Punkten) Mittelgruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hautberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Schlussgruppe: Professuren, hautberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden (insb. im MINT-Bereich) und auf allen Qualifikationsstufen <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen nicht vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

Hochschule Hof: Homepage, <http://www.hof-university.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Hochschule Hof: Studieninteressierte, <http://www.hof-university.de/studieninteressierte.html> (Zugriff 21.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.8. Technische Hochschule Ingolstadt

Allgemeine Daten	
Größe	- 4.951 Studierende (WS 2013/2014) (vgl. Technische Hochschule Ingolstadt: Statistik) - 125 Professor_innen (WS 2013/2014) (vgl. Technische Hochschule Ingolstadt: Zahlen und Fakten)
Gründungsjahr	1994
Studiengänge	16 Bachelor- und 9 Masterstudiengänge (eigene Zählung)
Fakultäten	3 Fakultäten: - Business School - Elektrotechnik und Informatik - Maschinenbau

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 75%, w= 25% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 101, m= 91, w= 10 (e. B.) m= 90%, w= 10% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 5, m= 4, w= 1 m= 80%, w= 20% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 11, m= 9, w= 2 m= 82%, w= 18% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 9, w= 2 m= 82%, w= 18% (e. B.)
Hochschulrat	N= 20, m= 14, w= 6 m= 70%, w= 30% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	k. A. zu Zuständigkeiten
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
Hochschulfrauenbeauftragte und Stellvertretung vorhanden	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k. A.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Ein Frauenbüro ist eingerichtet; es konnten keine konkreten Angaben zu personellen Ressourcen gefunden werden.

2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc..	Die Frauenbeauftragte - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte für alle Fakultäten
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept ist auf Website nicht einsehbar.
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Teilnahme am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ - Mentoring-Programm - Schülerinnen und Technik-Veranstaltungen
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Leitfaden geschlechtergerechte Sprache
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	k. A.
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 8 (3 von 10 möglichen Punkten) Mittelgruppe: Professuren, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006, Professuren, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 Schlussgruppe: Studierende, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal - <u>CEWS-Ranking 2011</u> : Ranggruppe 7 (4 von 10 möglichen Punkten) Mittelgruppe: Professuren, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006, Professuren, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal Schlussgruppe: Studierende - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren und den Studierenden im MINT-Bereich <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

Technische Hochschule Ingolstadt: Homepage, <http://www.thi.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Technische Hochschule Ingolstadt: Statistik, <http://www.thi.de/service/frauenbuero/statistik.html> (Zugriff 21.10.2014).

Technische Hochschule Ingolstadt: Zahlen und Fakten, <http://www.thi.de/hochschule/ueber-uns/zahlen-und-fakten.html?schrift=xskzldtp> (Zugriff 21.10.2014).

2.9. Hochschule Kempten

Allgemeine Daten	
Größe	- 4.804 Studierende (WS 2011/2012) - 130 Professor_innen (WS 2011/2012) (vgl. Hochschule Kempten: Gleichstellungskonzept)
Gründungsjahr	1977
Studiengänge	16 Bachelor- und 10 Masterstudiengänge
Fakultäten	6 Fakultäten: - Maschinenbau - Betriebswirtschaft - Soziales und Gesundheit - Elektrotechnik - Informatik - Tourismus

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Lötter 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 66%, w= 34% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 103, m= 93, w= 10 (e. B.) m= 90%, w= 10% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 4, m= 4, w= 0 m= 100%, w= 0% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 11, m= 10, w= 1 m= 91%, w= 9% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 8, w= 3 m= 73%, w= 27% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 16, w= 5 m= 76%, w= 24% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Gleichstellung ist als durchgängiges Leitprinzip im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	/
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	Hochschulfrauenbeauftragte hat die Möglichkeit, eine Deputatsermäßigung in Anspruch zu nehmen.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Büro für Gleichstellung und Familie ist mit zwei Referentinnen ausgestattet.

2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzung des Hochschulrats ohne Stimmrecht teil
2.4 Dezentrale Verankerung – Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsbeauftragte an allen Fakultäten - Wahl einer Stellvertretung möglich - keine Angaben zu Besetzung des Amtes an der Fakultät Maschinenbau
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	- Konferenz der Frauenbeauftragten (FBA und FFBA und deren Stellvertretungen nehmen teil)
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2013) enthält - Verantwortlichkeit der Hochschulleitung für die Umsetzung einzelner Gleichstellungsmaßnahmen - Planung zur Verstetigung des Frauenbüros - Planung zum Aufbau von Gleichstellungscontrolling - Verständnis von Gleichstellung als Querschnittsthema der Hochschulentwicklung
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Mentoring-Programm für Studentinnen technischer Studiengänge - Workshop „Hochschulforum Frauen und Beruf“ Mai 2014 - Schülerinnenprogramm „Mädchen können Technik – Du auch“
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Informationen zur geschlechtergerechten Kommunikation - Kinderbetreuungsangebote
5. Etablierungsgrad Gender Studium	
4.1 Studium und Lehre	k. A.
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 7 (4 von 10 möglichen Punkten) Spitzenruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 Schlussgruppe: Studierende, hauptberufl. wissenschaftl. und

	<p>künstl. Personal, Professuren</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 7 (4 von 10 möglichen Punkten) <p>Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004</p> <p>Schlussgruppe: Studierende, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>
--	--

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren und in Entscheidungsgremien <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

Hochschule Kempten: Geschichte, <http://www.hochschule-kempten.de/hochschule/geschichte.html> (Zugriff 21.10.2014).

Hochschule Kempten: Gleichstellungskonzept, http://www.hochschule-kempten.de/fileadmin/fh-kempten/FRAUBEF/Startseite/Gleichstellungskonzept_2013_20130319_Endfassung.pdf (Zugriff 21.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.10. Hochschule Landshut

Allgemeine Daten	
Größe	- 4.313 Studierende (2012) - 102 Professor_innen (2012) (vgl. Hochschule Landshut: Jahresbericht)
Gründungsjahr	1978
Studiengänge	16 Bachelor- und 13 Masterstudiengänge
Fakultäten	5 Fakultäten: - Betriebswirtschaft - Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen - Informatik - Maschinenbau - Soziale Arbeit

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 64%, w= 36% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 89, m= 79, w= 10 (e. B.) m= 89%, w= 11% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 5, m= 4, w= 1 m= 80%, w= 20% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 11, m= 8, w= 3 m= 73%, w= 27% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 8, w= 3 m= 73%, w= 27% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m=13, w= 8 m= 62%, w= 38% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Leitbild nicht vorhanden
2.2 Verankerung im Präsidium	
Leitungsgremium ist zuständig für Gleichstellung und Gender Mainstreaming	
2.2.1 Vize-Präsidium	/
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
Frauenbeauftragte und Stellvertretung vorhanden	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k. A.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Das Frauenbüro ist mit einer Referentin für Familie und Gender ausgestattet (Stellenumfang unklar).

2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - ist stimmberechtigtes Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - wird bei gleichstellungsrelevanten Themen von Hochschulleitung gehört - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats teil
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch <ul style="list-style-type: none"> - Fakultätsfrauenbeauftragte an allen Fakultäten - Wahl einer Stellvertretung möglich
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	<ul style="list-style-type: none"> - Konferenz der Frauenbeauftragten (Hochschul-FBA, Fakultäts-FBA und jeweilige Stellvertretungen nehmen teil)
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept ist nicht auf Website verfügbar
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	<ul style="list-style-type: none"> - Girls' Day - Mentoring-Programm
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Angebote im Bereich Kinderbetreuung
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Professur für gendersensible Soziale Arbeit - Unterschiedliche Seminare zu den Themen Gender, Diversity und Queer werden im Rahmen des Studiengangs Soziale Arbeit angeboten
4.2 Forschung	<ul style="list-style-type: none"> - Forschungsprojekt „Landshut goes Gender“ - Forschungsinstitut für sozialen Wandel und Kohäsionsforschung IKON führt Forschung zu Geschlechterthemen durch
4.3 Tagungen	Tagung im Rahmen des Projekts „Landshut goes gender“
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
<ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 8 (3 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal

	<p>Schlussgruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006, Studierende, Professuren</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 6 (5 von 10 möglichen Punkten) <p>Spitzennguppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004</p> <p>Mittelgruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren</p> <p>Schlussgruppe: Studierende</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>
--	--

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung Frauenanteils an den Professuren und Studierenden im MINT-Bereich <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

Hochschule Landshut: Homepage, <https://www.haw-landshut.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Hochschule Landshut: Jahresbericht, https://www.haw-landshut.de/uploads/media/Jahresbericht_2012_HaW-Landshut_18022013_Ansicht.pdf (Zugriff 21.04.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.11. Hochschule München

Allgemeine Daten	
Größe	- 17.710 Studierende (2013) - 473 Professor_innen (2013) (vgl. Hochschule München: Jahresbericht 2013)
Gründungsjahr	1971
Studiengänge	70 Bachelor- und Masterstudiengänge
Fakultäten	14 Fakultäten: - Architektur - Bauingenieurwesen - Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Flugzeugtechnik - Elektrotechnik und Informationstechnik - Versorgungs- und Gebäudetechnik, Verfahrenstechnik Papier und Verpackung, Druck- und Materialtechnik - Angewandte Naturwissenschaften und Mechatronik - Informatik und Mathematik - Geoinformation - Wirtschaftsingenieurwesen - Betriebswirtschaft - Angewandte Sozialwissenschaften - Design - Studium Generale und Interdisziplinäre Studien - Tourismus

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 66%, w= 34% (2011)
Promotionen	N= 82, m= 65, w= 17 (e.B.) m= 79%, w= 21% (2013)
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 440, m= 360, w= 80 (e.B.) m= 82%, w= 18% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 5, m= 3, w= 2 m= 60%, w= 40% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 20, m= 17, w= 3 m= 85%, w=15%
Senat	N= 11, m= 8, w= 3 m= 73%, w= 27% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 15, w= 6 m= 71%, w= 29% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Diversity und Stärkung des Einflusses von Frauen im Leitbild verankert

2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Vizepräsidentin ist zuständig für Gender und Diversity
2.2.2 Stabsstelle	<ul style="list-style-type: none"> - Koordinatorin für Gender und Diversity in der Stabsabteilung Hochschulentwicklung - Stabsabteilung Personalentwicklung ist zuständig für Familienfreundlichkeit
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	Hochschulfrauenbeauftragte und Stellvertretung vorhanden
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k. A.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Die Koordination für Gender und Diversity (100% Stelle) steht der Frauenbeauftragten zur Verfügung. Das Familienbüro ist mit mehreren Referentinnen ausgestattet. Zur Verbindung zwischen Familienbüro und der Stabsabteilung Personalabteilung (Weisungsbefugnis) konnten keine Angaben gefunden werden.
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - ist stimmberechtigtes Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats teil
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch <ul style="list-style-type: none"> - Fakultätsfrauenbeauftragte an allen Fakultäten - Wahl einer Stellvertretung möglich
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertretungen
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	<p>Gemeinsames Gleichstellungskonzept für wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich (2012) enthält</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verankerung des Gender Mainstreaming-Ansatzes - Gleichstellung als Teil des Hochschulentwicklungsplans - Gleichstellung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung - eine Beschreibung von hochschulweiten Maßnahmen und Maßnahmen für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal - Bezug zu Genderforschung <p>Mittel für Gleichstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verstetigung der Gleichstellungsprojekte durch Personal- und Sachmittel
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.

3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	- Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten und Hochschulleitung zu Frauenförderung und Familienfreundlichkeit
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Teilnahme am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ - Mentoring-Programm für Studentinnen - Angebote für Schülerinnen (Boys' Day, Girls' Day, Kinderuni)
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Genderschulungen - Leitfaden geschlechtergerechte Sprache - Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	- Im Rahmen des BA Soziale Arbeit wird das Vertiefungsfach Cultural Studies angeboten, das auch Care & Gender Studies einschließt - Teilnahme am Online-Modul „Gender und Diversity“ der virtuellen Hochschule Bayern möglich
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 4 (7 von 10 möglichen Punkten) Spitzennguppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 Mittelgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Studierende, Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u> : Ranggruppe 4 (7 von 10) Spitzennguppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Mittelgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Studierende, Professuren - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>
Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	Schwerpunkt: - Erhöhung des Frauenanteils an den Lehrenden, Forschenden und an Studierenden insb. im MINT-Bereich - Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/Beruf Ausgestaltung: - Zielzahlen nicht vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

Hochschule München: Homepage, <http://www.hm.edu/> (Zugriff 24.10.2014).

Hochschule München: Jahresbericht 2013,
http://w3mediapool.hm.edu/mediapool/media/dachmarke/dm_lokal/hm/jahresberichte/HM_Jahresbericht_2013.pdf
(Zugriff 22.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.12. Hochschule Neu-Ulm

Allgemeine Daten	
Größe	- 3.128 Studierende (WS 2012/2013) - 60 Professor_innen (SoSe 2014) (vgl. Hochschule Neu Ulm: Frauenstatistik)
Gründungsjahr	1994
Studiengänge	9 Bachelor-, 1 Master- und 4 MBA-Studiengänge
Fakultäten	3 Fakultäten: - Gesundheitsmanagement - Informationsmanagement - Wirtschaftswissenschaften

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 52%, w= 48% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 50, m= 40, w= 10 (e. B.) m= 80%, w= 20% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 4, m= 2, w= 2 m= 50%, w= 50% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 8, m= 5, w= 3 m= 63%, w= 38% (e.B.)
Senat	N= 11, m= 6, w= 5 m= 54%, w= 46% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 12, w= 9 m= 57%, w= 43% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Familienfreundlichkeit ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Keine Zuständigkeit ersichtlich
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k. A.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Kein Frauen- und/oder Gleichstellungsbüro ausgewiesen; Beratungs- und Informationszentrum für Eltern, Persönliches und Soziales (BIZEPS), das mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin ausgestattet ist.
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Dier Frauenbeauftragte - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - ist beratendes Mitglied in Hochschulrat

2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte an jeder Fakultät und jeweils eine Stellvertretung
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Kein Gleichstellungskonzept auf Webseite verfügbar
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Teilnahme am Programm „Rein in die Hörsäle“ - Mentoring-Programm für Studentinnen - Seminare zur Karriereentwicklung für Frauen - Persönliche Beratung für Studentinnen
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Maßnahmen für familienfreundliche Hochschule, u. a. Kinderbetreuung - Informationen zu geschlechtergerechter Sprache - Regelmäßige Veranstaltungen z.B. Filmreihe „Frauenbewegung“, Familienfrühstück
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	k. A.
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	Diversity Konferenz 2012
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 3 (7 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 Mittelgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u> : Ranggruppe 4 (5 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004, Studierende Mittelgruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen nicht festgelegt

Quellen:

Hochschule Neu-Ulm: Interne Statistik zu Frauenanteilen, <https://www.hs-neu-ulm.de/ueber-uns/einrichtungen-und-services/frauenbeauftragte/frauenstatistik> (Zugriff 22.10.2014).

Hochschule Neu-Ulm: Homepage, <https://www.hs-neu-ulm.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.13. Technische Hochschule Nürnberg

Allgemeine Daten	
Größe	- 8.511 Studierende (SoSe 2011) - 269 Professor_innen (SoSe 2011) (vgl. TH Nürnberg: Gleichstellungskonzept)
Gründungsjahr	1971
Studiengänge	24 Bachelor- und 19 Masterstudiengänge (eigene Zählung)
Fakultäten	12 Fakultäten: <ul style="list-style-type: none"> - Angewandte Chemie - Angewandte Mathematik, Physik und Allgemeinwissenschaften - Architektur - Bauingenieurwesen - Betriebswirtschaft - Design - Elektrotechnik Feinwerktechnik Informationstechnik - Informatik - Maschinenbau und Versorgungstechnik - Sozialwissenschaften - Verfahrenstechnik - Werkstofftechnik

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 61%, w= 39% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 264, m= 232, w= 32 (e. B.) m= 88%, w= 12% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 5, m= 4, w= 1 m= 80%, w= 20% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 18, m=16, w= 2 m= 89%, w= 11% (e.B.)
Senat	N= 18, m= 14, w= 4 m= 78%, w= 22% (e. B.)
Hochschulrat	N= 24, m= 14, w= 10 m= 58%, w= 42% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Keine Zuständigkeit für Gleichstellung ersichtlich
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der	Hochschulfrauenbeauftragte und Stellvertretung vorhanden

Stellvertreter_innen	
3.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k. A.
2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Der Hochschulservice für Gleichstellung hat eine Leiterin, eine Referentin, drei Projektkoordinatorinnen und eine Sekretärin (Stellenumfang nicht ersichtlich).
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte - ist stimmberechtigtes Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats teil
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte an jeder Fakultät - Wahl einer Stellvertretung möglich
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	- Konferenz der Frauenbeauftragten (FBA, FFBA und Stellvertretung nehmen teil)
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2011) enthält - Konkretisierung der Zielvereinbarungen zwischen Hochschule und Land (vgl. Zielvereinbarungen) - einen Hinweis auf einen umfassenden Dialog zwischen FBA und Fakultäten zu Gleichstellung - eine Beschreibung von fünf Handlungsfeldern der Gleichstellung, darunter auch Genderforschung - einen Bezug auf die Rolle des Kompetenzzentrums bei der Gleichstellungsarbeit - eine Orientierung an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG Mittel für Gleichstellung: - Verpflichtung der Hochschule, Mittel zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts zur Verfügung zu stellen
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Teilnahme am Programm „Rein in die Hörsäle“ - Mentoring-Programm „Simone“ - Programm für Akademikerinnen mit Kind - Karriereplanung für Frauen
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere	- Hochschulservice Familie mit zahlreichen Angeboten (Kinderbetreuung, Beratung usw.) - Kompetenzzentrum Gender und Diversity, das für die

Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	Bündelung, Generierung und den Transfer von Gender- und Diversitykompetenz zuständig ist.
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Professur für Gender und Diversity - Professur für Personal, Organisation, Gender Studies - einzelne Seminare zu Gender Studies und Modul „Diversity Management“ vorhanden
4.2 Forschung	Forschungsprojekte zu Gender werden durch das Kompetenzzentrum Gender und Diversity durchgeführt.
4.3 Tagungen	Veranstaltungen und Tagungen des Kompetenzzentrums Gender und Diversity
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
<ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 7 (4 von 10 möglichen Punkten) Spitzennguppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 8 (3 von 10 möglichen Punkten) Mittelgruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal; Professuren - Förderung im Rahmen des <u>Professorinnenprogramms I</u>

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils unter Lehrenden und Forschenden <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

Technische Hochschule Nürnberg: Gleichstellungskonzept – Fortschreibung 2013, http://www.th-nuernberg.de/fileadmin/Beauftragte/Frauenbuero/Gleichstellungskonzept2011Fortschreibung_13_12_2011.pdf (Zugriff 22.10.2014).

Technische Hochschule Nürnberg: Homepage, <http://www.th-nuernberg.de/> (Zugriff 24.10.2014).

2.14. Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg

Allgemeine Daten	
Größe	- 10.500 Studierende (WS 2014/2015) (vgl. OTH Regensburg: Zahlen und Fakten) - 220 Professor_innen (WS 2014/2015) (vgl. OTH Regensburg: Zahlen und Fakten)
Gründungsjahr	1971
Studiengänge	26 Bachelor- und 18 Masterstudiengänge
Fakultäten	8 Fakultäten: - Allgemeinwissenschaft und Mikrosystemtechnik - Architektur - Bauingenieurwesen - Betriebswirtschaft - Elektro- und Informationstechnik - Informatik und Mathematik - Maschinenbau - Angewandte Sozialwissenschaften

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Lötter 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 68%, w= 32% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 189, m= 168, w= 21 (e. B.) m= 89%, w= 11% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 6, m= 4, w= 2 m= 67%, w= 33% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 14, m= 10, w= 4 m= 71%, w= 29% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 10, w= 1 m= 91%, w= 9% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 18, w= 3 m= 86%, w= 14% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Chancengleichheit, Vielfalt und Familienfreundlichkeit im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Keine Zuständigkeit für Gleichstellung ersichtlich
2.2.2 Stabsstelle	Stabsstelle Gender und Diversity, die Angebote, Beratung zu Gleichstellung, Frauenförderung, Behinderung zur Verfügung stellt.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
Hochschulfrauenbeauftragte und Stellvertretung vorhanden; Hochschulfrauenbeauftragte ist Sprecherin der LaKoF.	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	k. A.

2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Siehe Stabsstelle Gender und Diversity; wissenschaftliche Mitarbeiterin im Büro der Sprecherin der LaKoF; darüber hinaus ist ein Familienbüro eingerichtet (Stellenumfang unklar)
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten sind nicht in Grundordnung ausgewiesen. Auf der Webseite ist die FBA als beratendes Mitglied der Hochschulleitung aufgeführt.
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte und Stellvertretung
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2012) enthält - eine Beschreibung der strukturellen und personenbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ - Mentoring-Programm für Studentinnen - Junge Hochschule - Angebote für Schülerinnen und Schüler (Girls' Day, Boys' Day, Mädchen in MINT-Fächern etc.) - Forscherinnencamp
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Gendersprachführer - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Maßnahmen bei der Personalrekrutierung; potentielle Bewerberinnen auf Professuren werden zu Probelehrveranstaltungen eingeladen, Erhöhung des Frauenanteils in Berufungskommission - Bericht über Gleichstellungssituation zur Mitte der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts - Gender in Kompetenztraining integriert
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	- Gender Module sind innerhalb des Masterstudiengangs Soziale Arbeit wählbar
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.

5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
<ul style="list-style-type: none"> - CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2013</u>: Ranggruppe 7 (4 von 10 möglichen Punkten) Mittelgruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006, Studierende, Professuren Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Ranggruppe 9 (2 von 10 möglichen Punkten) Mittelgruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Schlussgruppe: Studierende, hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg: Homepage, <https://www.oth-regensburg.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg: Jahresbericht 2012, https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/presse/pdf/2014/Jahresbericht_Inhalt_2012_Web.pdf (Zugriff 22.10.2014).

Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg: Zahlen und Fakten, <https://www.oth-regensburg.de/our-university/hochschulprofil/zahlen-und-fakten.html> (Zugriff 22.10.2014).

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.15. Hochschule Rosenheim

Allgemeine Daten	
Größe	- 5.063 Studierende (WS 2012/2013) - 137 Professor_innen (WS 2012/2013) (vgl. FH Rosenheim: Gleichstellungskonzept)
Gründungsjahr	1971
Studiengänge	23 Studiengänge
Fakultäten	7 Fakultäten: - Angewandte Natur- und Geisteswissenschaften - Betriebswirtschaft - Holztechnik und Bau - Ingenieurwissenschaften - Informatik - Innenarchitektur - Wirtschaftsingenieurwesen

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 69%, w= 31% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 135, m= 124, w= 11 (e. B.) m= 92%, w= 8% (2011)
Fakultätsebene	k. A.
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 3, m= 3, w= 0 m= 100%, w= 0% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 12, m= 10, w= 2 m= 83%, w= 17% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 8, w= 3 m= 73%, w= 27% (e. B.)
Hochschulrat	N= 16, m= 11, w= 5 m= 69%, w= 31% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	k.A.
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Keine Zuständigkeit für Gleichstellung ersichtlich
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	Die Frauenbeauftragte - kann eine Deputatsermäßigung in Anspruch nehmen - bekommt finanzielle Mittel bereitgestellt (Höhe nicht ersichtlich)

2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Das Frauenbüro ist mit einer Koordinatorin ausgestattet (Stellenumfang nicht ersichtlich).
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten sind nicht in Grundordnung geregelt
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte an allen Fakultäten
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	k. A.
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2013) enthält - Gleichstellung ist Teil der Hochschulentwicklungsplans - Beschreibung der strukturellen Maßnahmen im Bereich des Berufungsverfahrens und personenorientierter Maßnahmen
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Teilnahme am Programm „Rein in die Hörsäle“ - Mentoring-Programm - Girls' Day
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- jährliche Tagung mit einem Gleichstellungsthema - Maßnahmen zu Vereinbarkeit Familie und Beruf (Kinderkrippe und Familienberatung) - strukturelle Maßnahmen im Bereich der Berufungsverfahren
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	k. A.
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Rang 7 (4 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2006 Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren

	<ul style="list-style-type: none"> - <u>CEWS-Ranking 2011</u>: Rang 8 (3 von 10 möglichen Punkten) Mittelgruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personals gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Schlussgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren
--	--

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren und in Gremien - Erhöhung des Frauenanteils bei Studienfängerinnen im MINT-Bereich <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

Hochschule Rosenheim: Gleichstellungskonzept, http://www.fh-rosenheim.de/fileadmin/user_upload/Fakultaeten_und_Abteilungen/Studienberatung/Dokumente/Gleichstellungskonzept_2013.pdf (Zugriff 22.10.2014).

Hochschule Rosenheim: Homepage, <http://www.fh-rosenheim.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.16. Hochschule für angewandte Wissenschaften Weihenstephan-Triesdorf

Allgemeine Daten	
Größe	- 5.664 Studierende (WS 2012/2013) - 137 Professor_innen (2012) (vgl. Hochschule Weihenstephan-Triesdorf: Jahresbericht 2012)
Gründungsjahr	1971
Studiengänge	19 Bachelor- und 11 Masterstudiengänge sowie 11 duale Studiengänge
Fakultäten	7 Fakultäten: - Biotechnologie und Bioinformatik - Gartenbau und Lebensmitteltechnologie - Landschaftsarchitektur - Land- und Ernährungswirtschaft - Landwirtschaft - Umweltingenieurwesen - Wald- und Forstwirtschaft

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 55%, w= 45% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 122, m= 101, w= 21 (e. B.) m= 83%, w= 17% (2011)
1.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 6, m= 5, w= 1 m= 83%, w= 17% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	N= 14, m= 12, w= 2 m= 86%, w= 14% (e. B.)
Senat	N= 11, m= 7, w= 4 m= 64%, w= 36% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 13, w= 8 m= 62%, w= 38% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	Frauenförderung ist im Leitbild verankert
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	Vizepräsidentin ist zuständig für Internationalisierung und Gleichstellung
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	Der Frauenbeauftragten stehen zwei Assistentinnen zur Verfügung.

2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Kein Frauenbüro ausgewiesen
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte - ist stimmberechtigtes Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats teil
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte an allen Fakultäten - Wahl einer Stellvertretung möglich
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	k. A.
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Gleichstellungskonzept (2013) enthält - Beschreibung zu Angeboten zur Verbesserung der Vereinbarkeit Familie/Studium - Beschreibung der personenorientierten Maßnahmen und gleichstellungspolitische Ziele
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Karriereförderung von Studentinnen in MINT-Fächern durch Mentoring - Stipendien - Teilnahmen am Programm „Rein in die Hörsäle“
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	- Kinderbetreuungsangebot
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	k.A.
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Ranggruppe 3 (8 von 10 möglichen Punkten); Spitzengruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006, Steigerung des Frauenanteils an den

	Professuren gegenüber 2006 Mittelgruppe hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u> : Ranggruppe 3 (8 von 10 möglichen Punkten); Spitzengruppe: Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Mittelgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Professuren
--	--

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	Schwerpunkt: - Erhöhung des Frauenanteils auf den Qualifikationsstufen - Ausweitung des Gleichstellungskonzeptes zu umfassendem Diversity-Konzept Ausgestaltung: - Zielzahlen vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

Hochschule Weihenstephan-Triesdorf: Homepage, <http://www.hswt.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Hochschule Weihenstephan-Triesdorf: Jahresbericht 2012, http://www.hswt.de/fileadmin/Dateien/Hochschule/Presse/Dokumente/Jahresbericht/HSWT_Jahresbericht_2012_CD_2013-07-30.pdf (Zugriff 22.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

2.17. Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt

1. Allgemeine Daten	
Größe	- 8.832 Studierende (WS 2012/2013) - 202 Professor_innen (WS 2012/2013) (vgl. Hochschule Würzburg-Schweinfurt: Jahresbericht 2012)
Gründungsjahr	1971
Studiengänge	30 Studiengänge
Fakultäten	Würzburg: 7 Fakultäten: - Angewandte Natur- und Geisteswissenschaft - Angewandte Sozialwissenschaft - Architektur und Bauingenieurwesen - Gestaltung - Informatik und Wirtschaftsinformatik - Kunststofftechnik und Vermessung - Wirtschaftswissenschaften Schweinfurt: 4 Fakultäten: - Angewandte Natur- und Geisteswissenschaft - Elektrotechnik - Maschinenbau - Wirtschaftsingenieurwesen

1. Gleichberechtigte Teilhabe	
1.1 Darstellung der Geschlechterverteilung auf allen Qualifikationsstufen (vgl. Löther 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013)	
Studierende	m= 61%, w= 39% (2011)
Promotionen	Trifft nicht zu
Habilitationen	Trifft nicht zu
Professor_innen	N= 184, m= 160, w= 24 (e. B.) m= 87%, w= 13% (2011)
2.2 Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien (Stand April 2014)	
Hochschulleitung	N= 5, m= 2, w= 3 (2 Kanzlerinnen teilen sich eine Stelle) m= 40%, w= 60% (e. B.)
Erweiterte Hochschulleitung	k. A.
Senat	N= 11, m= 8, w= 3 m= 73%, w= 27% (e. B.)
Hochschulrat	N= 21, m= 16, w= 5 m=76%, w= 24% (e. B.)
2. Darstellung der institutionellen Verankerung	
2.1 Zentrale Dokumente	
2.1.1 Leitbild	k. A.
2.2 Verankerung im Präsidium	
2.2.1 Vize-Präsidium	k. A. zu Zuständigkeiten
2.2.2 Stabsstelle	k. A.
2.3 Zentrale Frauenbeauftragte, Zahl der Stellvertreter_innen	
Hochschulfrauenbeauftragte ist vorhanden	
2.3.1 Ressourcen – Freistellungsumfang	
k. A.	

2.3.2 Frauenbüro – Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Zahl der Hilfskräfte, Budget	Der Frauenbeauftragten steht eine Referentin (50% Stelle) zur Verfügung.
2.3.3 Kompetenzen – Teilnahme an Gremien, Stimmrecht etc.	Die Frauenbeauftragte - ist Mitglied in Senat und Erweiterter Hochschulleitung - nimmt an Sitzungen des Hochschulrats teil
2.4 Dezentrale Verankerung - Fakultäten	Verankerung durch - Fakultätsfrauenbeauftragte aller Fakultäten - keine Angaben zu Besetzung des Amtes an den Fakultäten (Stand April 2014)
2.5 Gleichstellungsbeauftragte – Konzept, Ressourcen, Personal	- Gleichstellungsbeauftragte
2.6 Weitere Gremien – Arbeitskreise, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat	k. A.
3. Gleichstellungsstrategie	
3.1 Gleichstellungskonzept	Kein Gleichstellungskonzept auf Webseite vorhanden
3.2 Top-Down-Steuerung	
3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	k. A.
3.2.2 Interne Zielvereinbarungen (Hochschulleitung mit Fakultäten)	k. A.
3.3 Individuelle Maßnahmen/Service	- Mentoring-Programm für Studentinnen in MINT-Berufen - Schnuppertage für Schülerinnen
3.4 Kultur- und strukturverändernde Maßnahmen (z.B. besondere Studiengänge, Gastprofessur Gender, Workshops, Kompetenzzentren etc.)	k. A.
4. Etablierungsgrad Gender Studies	
4.1 Studium und Lehre	k. A.
4.2 Forschung	k. A.
4.3 Tagungen	k. A.
5. Externe Bewertung zu Gleichstellung	
- CEWS-Ranking - Professorinnenprogramm	- <u>CEWS-Ranking 2013</u> : Rang 5 (6 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006 Mittelgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal, Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004 Schlussgruppe: Professuren - <u>CEWS-Ranking 2011</u> : Rang 6 (5 von 10 möglichen Punkten) Spitzengruppe: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004 Mittelgruppe: hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal,

	Studierende, Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2006, Professuren
--	---

Zielvereinbarungen mit dem Land (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen)	
Darstellung der Zielvereinbarungen zu Gleichstellung zwischen Hochschule und Land	<p>Schwerpunkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren und Studierenden im MINT-Bereich - Erhöhung des Männeranteils im sozialen Bereich <p>Ausgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielzahlen nicht vorhanden - Maßnahmen festgelegt

Quellen:

Hochschule Würzburg-Schweinfurt: Homepage, <http://www.fhws.de/> (Zugriff 24.10.2014).

Hochschule Würzburg-Schweinfurt: Jahresbericht 2012, http://www.fhws.de/fileadmin/redaktion/dokumente/Jahresberichte/FHWS_Jahresbericht_2012.pdf (Zugriff 22.10.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 21.10.2014).

Teil C: Gleichstellungs-Governance auf Landesebene

Politik und Wissenschaft stehen in einem gewissen Spannungsverhältnis. Die Freiheit der Wissenschaft ist verfassungsrechtlich garantiert. Insofern versucht die Wissenschaft politische Einflussnahme abzuwehren. Gleichzeitig haben die Hochschulen aber einen öffentlichen Auftrag und erhalten öffentliche Mittel. Damit müssen sie sich auch an staatliche Vorgaben halten. Zwar hat mit der Hochschulreform die Detailsteuerung seitens der Wissenschaftsministerien abgenommen; gleichwohl ist die Einschätzung aus der Hochschulforschung, dass die Außensteuerung im Sinne der Anreizsetzung auf bestimmte Verhaltenstendenzen in den Hochschulen eher zu- als abgenommen hat (Bogumil et al. 2013: 225). D.h., dass trotz der Hochschulautonomie politische Steuerung möglich ist und praktiziert wird.

1. Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen des Freistaats Bayern

1.1. Rechtsnormen zu Gleichstellung an bayerischen Hochschulen

Der Staat reguliert Gleichstellung an Hochschulen insbesondere durch die im Hochschulgesetz und Hochschulpersonalgesetz festgelegten Rechtsnormen. In diesem Rahmen können die Hochschulen individuelle Regelungen zur Institutionalisierung der Gleichstellung über ihre Grundordnungen festlegen.

Das Bayerische Hochschulgesetz weist den Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Förderung der „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu. Es fordert die Hochschulen dazu auf, Gleichberechtigung als Leitprinzip zu berücksichtigen und auf die „Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken“. In diesem Zusammenhang weist es als Gleichstellungsziel die „Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft“ aus und versteht dabei Frauenförderung als ein zur Erreichung dieses Ziels geeignetes Mittel (vgl. Art. 4 Abs. 1 Satz 1-3 BayHSchG). Mit dieser Regelung integriert das Bayerische Hochschulgesetz Gleichstellung als übergeordnetes Leitprinzip in den gesamten Hochschulzusammenhang und legt die tatsächliche Umsetzung von Gleichstellung eindeutig als Verantwortungsbereich der Hochschulen fest. Darüber hinaus gibt es durch die Formulierung eines Gleichstellungsziels einen konkreten Handlungsrahmen für Hochschulen vor, auf den sie sich in der Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen beziehen sollen.

Auch in den Bereichen der Gremienbesetzung und der Berufung werden gesetzliche Regelungen zu Gleichstellung getroffen, allerdings sind diese sehr weich formuliert: So ist bei der Besetzung von Gremien „eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern [...] anzustreben“ (Art. 4 Abs. 4 BayHSchG). Nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz soll in Gremien auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hingewirkt werden (Art. 21 BayGIG). Bezogen auf die Berufung von Professor_innen verlangt das Hochschulpersonalgesetz, bei der Erstellung eines Berufungsvorschlags „auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken“ (Art. 18 Abs. 1 Satz 7 BayHSchPG).

Die Institutionalisierung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags wird im Hochschulgesetz durch das Amt der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten geregelt. Ihnen werden zwei zentrale

Aufgaben zugeordnet: So achten sie in ihrer Funktion „auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende“ und „sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe“, nämlich die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und die Beseitigung von Nachteilen (Art. 4 Abs. 2 Satz 1 BayHSchG). Die Frauenbeauftragten werden „für die Hochschule vom Senat, für die Fakultät vom Fakultätsrat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ gewählt (Art. 4 Abs. 1 Satz 2 BayHSchG). Sie „gehören der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat, für die Fakultäten gewählte Frauenbeauftragte dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG) als stimmberechtigte Mitglieder an“ (Art. 4 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG). Die Hochschulfrauenbeauftragten sind qua Amt Mitglieder in den Senatsausschüssen (Art. 25, Abs. 4 Satz 2 BayHSchG). Sie nehmen darüber hinaus an den Sitzungen des Hochschulrats ohne Stimmrecht teil (Art. 26 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG). Die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen Gremien wird zusätzlich über die Grundordnung der Hochschule geregelt.

Prinzipiell ist das Amt der Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten in Bayern ein Nebenamt, dessen Amtsinhaberinnen „für die Dauer ihrer Tätigkeit (...) von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten [sind]“ (Art. 4 Abs. 3 Satz 2 BayHSchG). Zusätzlich müssen ihnen „zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung“ gestellt werden (Art. 4 Abs. 3 Satz 1 BayHSchG). Wie diese Entlastung organisiert ist, ob sie in Form einer Deputatsermäßigung sichergestellt wird und welche Ressourcen der Frauenbeauftragten zur Verfügung stehen, wird von jeder Hochschule unter anderem über die Grundordnung geregelt.

Das Land steuert Gleichstellung an bayerischen Hochschulen auch durch gesetzliche Regelungen im Bereich der Finanzierung. So sind bei der Zuweisung staatlicher Mittel neben dem erforderlichen Bedarf auch „Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen“ (Art. 5 Abs. 2 Satz 2 BayHSchG). Darüber hinaus legt das Hochschulgesetz fest, dass die Arbeit der Hochschulen auch in Bezug auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig bewertet und die Ergebnisse dieser Bewertung veröffentlicht werden (Art. 10 Abs. 1 Satz 1 BayHSchG).

1.2. Verankerung von Gleichstellung im Wissenschaftsministerium

Das Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst hat als Teil der bayerischen Staatsregierung Gleichstellung als „durchgängiges Leitprinzip“ in seinen Organisationsrichtlinien verankert (vgl. Bayerische Staatsregierung: Richtlinien). Dieses Prinzip soll „unter Berücksichtigung einer geschlechtersensiblen Sichtweise“ in allen Maßnahmen gefördert werden. Darüber hinaus verpflichtet sich das Ministerium zur „Beachtung von Gender Mainstreaming“ (vgl. StMBKWK: Gleichstellung).

Für den Geschäftsbereich des Ministeriums selbst gibt es weiterhin ein Gleichstellungskonzept, das für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller nachgeordneten Einrichtungen, aber nicht für Hochschulen, gilt. Es formuliert Gleichstellungsziele analog zu den gesetzlichen Vorgaben des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes, legt Maßnahmen zur Zielerreichung fest und bündelt Daten zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen. Laut dem aktuellen Gleichstellungskonzept beträgt der Frauenanteil an Beamt_innen des Ministeriums im Berichtszeitraum 37% und an Führungspositionen 28% (vgl. StMBKWK: Gleichstellungskonzept; eigene Berechnung).

Zur Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit innerhalb des Ministeriums konnten nur wenige Angaben recherchiert werden. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist im Organigramm verzeichnet und besetzt; zu den Ressourcen und zur Integration der Beauftragten in den Organisationszusammenhang konnten keine Angaben gefunden werden. Neben der Gleichstellungsbeauftragten ist ein Referat mit dem Titel „Gleichstellungsgesetz, Frauenförderung, Geheimschutz und Sicherheit“ in der Abteilung „Zentrale Aufgaben, Inklusion“ angesiedelt (vgl. StMBKWK 2014b). Welche Aufgaben diese Einheit in Bezug auf Gleichstellung an den Hochschulen übernimmt, konnte im Rahmen der Recherche nicht eruiert werden.

Über die Laufzeit des nationalen MINT-Pakts war darüber hinaus im Wissenschaftsministerium die Koordinierungsstelle BestMINT angesiedelt, die unter anderem auch Projekte, „die sich auf Frauenförderung konzentrieren“ (vgl. Nationaler Pakt für Frauen in MINT Berufen: Die Partner), koordinierte.

Im Internetauftritt des Wissenschaftsministeriums wird Gleichstellung vor allem in Bezug auf Förderprogramme, bereitgestellte Finanzmittel und Maßnahmen an Hochschulen behandelt. Darüber hinaus wird das Gleichstellungskonzept verlinkt und eine kurze Einführung zur Rolle der Gleichstellung im Ministerium gegeben. Weiterführende Links zum Thema verweisen an externe Stellen wie die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF), die Universität München LMU und die Frauenbeauftragten der bayerischen HAWs (vgl. StMBKWK: Gleichstellung).

1.3. Innovationsbündnisse

Seit 2005 schließt der Freistaat Bayern mit bayerischen Hochschulen Innovationsbündnisse, in denen das Verhältnis zwischen Hochschulen und Land durch die Festlegung finanzieller Leistungen, die zur Erreichung der ausgehandelten hochschulpolitischen Ziele notwendig sind, konkretisiert wird. Diesen Bündnissen liegt das Prinzip von Leistung und Gegenleistung zu Grunde, durch das Hochschulen auf der einen Seite Planungssicherheit in Bezug auf finanzielle Mittel erhalten sollen und sich gleichzeitig zur Bereitstellung von Ausbildungskapazitäten verpflichten (vgl. StMBKWK: Innovationsbündnis 2018). Gegenstand der Innovationsbündnisse sind demnach die allgemein zu erbringenden Leistungen aller bayerischen Universitäten, HAWs und Kunsthochschulen in Bezug auf festgelegte hochschulpolitische Zielsetzungen auf der einen Seite und die dafür bereitgestellten Finanzmittel des Freistaats Bayern auf der anderen. Darüber hinaus wird in den Vereinbarungen festgelegt, zu welchen Themenfeldern individuelle Zielvereinbarungen zu Leistungen einzelner Hochschulen getroffen werden.

Diese Innovationsbündnisse ermöglichen dem Land, die Leistungen der bayerischen Hochschulen auch in Bezug auf Gleichstellung durch die Schaffung von finanziellen Anreizen zu fördern. Im Rahmen der Innovationsbündnisse 2013 und 2018 werden solche Anreize durch schriftlich festgelegte hochschulpolitische Zielsetzungen im Gleichstellungsbereich gesetzt. Das Innovationsbündnis 2013 legte in §2 die Verstärkung von Frauenförderung als ein mögliches Themenfeld der individuellen Zielvereinbarungen einzelner Hochschulen fest, griff Gleichstellungsziele aber nicht als ein für alle bayerischen Hochschulen gültiges hochschulpolitisches Ziel auf (vgl. StMBKWK: Innovationsbündnis 2013). Das Innovationsbündnis 2018 formuliert Gleichstellung hingegen als hochschulpolitische Zielsetzung für alle bayerischen Hochschulen. So werden „Maßnahmen zur Gleichstellung in Wissenschaft und Kunst und Verstärkung der

wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchsförderung von Frauen mit einem laufenden Monitoring der Ergebnisse insbesondere bezüglich der Berufung von Frauen auf Professuren“ (StMBKWK: Innovationsbündnis 2018: 3) in der Vereinbarung als gleichstellungspolitische Ziele festgelegt, für deren Erreichung alle Hochschulen Leistungen erbringen müssen. Die Konsequenzen der Nicht-Erreichung dieser Zielsetzung werden im Innovationsbündnis 2018 nicht konkretisiert, sondern sollen im Rahmen der individuellen Zielvereinbarungen der jeweiligen Hochschulen geregelt werden.

1.4. Zielvereinbarungen zwischen dem Freistaat Bayern und den Hochschulen

Auf der Grundlage der in den Innovationsbündnissen festgelegten allgemeinen hochschulpolitischen Leistungen werden bilaterale Zielvereinbarungen zwischen den einzelnen Hochschulen und dem Land vereinbart. Sie dienen der Konkretisierung und ggf. Ergänzung der allgemeinen Leistungen der Hochschulen „entsprechend dem jeweiligen Profil der Hochschule“ (StMBKWK: Innovationsbündnis 2013: 3). Seit ihrer Einführung 2006 wurden in Bayern dreimal Rahmenzielvereinbarungen unterzeichnet. Die über eine Laufzeit von vier Jahren getroffenen Vereinbarungen legen „gemeinsam Schwerpunkte für die Entwicklung und Profilbildung“ (vgl. StMBKWK: Zielvereinbarungen) fest, die auch die Gleichstellungsarbeit der Hochschulen betreffen. Diese Vereinbarungen sind zwar nach allgemeiner Auffassung politisch bindend, aber nicht juristisch einklagbar (vgl. König 2007: 37, zitiert in Erbe 2015). Die Ausgestaltung der Zielvereinbarungen erfolgt individuell für jede Hochschule im Rahmen der vereinbarten Innovationsbündnisse. Vor diesem Hintergrund sind Zielvereinbarungen analog zu den Innovationsbündnissen als Elemente der Außensteuerung zu verstehen, durch die das Land Anreize zu bestimmten Verhaltenstendenzen an bayerischen Hochschulen setzen kann.

Für das vorliegende Gutachten wurden die für den Zeitraum 2014-2018 vereinbarten Zielvereinbarungen zwischen den 26 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft und dem bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst in Bezug auf die Ausdifferenzierung und Operationalisierung des übergeordneten Gleichstellungsziels ausgewertet. Dabei wurde in Anlehnung an den Gender-Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW die Ausgestaltung der Zielvereinbarungen in Bezug auf die konkrete Ausformulierung von Zielzahlen und Zeitvorgaben nach unterschiedlichen Kontraktarten unterschieden. Der Gender-Report 2013 kategorisiert die untersuchten Zielvereinbarungen in seiner Auswertung in harte, eher harte und weiche Kontrakte. Der Fokus dieser Einordnung liegt insbesondere auf der Unterscheidung zwischen qualitativen und quantitativen Zielvorgaben und deren Formulierung (vgl. Kortendiek/Hilgemann/Nigel et al. 2013: 219ff).

Auf der Basis der durchgeführten Recherche zu bayerischen Innovationsbündnissen und den Spezifika bayerischer Zielvereinbarungen wurden die im Gender-Report 2013 genutzten Kontraktarten für das vorliegende Gutachten angepasst. In diesem Zusammenhang wurde unter anderem die Dimension der Sanktionen als Analysekriterium ergänzt. Abweichend vom Gender-Report 2013 wurden dementsprechend folgende Definitionen zur Einordnung der Zielvereinbarungen in Kontraktarten zu Grunde gelegt:

- Harte Kontrakte:* Zielvereinbarungen, die quantitative Messkriterien/Ziel- und Zeitvorgaben³⁴ nennen und Sanktionen bei Nichterreichung dieser Vorgaben festlegen
- Eher harte Kontrakte:* Zielvereinbarungen, die quantitative Messkriterien/Ziel- und Zeitvorgaben nennen
- Weiche Kontrakte:* Zielvereinbarungen mit qualitativen Vorgaben ohne festgelegte Messkriterien

Darüber hinaus wurde analysiert, ob konkrete Gleichstellungsmaßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele festgelegt wurden. Nicht bewertet wurde, wie anspruchsvoll die Ziele sind, zu denen sich die Hochschulen verpflichteten.

Gleichstellung in den untersuchten Zielvereinbarungen

In allen Zielvereinbarungen wurden Gleichstellungsziele in einem expliziten Passus und in folgender Häufigkeit gefunden:

- Steigerung des Frauenanteils bei Professuren (24 Hochschulen)
- Erhöhung des Frauenanteils bei Studierenden im MINT-Bereich (11 Hochschulen)
- Erhöhung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen/Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (9 Hochschulen)
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (7 Hochschulen)

Die gewählten Schwerpunkte machen deutlich, dass in den Vereinbarungen ein starker Fokus auf die Veränderung der quantitativen Geschlechterverhältnisse gelegt wird. So wurde die Erhöhung des Professorinnenanteils an 24 Hochschulen als Ziel festgehalten. Zwei weitere Hochschulen (eine Universität und eine HAW) formulierten als Ziel, ihren Spitzenplatz mit dem höchsten Frauenteil bei den Professuren zu halten. Damit tragen alle untersuchten Hochschulen dem im Innovationsbündnis 2018 formulierten hochschulpolitischen Ziel der Gleichstellungsförderung Rechnung, das anhand der Ergebnisse bei der Berufung von Frauen auf Professuren gemessen werden soll (siehe weiter oben). Zur gezielten Nachwuchsförderung von Frauen in den wissenschaftlichen Karrierestufen Studienabschluss, Promotion und Habilitation verpflichteten sich sieben Universitäten und zwei HAWs. So wurde an der Universität Erlangen-Nürnberg „die Erhöhung des Frauenanteils [...] bei den Habilitationen auf 27% und bei den Promotionen auf 43%“ als Ziel festgelegt (Zielvereinbarung Universität Erlangen-Nürnberg: 12-13). Elf Hochschulen (darunter zwei Universitäten) streben die Steigerung des Frauenanteils bei Studierenden insbesondere in den MINT-Fächern an. Die HAW Amberg-Weiden formuliert ihre Gleichstellungsziele wie folgt: „Der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Positionen / Professuren der Hochschule und der Anteil an Studentinnen in den technisch-wissenschaftlichen Studiengängen („MINT“) ist weiter erhöht, der Studienerfolg wird noch stärker gefördert“ (Zielvereinbarung HAW Amberg-Weiden: 11). Als Zielmarke für die drei genannten Personenkreise setzt die Hochschule eine Steigerung um „jeweils 10 Prozentpunkte“ bis zum Ablauf der Zielvereinbarung (ebd.).

Neben der Ausrichtung auf Ziele im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ist für sieben Hochschulen die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf als Ziel ihrer Gleichstellungsarbeit

³⁴Als eine konkrete Zeitvorgabe wird in diesem Zusammenhang auch die Laufzeit der Zielvereinbarungen berücksichtigt.

festgeschrieben (davon vier Universitäten und drei HAWs). Zusätzlich zu den oben beschriebenen Schwerpunkten waren weitere genannte Ziele

- die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsgremien und Führungspositionen,
- der Abbau struktureller Hindernisse,
- die Erhöhung des Männeranteils im sozialen Bereich
- und die Entwicklung von Diversity-Plänen und Gleichstellungskonzepten.

Im Gegensatz zu den Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2009-2013 (vgl. Bayerischer Landtag 2008a) wurden in keiner der ausgewerteten Vereinbarungen für 2013-2018 Ziele im Bereich der Genderforschung formuliert.

Obwohl sich die untersuchten Hochschularten in den übergeordneten Zielen ihrer Gleichstellungsarbeit und Ausgestaltung der Zielvereinbarungen ähneln, variieren einzelne Aspekte innerhalb der Hochschularten. In den Zielvereinbarungen der Universitäten liegt der Fokus neben der Förderung von Frauen in der höchsten Statusgruppe vor allem beim weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs im Promotions- und Habilitationsbereich, während die der HAWs vor allem auf die Rekrutierung von Studentinnen für technische Studiengänge und Professorinnen zum Ziel haben.

Die 26 untersuchten Zielvereinbarungen zwischen Wissenschaftsministerium und bayerischen Hochschulen sind entweder als eher harte oder weiche Kontrakte ausgestaltet. So enthalten 22 der untersuchten 26 Zielvereinbarungen quantifizierbare Zielzahlen für den Gleichstellungsbereich, die im Rahmen der Laufzeit der Zielvereinbarungen erreicht werden müssen. Dementsprechend sind sie als eher harte Kontrakte zu sehen. Beispielhaft für solch einen Kontrakt ist die Vereinbarung der HAW Nürnberg mit dem bayerischen Wissenschaftsministerium. Das dort festgelegte Ziel, den Frauenanteil in Lehre und Forschung zu steigern, wird über Zielzahlen zum Frauenanteil bei Professuren, Studierenden und Absolvent_innen operationalisiert und messbar gemacht. Die Erreichung dieser Zielvorgaben soll innerhalb der Laufzeit der Zielvereinbarungen erfolgen. Dabei wird eine erste Erfolgskontrolle auf der Grundlage des zur Mitte der Laufzeit einzureichenden Zwischenberichts durchgeführt (vgl. Zielvereinbarung HAW Nürnberg).

Zielvereinbarungen, die als weiche Kontrakte ausgestaltet sind, wurden mit drei HAWs und einer Universität geschlossen. Die Zielvereinbarungen des Staatsministeriums mit der HAW Würzburg-Schweinfurt beziehen sich beispielsweise auf das Kaskadenmodell, legen aber keine konkreten Zielzahlen zur Erhöhung der Frauenanteile fest (vgl. Zielvereinbarung HAW Würzburg-Schweinfurt). An der Universität Würzburg werden ebenfalls keine Messgrößen, sondern qualitative Schritte wie beispielsweise „der Ausbau der Dual Career-Angebote“ im Bereich der Gleichstellungsziele vereinbart (Zielvereinbarung Universität Würzburg: 13).

Neben Zielzahlen weisen elf Zielvereinbarungen konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der angegebenen Ziele aus. Die Universität Augsburg legt als Maßnahme zur Erreichung der Zielzahlen im Bereich Teilhabe unter anderem fest, dass „gemeinsam mit den Fakultäten Gender- und Diversitypläne“ entwickelt werden (Zielvereinbarung Universität Augsburg: 25). Nur in einem Fall werden im Rahmen der Zielvereinbarungen von Seiten des Ministeriums Zusagen zu Finanzmitteln

getroffen. So unterstützt das Staatsministerium während der Laufzeit der Zielvereinbarungen die Universität Augsburg bei der Erreichung ihrer Gleichstellungsziele mit jährlich 40.000 Euro (ebd.: 26).

In keiner der untersuchten Zielvereinbarungen werden Sanktionen bei Nichterreichen der festgelegten Gleichstellungsziele beschrieben. Zwar wird in allen Zielvereinbarungen darauf verwiesen, „dass sich die finanzielle Ausgangssituation [der jeweiligen Hochschule] für die nächste Zielvereinbarung verschlechtert“, wenn die Hochschule keinen überzeugenden Nachweis erbringt, „dass sie die vereinbarten Ziele aus Gründen verfehlt hat, die sie nicht zu verantworten hat“ (StMBKWK: Zielvereinbarungen). Diese finanziellen Einschränkungen sind jedoch nicht an die Nichterreichung der bzw. Abweichung von vereinbarten Messkriterien zu Gleichstellungszielen gekoppelt, sondern beziehen sich allgemein auf alle vereinbarten Ziele³⁵.

1.5. Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)

Die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) ist ein weiteres Element staatlicher Hochschulsteuerung, das die Integration von Gleichstellungszielen in die Rahmensteuerung der jeweiligen Hochschule ermöglicht. Bei der LOM handelt es sich um eine formelgebundene Finanzierung. Die Höhe der Mittelzuwendung hängt von den Leistungen ab, die eine Hochschule in einem bestimmten Zeitraum erbringt. Vorab festgelegte Indikatoren bilden die Leistungen in verschiedenen Bereichen ab und fließen in eine mathematische Formel ein. Die Hochschulen konkurrieren direkt miteinander um begrenzte Ressourcen. Analog zur Gleichstellungssteuerung der Fakultäten über eine hochschulinterne LOM (vgl. Teil A, Kapitel 3) kann auch die Landes-LOM durch die Integration von Gleichstellungskriterien finanzielle Anreize zur Erreichung von Gleichstellungszielen setzen.

Der Freistaat Bayern wendet auf der Grundlage des Art. 5 des Bayerischen Hochschulgesetzes die LOM als Instrument der Hochschulfinanzierung an. Im Jahr 2010 betrug der Anteil der LOM 1,45% der staatlichen Mittel für die Gruppe der Universitäten und 0,57% der Mittel für die Gruppe der Fachhochschulen/HAWs (Dohmen/Henke 2011: 246). In diesem Rahmen vergibt das Land staatliche Haushaltsmittel unter Wettbewerbsbedingungen an bayerische Universitäten und HAWs (vgl. Erbe 2015; StMWFK 2010). Das Verteilungsmodell für Universitäten wie auch für die HAWs beinhaltet ein Leistungskriterium für Gleichstellung, das 10% der zu vergebenden Mittel an beide Hochschularten ausmacht (StMWFK 2010). Die Leistung im Gleichstellungsbereich wird im Falle der Universitäten auf der Grundlage der Anzahl von Professorinnen und Habilitandinnen ermittelt. Fächergruppen werden dabei unterschiedlich gewichtet (ebd.). Nach welchen Vorgaben die Gleichstellungsleistung an HAWs gemessen wird, ist dem zitierten Dokument nicht zu entnehmen. Der konkrete Mittelumfang, den die einzelnen Hochschulen auf der Grundlage der erbrachten Leistungen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags erhalten, also wie hoch Gewinn oder Verlust tatsächlich ausfallen, konnte im Rahmen der Recherche nicht recherchiert werden. So kann auch nicht beurteilt werden, ob die Landes-LOM einen Anreiz für die Umsetzung von Gleichstellungszielen darstellt.

³⁵ Siehe hier exemplarisch den Gliederungspunkt 3.3.2 der Zielvereinbarung zwischen der HAW Augsburg und dem StMBKWK

1.6. Ausstattung der Frauenbeauftragten

Die zentralen Frauenbeauftragten müssen gemäß §4 Bayerisches Hochschulgesetz mit finanziellen Mitteln zur wirksamen Wahrnehmung ihrer Funktion ausgestattet werden (vgl. auch Teil A, Kap. 2.3.1). Von Seiten des Wissenschaftsministeriums werden diese Mittel in der Form von Beschäftigungsentgelten zur Unterstützung der Frauenbeauftragten bereitgestellt (StMBKWK 2014a: 2-3). In den Jahren 2013 und 2014 stellte das Wissenschaftsministerium den Frauenbeauftragten der Universitäten pro Jahr 177.890 Euro als Beschäftigungsentgelte aus Landesmitteln zur Verfügung, was pro Universität einen Zuschuss von 16.000 bis rd. 31.000 Euro bedeutete. An die Frauenbeauftragten der HAWs wurden Mittel in Höhe von 84.020 Euro pro Jahr für 2013 und 2014 ausgeschüttet, was für die Mehrzahl der HAWs einen Zufluss von 3.600 Euro erbrachte. Nur die beiden großen HAWs München und Nürnberg erhielten jeweils 10.500 Euro (ebd.). Die Sprecherin der Frauenbeauftragten der HAWs, Christine Süß-Gebhard, beschrieb auf der Fachtagung „25 Jahre Frauenbeauftragte an bayerischen Hochschulen – Gleichstellung in der Wissenschaft“ am 28.11.2013 die prekäre Ausstattung der HAWs. So reichten die Mittel nur für die Beschäftigung einer studentischen Hilfskraft, was zu einem häufigen Wechsel führt und die Arbeit der Frauenbeauftragten erschwert.

1.7. Förderprogramme auf Landesebene

Der Freistaat Bayern fördert die Gleichstellung an bayerischen Hochschulen weiterhin durch die Bereitstellung von Mitteln aus dem Landeshaushalt für zwei Gleichstellungsförderprogramme: das „Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ und der „Nationale MINT-Pakt“ (vgl. StMBKWK 2014a). Dabei spielt nicht nur der Umfang der bereitgestellten Mittel eine Rolle, sondern auch die Konzeption und Zielsetzung der Förderprogramme (vgl. Teil A 3.2.).

Beim Programm zur „Realisierung der Chancengleichheit“ handelt es sich um eine Weiterführung des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) des Bundes und der Länder, das die Erhöhung der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und in Führungspositionen, insbesondere Professuren, zum Ziel hat (LaKoF: Fördermöglichkeiten). Nachwuchswissenschaftlerinnen bayerischer Hochschulen können aus diesen Mitteln Förderungen für Promotions- und Habilitationsstipendien beantragen. Darüber hinaus können Kinderbetreuungszuschläge gefördert werden (vgl. Universität Würzburg: Programm Chancengleichheit). Damit setzt das Programm vor allem auf der Ebene der personenbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen an (vgl. Teil A, 3.2.).

2012 trat Bayern dem nationalen MINT-Pakt bei, einer bundesweiten Initiative, um den Frauenanteil in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen und Berufen zu erhöhen (vgl. Nationaler Pakt für Frauen in MINT Berufen: Komm, mach MINT). Zur Erreichung dieses Ziels stellte der Freistaat Mittel bereit, die für die Umsetzung MINT-bezogener Projekte von den bayerischen Hochschulen beantragt werden konnten. In Bayern wurden im Rahmen des MINT-Pakts Programme von acht Universitäten und zwölf HAWs gefördert³⁶ (vgl. Nationaler Pakt für Frauen in MINT Berufen:

³⁶ Im Rahmen der Recherche wurde nicht ersichtlich, ob die aufgeführten Projekte ausschließlich durch den Freistaat Bayern gefördert wurden und inwiefern weitere Projektpartner_innen und Hochschulen an der Finanzierung beteiligt sind.

Projektlandkarte). Auch im Rahmen dieses Förderprogramms werden vor allem personenbezogene Maßnahmen wie Mentoring-Programme und Schülerinnen-Projekte durchgeführt, die konzeptionell unter anderem darauf ausgerichtet sind, „ein realistisches Bild der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe zu vermitteln“ (Nationaler Pakt für Frauen in MINT Berufen: Komm, mach MINT). Das Wissenschaftsministerium gibt für die Jahre 2013/2014 eine Fördersumme von in etwa 442.000 Euro an (vgl. StMBKWK 2014a).

Insgesamt wurden für das „Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ und das Förderprogramm „Nationaler MINT-Pakt“ im Jahr 2013 an Universitäten Fördermittel in Höhe von 1.972.710 Euro und an HAWs in Höhe von 676.290 Euro ausgeschüttet. Im Jahr 2014 lag die Förderung an Universitäten bei 1.738.742 Euro und an HAWs bei 818.232 Euro. Damit beläuft sich die Gesamtsumme für Gleichstellungsförderung aus Landesmitteln im Jahr 2014 auf 2.556.974 Euro und im Jahr 2013 auf 2.652.000 Euro (vgl. Tabelle 13). Die Beschreibung der Förderprogramme lässt auf einen stark personenbezogenen Fokus schließen. Inwieweit auch struktur- und kulturverändernde Maßnahmen aus Landesmitteln gefördert werden, konnte im Rahmen der Recherche nicht eruiert werden.

Tabelle 13: Förderung der Gleichstellungsprogramme „Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ und „Nationaler MINT-Pakt“ aus Mitteln des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst im Jahr 2014 und 2013

	2014	2013
Universitäten	1.738.742,00 €	1.972.710,00 €
Hochschulen für angewandte Wissenschaft	818.232,00 €	679.290,00 €
Förderung Gesamt	2.556.974,00 €	2.652.000,00 €

Quelle: StMBKWK 2014a; eigene Berechnung

1.8. Bund-Länder-Programme

Zusätzlich zu den Landesprogrammen fördert der Freistaat Bayern die Gleichstellung an Hochschulen durch die Teilnahme an Bund-Länder-Programmen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Konzeption dieser Programme in Bezug auf Gleichstellung und die dafür auf Landesebene bereitgestellten Mittel und fachliche Unterstützung relevant.

1.8.1. Das Professorinnenprogramm

Mit seiner Beteiligung am Professorinnenprogramm I und II unterstützt Bayern über insgesamt zehn Jahre Gleichstellungsmaßnahmen, die nicht nur auf die Erhöhung des Professorinnenanteils, sondern auch auf die Erarbeitung und Weiterentwicklung von Gleichstellungskonzepten ausgerichtet sind und damit einen wichtigen Beitrag zur Veränderung der Gleichstellungssituation an bayerischen Hochschulen leisten.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms I werden in Bayern acht Vorgriffs- und 19 Regelprofessuren an den positiv bewerteten Hochschulen gefördert (vgl. Zimmermann 2012). Dabei beteiligt sich der Freistaat mit 3.378.558,15 Euro im Bereich der Universitäten und mit 5.698.664,54 Euro im Bereich der HAWs (vgl. StMBKWK 2014a). Bei den Finanzierungsquellen ist insbesondere von Bedeutung, „wie die Bundesmittel für die Professuren auf Landesebene gegenfinanziert werden“

(Zimmermann 2012: 35; Hervorhebung durch die Autorinnen). In der Antwort auf eine parlamentarische Anfrage gibt die Staatsregierung an, dass die finanzielle Beteiligung am Professorinnenprogramm I „aus Ansätzen der Hochschulen für Forschung und Lehre und Personalausgaben und aus den Ansätzen des Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre und nationaler MINT-Pakt und Entgelte für Beschäftigte zur Unterstützung der Frauenbeauftragten“ erfolge (StMBKWK 2014a: 5). Dies lässt darauf schließen, dass für das Professorinnenprogramm vorhandene Mittel umgeschichtet, aber keine zusätzlichen Landesmittel wie in anderen Bundesländern bereitgestellt werden (vgl. Zimmermann 2012).

Neben den Finanzierungsquellen ist auch die Rolle des bayerischen Staatsministeriums bei der Abstimmung der erarbeiteten Gleichstellungskonzepte mit den Hochschulen relevant. So gaben fünf von 21 bayerischen Hochschulen an, dass bei der Einreichung der Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Programms eine Abstimmung mit dem zuständigen Ministerium erfolgte. An fünf dieser Hochschulen erfolgte die Abstimmung in Form einer Kenntnisnahme des Konzepts durch das Ministerium und in einem Fall durch eine förmliche Zustimmung (vgl. Zimmermann 2012: 25ff). Acht Hochschulen stimmten sich in der Erarbeitung der Gleichstellungskonzepte nicht mit dem Ministerium ab³⁷. Diese Ergebnisse zeigen, dass dem Wissenschaftsministerium eine Beratungsrolle bei der Beantragung von Bund-Länder-Fördermitteln zukommen kann. Vor diesem Hintergrund wäre generell zu beleuchten, durch welche Maßnahmen diese Beratungsfunktion für bayerische Hochschulen im Gleichstellungsbereich ausgebaut und verstetigt werden kann, um die Erfolgsquote bayerischer Hochschulen bei Bund-Länder-Programmen zu erhöhen.

1.8.2. Die Exzellenzinitiative

Die Exzellenzinitiative ist ein aus Bundes- und Landesmitteln finanziertes Programm zur Förderung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und der Spitzenforschung an deutschen Hochschulen, an dem Bayern gemeinsam mit den 15 weiteren Bundesländern teilnimmt (vgl. BMBF: Verwaltungsvereinbarung). Die erste Exzellenzinitiative wurde von 2006 bis 2011 durchgeführt und die zweite Programmphase wurde im Jahr 2009 für einen Zeitraum von 2012 bis 2017 beschlossen³⁸. Im Rahmen der Exzellenzinitiative werden herausragende Projekte an Hochschulen in den Förderlinien Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzept gefördert. Die Schwerpunkte dieser Förderlinien variieren: Graduiertenschulen fokussieren vor allem die Nachwuchsförderung und Exzellenzcluster die Etablierung von Ausbildungs- und Forschungszentren. Die Zukunftskonzepte sind auf den Ausbau der Spitzenforschung ausgerichtet (vgl. DFG: Exzellenzinitiative). Die Bewilligungskriterien solcher Projekte schließen auch Gleichstellungsparameter mit ein. Für alle Förderkategorien ist „die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft zu berücksichtigen“ (DFG 2010: 2). Darüber hinaus werden bei der Bewertung der einzelnen geförderten Bereiche spezifische Gleichstellungskriterien angelegt. Die eingereichten Zukunftskonzepte werden beispielsweise auch in Bezug auf ihre Wirkung auf Gleichstellungsstrukturen bewertet (vgl. Wissenschaftsrat 2010). Auf dieser Bewertungsgrundlage werden in Bayern im Rahmen der zweiten Exzellenzinitiative zwei Zukunftskonzepte, sechs Exzellenzcluster und neun Graduiertenschulen an bayerischen Universitäten gefördert (vgl. Tabelle 14).

³⁷ Zu den Abstimmungsprozessen der übrigen acht Gleichstellungskonzepte liegen keine Angaben vor.

³⁸ Alle folgenden Angaben beziehen sich auf die zweite Phase der Exzellenzinitiative.

Tabelle 14: Im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderte Hochschulen nach Förderarten

Zukunftskonzepte	<ul style="list-style-type: none"> - LMUexcellent (Ludwig-Maximilians-Universität München) - TUM. The Entrepreneurial University (Technische Universität München)
Exzellenzcluster	<ul style="list-style-type: none"> - Engineering of Advanced Materials - Hierarchical Structure Formation for Functional Devices (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) - Nanosystems Initiative Munich (Ludwig-Maximilians-Universität München mit Universität Augsburg und Technischer Universität München) - Center of Integrated Protein Science Munich (Ludwig-Maximilians-Universität München mit Technischer Universität München) - Munich Center for Advanced Photonics (Ludwig-Maximilians-Universität München mit Technischer Universität München) - Munich Cluster for Systems Neurology (Ludwig-Maximilians-Universität München mit Technischer Universität München) - Origin and Structure of the Universe The Cluster of Excellence for Fundamental Physics (Technische Universität München mit Ludwig-Maximilians-Universität München)
Graduiertenschulen	<ul style="list-style-type: none"> - Bamberg Graduate School for Social Science (Otto-Friedrich-Universität Bamberg) - Bayreuth International Graduate School of African Studies (Universität Bayreuth) - Erlangen Graduate School in Advanced Optical Technologies (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) - Distant Worlds - Munich Graduate School for Ancient Studies (Ludwig-Maximilians-Universität München) - Graduate School of Quantitative Biosciences Munich (Ludwig-Maximilians-Universität München) - Graduate School of Systematic Neurosciences (Ludwig-Maximilians-Universität München) - International Graduate School of Science and Engineering (Technische Universität München) - Graduate School for East and Southeast European Studies (Universität Regensburg und Ludwig-Maximilians-Universität München) - Graduate School for Life Sciences (Julius-Maximilians-Universität Würzburg)

Quelle: StMBKWK: Exzellenzinitiative

1.9. Förderung der Genderforschung an bayerischen Hochschulen

Nach einer Anhörung des Bayerischen Landtags zum Thema „Genderforschung in Bayern“ 2008 (vgl. Bayerischer Landtag 2008c) gab es mehrere parlamentarische Anfragen und Anträge, die sich mit Genderforschung in Bayern befassten. Ihre Behandlung liefert aber für den Zeitraum 2008-2012 keine belastbaren Informationen zur finanziellen Förderung oder zu durchgeführten Maßnahmen im Bereich Genderforschung. Dementsprechend wird sich das vorliegende Gutachten auf die chronologische Aufbereitung der parlamentarischen Vorgänge in diesem Zeitraum beschränken. Im Rahmen der 2008 durchgeführten Anhörung wurden Expert_innen u.a. zu Fragestellungen im Bereich Förderlandschaft der Genderforschung angehört und unterbreiteten unterschiedliche Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Genderforschung in Bayern, die unter anderem die Einrichtung einer Koordinationsstelle für Genderforschung sowie eines diesbezüglichen Drittmittelprogramms aus Landesmitteln beinhalten (vgl. Bayerischer Landtag 2008d). In einer Antwort auf eine parlamentarische Anfrage desselben Jahres gibt die Staatsregierung einen Bericht über die institutionellen und personellen Strukturen der Genderforschung in Bayern ab. Hierin weist das Staatministerium darauf hin, dass Genderforschung als Querschnittsthema Teil verschiedener Forschungsprojekte sei und daher „ein gesondertes Budget für Genderforschung nicht existiert“ (Bayerischer Landtag 2008a: 5). In einer Antwort auf eine weitere Anfrage zu Anzahl und Budget der durch die Staatsregierung vergebenen Forschungsaufträge im Bereich Genderforschung gibt das Wissenschaftsministerium keinen konkreten Umfang der staatlichen Finanzmittel für Genderforschung an (vgl. Bayerischer Landtag 2008b). Ein 2012 im Bayerischen Landtag gestellter Antrag, der die Ergebnisse der Anhörung von 2008 mit der Forderung nach der Förderung eines Geschlechterforschungsprogramms in Bayern erneut aufgreift, wird in der parlamentarischen Abstimmung abgelehnt (vgl. Bayerischer Landtag 2012 und 2013). Gleichwohl zeigt die dazu stattfindende Anhörung des Hochschulausschusses vom 10.07.2013, in der neben Expert_innen auch von Seiten des Wissenschaftsministeriums berichtet wird, dass in die Frage der Förderung von Geschlechterforschung Bewegung gekommen ist. Laut der Vertretung des Ministeriums soll Genderforschung in Bayern vor dem Hintergrund der Hochschulautonomie durch die Institutionalisierung der bestehenden Netzwerke im Bereich Genderforschung gefördert werden (siehe auch weiter unten Teil C, Kap. 2.2). Diese Institutionalisierung soll in einem ersten Schritt durch die Einrichtung eines Forschungsverbunds zu Gender Studies und der damit verbundenen stärkeren Vernetzung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit dem universitären Genderforschungsbereich erfolgen (StMWFK 2013: 6).

Für den im Rahmen der Anhörung im Hochschulausschuss vorgestellten bayerischen Forschungsverbund zu Gender Studies wurde von Oktober 2013 bis Dezember 2014 eine Koordination für die Antragstellung finanziert (vgl. Frauenakademie München 2014). Der daraus hervorgegangene Verbundantrag ForGenderCare wird mit dem positiven Votum eines internationalen Gutachter_innen-Gremiums ab 2015 mit rund 3 Millionen Euro über einen Zeitraum von vier Jahren aus Landesmitteln gefördert (STMBKWK 2015; siehe auch weiter unten).

2. Bayerische Netzwerke

2.1. Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF)

Seit 1989 vertritt die Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF) „die Interessen von Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und Frauen des wissenschaftsstützenden Personals auf Landesebene“ (LaKoF: Startseite). Mitglieder sind die Frauenbeauftragten der bayerischen Universitäten und der HAWs und die Gleichstellungsbeauftragten der bayerischen Hochschulen, die über einen Beirat in die LaKoF integriert sind. Aktuell setzt sich die Konferenz aus 18 Frauenbeauftragten der Universitäten sowie den Frauenbeauftragten der HAWs und dem Beirat der Gleichstellungsbeauftragten zusammen, die jeweils eine Landessprecherin stellen. Die Landeskonzferenz tagt zweimal im Jahr und nimmt durch Stellungnahmen, Empfehlungen und Forderungen zu Themen hochschulischer Gleichstellungspolitik Einfluss auf gleichstellungspolitische Entscheidungen auf Landesebene (LaKoF: Startseite). Zusätzlich bündelt sie Informationen zu Fördermöglichkeiten und gesetzlichen Bestimmungen auf ihrer Webseite (LaKoF: Fördermöglichkeiten).

Für die Legislaturperiode 2013-2018 formulierte die LaKoF Forderungen zur Verbesserung der Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Konkret fordert die Landeskonzferenz die Staatsregierung und die im Landtag vertretenen Parteien dazu auf, folgende zusammengefassten Maßnahmen in unterschiedlichen Gleichstellungsbereichen umzusetzen (vgl. LaKoF: Forderungen der Landeskonzferenz):

Gleichberechtigte Teilhabe:

- Die Einführung von verbindlichen Zielzahlen und einer festgelegten Frauenquote in Leitungspositionen.

Finanzielle Rahmenbedingungen:

- Die Koppelung der festgelegten Zielzahlen an reguläre Haushaltsmittel durch die Einführung eines Sanktionsmechanismus.
- Die Stärkung des Leistungskriteriums „Gleichstellung“ im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM).
- Die Erhöhung der Mittel für Gleichstellungsarbeit und eine (haushaltsrechtliche) Sicherung der bestehenden Fördermaßnahmen³⁹.
- Die Verstärkung der Ressourcen der Frauenbeauftragten durch unbefristet angestelltes Personal.

Institutionelle Verankerung:

- Die Erweiterung der Kompetenzen der Frauenbeauftragten durch die Einführung einer gesetzlich geregelten Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten in der Hochschulleitung.
- Die Einführung eines Vetorechts der Hochschulfrauenbeauftragten in Berufungsverfahren, das eine Überprüfung des Verfahrens durch das Ministerium zur Folge hat.

³⁹ Diese Forderung bezieht sich insbesondere auf haushaltsrechtliche Beschränkungen und die Absicherung von Stipendien.

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie:

- Schaffung von familienfreundlichen Arbeitszeit- und Studienmodellen
- Bereitstellung der benötigten Landesmittel für Kinderbetreuung

2.2. Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern (NeGG)

Das Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern umfasst ca. 100 Forscher_innen aus rund 20 Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Gleichstellungsreferentinnen, Erwachsenenbildner_innen und Journalist_innen. Das Netzwerk wurde 2007 durch die Frauenakademie München mit dem Ziel initiiert, die Zusammenarbeit von Genderforscher_innen und Gleichstellungspraktiker_innen in Bayern durch regelmäßigen Austausch zu stärken, die Sichtbarkeit von Genderforschung und ihren Akteur_innen zu erhöhen und durch die Institutionalisierung des Netzwerks Genderforschung in Bayern langfristig voranzubringen. Darüber hinaus sollen durch die Arbeit des Netzwerks Synergien von Genderforschung und Gleichstellungspraxis auf der politischen Ebene sichtbar und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden (vgl. Frauenakademie München 2014: 20; NeGG 2012). Vor diesem Hintergrund initiierte das NeGG (damals noch unter dem Namen Round-Table-Gespräche zu Frauen- und Geschlechterforschung in Bayern, vgl. Frauenakademie München 2009: 14) die Anhörung zur Genderforschung im Hochschulausschuss im Jahr 2008 (siehe auch Teil C, Kapitel 1.9) und führte 2011 und 2013 Netzwerk-Tagungen zu den Themen „Frau Macht Konkurrenz“⁴⁰ und „Gender und Utopien“⁴¹ durch.

Forschungsverbund ForGenderCare

Aus dem Netzwerk heraus bildete sich eine Gruppe von Antragsteller_innen für einen Forschungsverbund zu Gender Studies. Unter der Federführung von Prof. Dr. Paula Villa (LMU) und Prof. Dr. Barbara Thiessen (Hochschule Landshut) wurde 2014 ein Antrag auf einen bayernweiten Forschungsverbund zum Thema „Gender und Care: Dynamiken von Fürsorge im Kontext von Institutionen, Praxen, Technik und Medien in Bayern (ForGenderCare)“ gestellt, der Anfang 2015 vom Wissenschaftsministerium bewilligt wurde. Im Rahmen des Forschungsverbunds werden in zwölf Einzelprojekten unter anderem Care-Arbeit in unterschiedlichen Sektoren der Gesellschaft betrachtet und technische Innovationen und Entwicklungen aus einer Gender- und Care-Perspektive analysiert. Ziel der Arbeit im Verbund ist es, neben der wissenschaftlichen Bearbeitung gemeinsamer Fragestellungen auch anwendungsnahe Ergebnisse für die Praxis zu generieren (vgl. StMBKWK 2015).

⁴⁰ <http://www.frauenakademie.de/bildung/dokumentationen/93-frau-macht-konkurrenz> (Zugriff 20.03.2015)

⁴¹ <http://www.frauenakademie.de/bildung/dokumentationen/127-tagung-es-geht-um-mehr-gender-und-utopien> (Zugriff 20.03.2015)

Teil D: Gute Beispiele und innovative Strategien

Ein Blick über die Landesgrenzen hinweg gibt Aufschluss, welche Strategien in anderen vergleichbaren Ländern verfolgt werden. Im Weiteren wird näher auf zwei deutsche Beispiele, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen (NRW), sowie auf die beiden deutschsprachigen Nachbarländer Österreich und Schweiz eingegangen. In allen vier Beispielen finden sich nachahmenswerte Strategien und Maßnahmen. Die Darstellung der Länderbeispiele erhebt nicht den Anspruch der Vollständigkeit, sondern soll die Besonderheiten in den jeweiligen Gleichstellungsstrategien hervorheben.

Niedersachsen und NRW werden als Beispiele gewählt, weil es sich bei beiden Ländern um große Flächenländer mit vergleichbaren Herausforderungen wie Bayern handelt. Niedersachsen hat 21 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft, in NRW sind es 37 Hochschulen. Die Bevölkerungszahl unterscheidet sich jedoch von Bayern, was bei unmittelbaren Vergleichen wie beispielsweise über den Mittelumfang für Landesprogramme für Gleichstellung oder Genderforschung berücksichtigt werden muss. Niedersachsen hat knapp acht Mio. Einwohner_innen, NRW etwas über 17,5 Mio. Bayern liegt mit gut 12,5 Mio. Einwohner_innen etwa in der Mitte.

Im Hinblick auf Gleichstellungserfolge an Hochschulen schneiden beide Bundesländer in bundesweiten Vergleichen gut ab, weshalb sie als Vorbilder dienen können. Niedersachsen belegte im CEWS-Hochschulranking 2013 einen Spitzenplatz beim Frauenanteil an Professuren mit 24,3%⁴² und bei der Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. NRW nahm bei diesem Ranking eine Spitzenposition bei der Steigerung des Frauenanteils unter den Professor_innen wie auch beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ein. Der Anteil der Frauen mit einer Professur lag in NRW bei 20,7% (alle genannten Daten beziehen sich auf das Jahr 2012, vgl. Löther 2013). Beim Professorinnenprogramm I waren beide Länder überdurchschnittlich erfolgreich (siehe Teil A, Kapitel 5.3 dieser Studie). Und auch bei den am besten von der DFG bewerteten Universitäten befinden sich überdurchschnittlich viele Hochschulen in NRW und Niedersachsen. Von 13 Universitäten in NRW erreichten sechs das Stadium 4 und weitere sechs das Stadium 3. In Niedersachsen erlangten drei von acht das Stadium 4 und vier das Stadium 3 (vgl. DFG 2013).

Die Hochschulsysteme Österreichs und der Schweiz unterscheiden sich vom deutschen, gleichwohl ist es von Interesse, welche Strategien dort zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt werden. Durch die Einbeziehung der Erfahrung anderer Staaten lässt sich die Rolle von Rahmenbedingungen und Entwicklungspfaden besser verstehen und kann von dortigen erfolgreichen Strategien gelernt werden.

1. Niedersachsen

Rechtsnormen

Im Landeshochschulgesetz von Niedersachsen gibt es vergleichsweise detaillierte Vorgaben zu Gleichstellung. Gegenüber anderen Hochschulgesetzen unterscheidet sich das niedersächsische u.a. darin, dass als Aufgabe der Hochschulen die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung

⁴² Besser schnitt im Ranking des CEWS 2013 nur Berlin mit 30,3% ab (Löther 2013).

genannt wird und dass feste Zielquoten für Frauen definiert werden. Darüber hinaus sind die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen mit weitgehenden Rechten ausgestattet. Das Landeshochschulgesetz (NHG) von 2007 in seiner letzten Novellierung vom 8. Juni 2010 legt folgende Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Genderforschung fest:

- Zu den Aufgaben der Hochschulen gehören die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile. Darüber hinaus tragen sie zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei (§ 3 Abs. 3 NHG).
- Bei gewählten Hochschulgremien sollen bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 vom Hundert berücksichtigt werden (§ 16 Abs. 5 Satz 2 NHG).
- Für die Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, gilt eine Frauenquote von mindestens 40% (§ 16 Abs. 6 Satz 2 NHG).
- § 21 Abs. 3 Satz 2 NHG regelt die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Stellenbesetzung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals bei gleicher Qualifikation: „Bei der Besetzung und der Beförderung sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.“
- Für Berufungsverfahren gilt, dass Berufungskommissionen mit mindestens 40% stimmberechtigten Frauen besetzt sein sollen und Ausnahmen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten bedürfen (§ 26 Abs. 2 Satz 5 NHG). Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berufungsverfahren ein Vetorecht, wenn sie den Gleichstellungsauftrag verletzt sieht (§ 26 Abs. 2 Satz 8 NHG).
- Der Senat beschließt im Einvernehmen mit dem Präsidium über den Gleichstellungsplan der Hochschule (§ 41 Abs. 2 Satz 1 NHG).
- Sowohl im Hochschulrat wie auch im Stiftungsrat sollen von sieben Mitgliedern mindestens drei Frauen sein (§§ 52 und 60 NHG).

Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an den niedersächsischen Hochschulen sowohl für das wissenschaftliche wie auch das nicht-wissenschaftliche Personal zuständig. Sie wird auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung vom Senat gewählt. Ihre Amtszeit beträgt bis zu sechs und bei Wiederwahl bis zu acht Jahren. In der Regel übt sie dieses Amt hauptberuflich aus. Diese Vorgaben sind im Hochschulgesetz § 42 Abs. 1 festgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Hochschule hin. Diese Aufgabe wird im Gesetz konkretisiert und vor allem als Beitrag zur Hochschulentwicklung betrachtet: „Sie [die Gleichstellungsbeauftragte] wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit“ (§ 42 Abs. 2 Satz 2 NHG). Dabei unterliegt sie fachlich keinerlei Aufträgen und Weisungen. Beim Präsidium hat sie ein Vortragsrecht; bei allen anderen Organen, Gremien und Kommissionen ist sie zu Sitzungen einzuladen und hat dort Antrags- und Rederecht. Wird eine Entscheidung, die den Gleichstellungsauftrag berührt, von einem Organ gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen, kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (§ 42 Abs. 4 NHG).

Politische Doppelstrategie der Frauenförderung und der Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Eine zentrale Rolle spielen in der Ausgestaltung der Hochschulpolitik wissenschaftliche Kommissionen, die die Landesregierung beraten. 1992 wurde erstmals eine Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung eingerichtet (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 1994). Wie bereits der Titel der Kommission verdeutlicht, wurde der Frauenforschung und der Förderung der Gleichstellung an den Hochschulen die gleiche Bedeutung beigemessen. Auf Empfehlung der 1. Frauenforschungskommission wurde ein Referat „Frauenförderung“ (heute „Gleichstellung“) im Wissenschaftsministerium eingerichtet, das auch mit der Geschlechterforschung befasst wurde (Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 2013: 23). Eine Empfehlung der 2. Frauenforschungskommission aufgreifend, wurde 1997 der Niedersächsische Forschungsverbund für Frauen- und Geschlechterforschung in Naturwissenschaft, Technik und Medizin (NFFG) eingerichtet. Über fünf Jahre erhielt er insgesamt 7,5 Mio. DM (ebd.). 2001 wurde das Maria-Goeppert-Mayer-Programm für internationale Frauen- und Geschlechterforschung aufgelegt. Programmziele sind die Einführung bzw. Gewährleistung internationaler Standards der Geschlechterforschung in Niedersachsen, die Fortsetzung und Intensivierung internationaler Kontakte, die strukturelle Verankerung von Geschlechterforschung in Lehre und Forschung, die Förderung der Interdisziplinarität sowie die Förderung von Nachwuchswissenschaftler_innen in der Geschlechterforschung. Konkret gefördert werden Gastprofessuren (zunächst wurden Professuren nur für ein Semester gefördert, seit 2007 ist auch ein längerer Zeitraum möglich) und der Aufbau von Frauen- und Geschlechterforschungszentren (Hartung 2014: 5). Beide Förderlinien, die Gastprofessuren und die Anschubfinanzierung von Forschungszentren, sind aufeinander bezogen: „Die Zentren sollten durch die in ihnen tätigen GastprofessorInnen vielfältige Impulse, insbesondere in Hinblick auf die internationale Zusammenarbeit, erhalten. Die GastprofessorInnen wiederum sollten in den Zentren eine feste Anlaufstelle haben, die die Integration in das Lehr- und Forschungskonzept der jeweiligen Hochschule fördern und erleichtern sollte“ (Geissler 2013: 276). Von 2001 bis 2010 wurden vom Land 4,3 Mio. Euro für Geschlechterforschung zur Verfügung gestellt (einschließlich der Mittel für das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP 2001-2006); die Hochschulen steuerten einen Betrag von rund 1 Mio. Euro zur Gegenfinanzierung bei (ebd.). In diesem Zeitraum wurden fünf Forschungszentren etabliert und insgesamt 91 Gastprofessuren gefördert. 45 Gastwissenschaftler_innen kamen aus dem Ausland (Hartung 2014: 5-6). 2010 wurde auf Grundlage einer Evaluation das Maria-Goeppert-Mayer-Programm modifiziert und stärker auf die Hochschulprofile hin ausgerichtet, um die Nachhaltigkeit des Programms zu erhöhen. Gefördert werden nun befristete wie auch unbefristete Professuren mit einer (Teil-)Denomination Gender über einen Zeitraum von vier bis fünf Jahren mit bis zu 70% aller anfallenden Kosten (Geissler 2013: 276; siehe auch Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur o.J.).

Einschätzungen

Bei der ersten Runde des Professorinnenprogramms waren die niedersächsischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft extrem erfolgreich, was darauf schließen lässt, dass ihre Gleichstellungsstrukturen eine gute Voraussetzung für die Teilnahme an dem Programm waren: Von insgesamt 21 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft nahmen 19 in der ersten Runde teil und waren alle erfolgreich (vgl. Zimmermann 2012: 20).

Auch der Genderforschung in Niedersachsen wird ein gutes Zeugnis ausgestellt. Die „Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN)“, die seit über zehn Jahren als unabhängiges Expertengremium die niedersächsische Landesregierung und die niedersächsischen Wissenschaftseinrichtungen berät und durch Begutachtungsverfahren zur Qualitätsverbesserung der Forschung beitragen soll, beauftragte 2012 eine Gruppe von Gutachterinnen, die den Stand und die Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen Niedersachsens untersuchen sollte (Geissler 2013: 272; Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 2013: 7). Damit wurde zum dritten Mal die Geschlechterforschung in Niedersachsen evaluiert. Die Erhebung der Gutachterinnengruppe war umfassend und bezog alle Wissenschaftsdisziplinen wie auch alle Hochschulformen ein. Im Ergebnis wurde der Geschlechterforschung in Niedersachsen „ein sehr hohes und international konkurrenzfähiges Niveau“ bescheinigt (Geissler 2013: 273). Positiv bewertet wurde auch die gute strukturelle Verankerung der Geschlechterforschungsperspektive jenseits der expliziten Gender-Professuren. Sie sei in Niedersachsen weit verbreitet und disziplinär divers (ebd.: 277). Problematisiert wurde jedoch der Umstand, „dass an vielen Hochschulen nur wenige Personen – zum Teil nur eine Einzige – in der Geschlechterforschung aktiv sind“ (ebd.: 273). Von den übergreifenden Empfehlungen (vgl. Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 2013: 29-34) wurden zwei Empfehlungen bereits realisiert: So wurde vom niedersächsischen Wissenschaftsministerium das Programm „Geschlecht-Macht-Wissen“ aufgelegt, aus dem drei bis fünf Forschungsnetzwerke mit bis zu 500.000 Euro für drei Jahre gefördert werden können. Um die Vernetzung zwischen den Geschlechterforschungszentren und den Geschlechterforschenden zu verbessern, erhält die Landesarbeitsgemeinschaft für Frauen- und Geschlechterforschung Niedersachsen (LAGEN) eine finanzielle Unterstützung von 50.000 Euro für drei Jahre (Hartung 2014: 13).

2. Nordrhein-Westfalen

Rechtsnormen

Das Hochschulzukunftsgesetz (HZG) vom 16.09.2014, das zu Beginn des Wintersemesters 2014/15 in Kraft trat, definiert die Aufgaben der Hochschulen. Der Gleichstellungsauftrag wird darin wie folgt formuliert:

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessene Rechnung“ (§ 3 Abs. 4 HZG).

Ein weiterer Auftrag ist „die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung für die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern, insbesondere durch angemessene Betreuung dieser Kinder“ (§ 3 Abs. 5 HZG). Darüber hinaus müssen die Hochschulgremien geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor (§ 11c Abs. 1 HZG). Ebenfalls geregelt ist die anteilige Besetzung von Gremien, in die Hochschulen entsenden, sowie des Hochschulrats und des Verwaltungsrats.

Während das vorherige Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) nur wenig bezüglich Gleichstellung regelte, greift das HZG die Bestimmungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz auf (vgl. Spangenberg 2014: 33; §§ 24 und 37a HZG). Die Gleichstellungsgesetzgebung des Landes NRW ist im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gebündelt und schließt die Hochschulen in staatlicher Trägerschaft mit ein. Zentrale Elemente zur Gleichstellungsförderung sind die Einrichtung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten und die Aufstellung von Frauenförderplänen (siehe weiter unten).

In Bezug auf die Berufung von Professor_innen legt das HZG erstmalig fest, dass die Fachbereiche für einen Zeitraum von drei Jahren verbindliche Gleichstellungsquoten festsetzen. Diese orientieren sich an den Anteilen von Frauen und Männern in der jeweiligen Fächergruppe, die die Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur erfüllen. Entsprechend sollen die Berufungsverfahren geschlechtssensibel ausgestaltet werden (§ 37a HZG). Gleichstellungsrelevante Paragraphen sind zudem §34a „Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen“, „welcher den berechtigten Interessen des Personals der Hochschule an guten Beschäftigungsbedingungen [...] Rechnung trägt“ und die Ermöglichung eines Studiums in Teilzeit (§ 62a HZG).

Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sind in NRW für alle weiblichen Angehörigen der Hochschule zuständig, also im Gegensatz zu Bayern für den wissenschaftlichen Bereich wie auch für den Bereich Technik und Verwaltung. Zunehmend wird die Aufgabe aber auch weiter interpretiert und bezieht auch Männer mit ein (Kortendiek et al. 2014: 250). Das Amt wird sowohl haupt- als auch nebenamtlich ausgeübt (ebd.: 249); das LGG legt Mindeststandards bzgl. des Umfangs der Freistellung fest (§ 16 LGG). Demzufolge soll die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens eine halbe Stelle und bei Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle Freistellung betragen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in fachlicher Hinsicht weisungsfrei. Ihre Aufgabe ist, die Hochschulen bei der Ausführung des Gleichstellungsgesetzes sowie „aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können“, zu unterstützen (§ 17 LGG). Gleichzeitig ist sie an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Hochschule zu beteiligen (ebd.). Das Hochschulgesetz präzisiert die Aufgaben dahingehend, dass die Gleichstellungsbeauftragte „auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin[wirkt], insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Präsidiums, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren“ (§ 24 HZG Abs. 1 Satz 3). Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Gesetz, kann sie Widerspruch einlegen; bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen (§ 19 LGG). Das HZG verpflichtet die Hochschulen zur Einrichtung von Gleichstellungskommissionen (§24 Abs. 4 HZG) und zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Mittelvergabe (leistungsorientierte Mittelvergabe, Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle sowie Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten) (§ 24 Abs. 5 HZG).

Politische Gleichstellungsstrategie

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verlangt in § 5a die Aufstellung von Frauenförderplänen. In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten. Basierend auf den aktuellen Studierenden- und Beschäftigungszahlen sind konkrete Gleichstellungsziele und geplante Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen der Hochschulen über einen Zeitraum von drei Jahren festzulegen (§ 6 LGG). Im Dreijahresrhythmus ist ein Bericht abzugeben. Da die Hochschulen in NRW seit 01.01.2007 jedoch Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit eigener Diensttherreneigenschaft sind, werden sie im Rahmen der LGG-Berichterstattung nicht mehr erfasst. Deshalb gibt es nun eine neue Form der Evaluation, den „Gender-Report“, der dem Informationsrecht des Landtags Rechnung tragen soll (Kortendiek et al. 2014: 12). Im Dezember 2010 wurde der erste, im Dezember 2013 der zweite Gender-Report im Auftrag des Wissenschaftsministeriums vorgestellt (Becker et al. 2010; Kortendiek et al. 2014). In den Berichten, die vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt werden, werden detailliert die Entwicklungen an jeder einzelnen Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW nachgezeichnet und im Kontext der landes- und bundesweiten Entwicklungen eingeordnet⁴³. Im Gender-Report 2010 lag ein weiterer Fokus auf der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen⁴⁴. Der Report 2013 analysiert eingehend den Weg zur Professur. In beiden Berichten werden Empfehlungen für die Landes- und Bundespolitik wie auch für die Hochschulen in NRW formuliert (ebd.).

Gleichstellungspolitische Anforderungen an die Hochschulen kommen sowohl in der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) wie auch bei den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Land und den Hochschulen zum Tragen. Die Landes-LOM beinhaltet einen Gleichstellungsparameter, der 10% des Verteilvolumens⁴⁵ betrifft. Das Gesamtvolumen der LOM für Gleichstellung betrug 2012 rund 52 Mio. Euro (Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen 2011: 4). Grundlage der Verteilung ist der jeweilige Anteil weiblich besetzter Professuren bzw. Juniorprofessuren einer Hochschule (ebd.). Da die LOM erst 2012 neu geordnet wurde, können die Gleichstellungseffekte noch nicht beurteilt werden. Kortendiek et al. (2014) verweisen jedoch darauf, dass die Einführung des Gleichstellungsparameters 2012 eine Reaktion auf das zu geringe Tempo der Steigerung der Beteiligung von Frauen in Hochschule und Wissenschaft zurückzuführen sei (Kortendiek et al. 2014: 218).

⁴³ Ergänzt wird der Gender-Report durch ein Online-Portal. Hier können geschlechtsdifferenzierte Daten zu den 37 Hochschulen NRWs in staatlicher Trägerschaft abgerufen werden: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/ (Zugriff 18.01.2015)

⁴⁴ Im Zuge des Gender-Reports 2010 wurde eine Datenbank zu Gleichstellungsprojekten angelegt: <http://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de> (Zugriff 18.01.2015).

⁴⁵ Die Bezugsgröße der LOM ist der für die Hochschulen für das jeweilige Haushaltsjahr veranschlagte Zuschuss zum laufenden Betrieb, bereinigt um Mieten und ggf. Sondertatbestände. In jedem Haushaltsjahr gehen 23% des bereinigten Budgets jeder Hochschule in die Verteilung ein (insg. rd. 520 Mio. Euro im Haushaltsjahr 2012) und werden auf Grundlage von drei Leistungsindikatoren (Absolvent_innen, Drittmiteleinahmen und Gleichstellung) zwischen den Hochschulen umverteilt. Der maximale Verlust aus der LOM ist für die einzelne Hochschule auf 1% begrenzt (vgl. Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen 2011).

Seit 2002 schließt das Land mit den Hochschulen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) ab. Darin enthalten sind Zielvereinbarungen zu Gleichstellung und Diversity Management. Um die Hochschulen in der Wahrnehmung ihres Gleichstellungsauftrags zu unterstützen, gewährt das Land monetäre Anreize (Kortendiek et al. 2014: 219). Darüber hinaus gab es in den ZLV 2012-2013 erstmals eine Malusregelung: Wenn bis Ende der Laufzeit der ZLV keine gültigen Frauenförderpläne an den Hochschulen verabschiedet sind, droht ihnen eine Kürzung der Zuschüsse um 0,1%. Die Erhebung des Gender-Reports 2013 lag noch vor Ablauf der Frist. Aber nach Auskunft der Hochschulen waren alle, die zu dem Zeitpunkt der Abfrage noch keine gültigen Frauenförderpläne hatten, nachdrücklich bemüht, bis Jahresende gültige Pläne nachweisen zu können (ebd.: 234). Insofern zeigt sich die Malusregelung als erfolgreiches Druckmittel, gesetzliche Vorgaben durchzusetzen.

Auf Grundlage der Ergebnisse des Gender-Reports 2010 und der Diskussionen auf dem Gender Kongress 2011, den das Wissenschaftsministerium veranstaltete, legte das Land NRW das „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ mit einem Volumen von 5,4 Mio. Euro pro Jahr (2012-2014) auf (Kortendiek et al. 2014: 395). Das Programm besteht aus drei Bausteinen: 1.) Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Bereitstellung eines jährlichen Sockelbetrags von 3 Mio. Euro für Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen; 2.) 1,5 Mio. Euro jährliche Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase und 3.) 900.000 Euro pro Jahr für die Geschlechterforschung (Landesregierung Nordrhein-Westfalen 2012).

Schließlich wurde das Gleichstellungsforum NRW vom Wissenschaftsministerium eingerichtet, dessen konstituierende Sitzung im November 2012 war. Dem Forum gehören Vertretungen aus den Landesrektorenkonferenzen der Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen sowie der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) an. In gemeinsamen Gesprächen mit dem Wissenschaftsministerium soll regelmäßig über Maßnahmen und Ideen zur Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung an Hochschulen in NRW beraten werden (Kortendiek et al. 2014: 253).

Förderung von Genderforschung

Seit 1986 fördert das Land NRW aktiv die Einrichtung und Besetzung von Professuren im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive wird als unabdingbar gesehen „für exzellente Lehre und Forschung, die dem aktuellen Kenntnisstand der Wissenschaft entsprechen, sowie für eine geschlechtergerechte Ausbildung der Studierenden“ (Kortendiek et al. 2014: 227). 2013 forschten und lehrten insgesamt 53 Professor_innen mit einer (Teil-)Denomination in der Geschlechterforschung an 23 der 37 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft (ebd.). Um zu verhindern, dass mit der Pensionierung von Stelleninhaber_innen Professuren seitens der Hochschulen gestrichen oder umgewandelt werden, vereinbarte das Land mit den Hochschulen in den ZLV eine Fortführung bzw. Neueinrichtung von Gender-Professuren (ebd.: 230).

Mit der Unterstützung der damaligen Wissenschaftsministerin gründeten 1986 Wissenschaftlerinnen das Netzwerk Frauenforschung NRW. Inzwischen umfirmiert in Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW haben sich darin 119 Professor_innen und 190 Wissenschaftler_innen an 32 Hochschulen des Landes zusammengeschlossen (Stand 2014). Das Netzwerk verfügt über eine vom Land geförderte Koordinations- und Forschungsstelle, deren Aufgabe neben der Vernetzung die

Umsetzung eigener Projekte sowie die Herausgabe eigener Publikationen ist. Neben der Leiterin der Koordinationsstelle verweist die Webseite des Netzwerkes auf sechs wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und eine studentische Hilfskraft (vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW).

3. Österreich

Die Rahmendaten des Nachbarlandes Österreich sind folgende: Österreich hat etwas mehr als 8,5 Mio. Einwohner_innen. Es hat 22 staatliche Universitäten und 12 staatliche Fachhochschulen. Die Fachhochschulen sind noch relativ jung – die erste wurde 1994 eingerichtet. Im Vergleich zum universitären Bereich macht der Fachhochschulbereich gemessen an der Studierendenzahl nur 12,75% aller Studierenden aus. An den staatlichen österreichischen Universitäten gab es im Wintersemester 2013 298.126 Studierende, davon waren 52,8% weiblich und 47,2% männlich⁴⁶. An den Fachhochschulen waren es 43.593 Studierende (47,3% weiblich, 52,7% männlich)⁴⁷. Der Anteil der Frauen an Universitätsprofessuren liegt bei 21% gegenüber einem Männeranteil von 79%. Bei Neuberufungen ist das Verhältnis etwas ausgewogener: 30% Frauen gegenüber 70% Männern (Stand 2011). Unter den Rektor_innen waren 2011 19% weiblich, unter den Vizerektor_innen war das Geschlechterverhältnis ausgewogen (49% Frauen gegenüber 51% Männern) (Hey 2014: 167).

Die österreichischen Universitäten unterstehen dem Bund und nicht wie in Deutschland den Ländern. Damit liegt für die österreichischen Universitäten ein einheitlicher Rechtsrahmen vor. Auch in Bezug auf die Autonomie unterscheiden sich österreichische Universitäten von den bayerischen Hochschulen: Seit 2002 sind die österreichischen Universitäten juristische Personen öffentlichen Rechts und damit voll rechtsfähig. Der Bund finanziert die Universitäten auf der Basis von individuellen Leistungsvereinbarungen. Integraler Bestandteil dieser Vereinbarungen sind auch Gleichstellungsziele, die sich u.a. aus den Vorgaben des Universitätsgesetzes ableiten. Der Nachweis über die Fortschritte bei der Zielerreichung ist in den jährlich vorzulegenden Wissensbilanzen⁴⁸ zu erbringen (Hey 2014: 167-168; Wroblewski 2014: 87-88).

Rechtsnormen

Für die Universitäten gilt das Universitätsgesetz (UG) von 2002, novelliert 2009, worin auch zahlreiche rechtliche Bestimmungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung festgelegt sind. Auf der Website des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft werden die einzelnen Bestimmungen zusammengefasst:

„Im UG ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als leitender Grundsatz (§ 2 Z 9) und sowohl die Gleichstellung von Frauen und Männern als auch die Frauenförderung als Aufgabe (§ 3 Z 9) festgelegt. Ebenso hat die Satzung der jeweiligen Universität (§ 19 Abs. 2 Z 6) die Erlassung eines Frauenförderungsplanes und die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung vorzusehen (§ 19 Abs. 2 Z 7). § 41 UG regelt das Frauenförderungsgebot, § 42 die Rechte und Pflichten des

⁴⁶ BMWF: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV zum jeweiligen Stichtag

⁴⁷ BMWF: Fachhochschulrat auf Basis BiDokVFH

⁴⁸ In der Wissensbilanz legen die Universitäten jährlich mittels Kennzahlen und eines narrativen Berichtsteils Rechenschaft ab. Sämtliche Personen betreffende Zahlen sind nach Geschlecht ausgewiesen.

Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, § 43 die Schiedskommission und § 44 die Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG).

Seit 1. Oktober 2009 haben jedem universitären Kollegialorgan und Gremium mindestens 40% Frauen anzugehören. (...) Diese geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien erfolgt in Anlehnung an §11 Abs. 2 Z 3 B-GIBG, der die verpflichtende Anwendung einer bestimmten Frauenquote vorsieht. (...) [I]nzwischen sieht § 11 Abs. 2 Z 3 B-GIBG eine 50% Frauenquote vor.

§ 21 Abs. 13 UG regelt die jährliche Berichtspflicht der Universitätsräte. Dieser jährliche Bericht hat u.a. auch eine Darstellung der geschlechtergerechten Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane sowie ggf. eine Begründung der Nichterreichung der 40% Frauenquote zu enthalten.⁴⁹

Veränderungen der Gleichstellungsstrukturen im Zuge der Hochschulreform

Die österreichischen Universitäten erlangten im Zuge der Reform eine weitgehende Autonomie. Allerdings gibt der Gesetzgeber bestimmte Strukturen und Steuerungsinstrumente vor, die zwingend auch Gleichstellungsaspekte beinhalten müssen.

So ist die Verantwortung für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an österreichischen Universitäten bei den Rektoraten angesiedelt. Etwa ein Drittel der Universitäten hat Vize-Rektorate mit einer ausdrücklichen Ressortbezeichnung wie Gleichstellung, Gender oder Diversity (Hey 2014: 171).

Die Umsetzung des Gesetzes hat in Form eines Frauenförderplans der Universitäten zu erfolgen. Die Bestandteile des Frauenförderplans sind üblicherweise: 1. Vorgaben und Festlegungen zur Personal- und Organisationsentwicklung, 2. inneruniversitäre finanzielle Anreizsysteme für erfolgreiche Frauenförderung, 3. Angaben zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und 4. zur Integration von Gender Studies in die Lehre. Hey weist darauf hin, dass sich über den Weg der Rahmenvorgaben des Universitätsgesetzes ein „österreichisches Spezifikum“ etablieren konnte, dass nämlich „die Belange der Geschlechterforschung in den Gleichstellungsnormen mitberücksichtigt werden“ (Hey 2014: 168).

Die Vertretung der Gleichstellungsbelange wird an österreichischen Universitäten deutlich anders organisiert als in Deutschland und ist durch das UG vorgeschrieben: Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) ist eine Beratungs- und Kontrolleinrichtung für die Universitäten. Die Mitglieder sind Angehörige des wissenschaftlichen und Verwaltungspersonals und üben ihr Amt nebenamtlich „im Rahmen des administrativen Anteils ihrer Dienstplichten“ aus (ebd.: 169). Der AKGL hat weitgehende Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte. Er begleitet beratend alle Personalverfahren sowie Berufungs- und Habilitationskommissionen. Die Vorsitzenden müssen von der Universitätsleitung in alle Personalfragen betreffenden Entscheidungen eingebunden werden. An großen Universitäten wurden unterstützende Büros eingerichtet. Wie bei vielen Gremien dieser Art hängt der Erfolg nach Einschätzung von Barbara Hey stark vom Engagement der Vorsitzenden und der Mitglieder ab (ebd.).

⁴⁹ BMWFV: Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Universitäten

Daneben existiert an jeder Universität eine Schiedskommission. Senat, Universitätsrat und AKGL nominieren jeweils einen Mann und eine Frau. Im Fall eines begründeten Verdachts von Diskriminierung kann der AKGL bei der Schiedskommission Einspruch erheben. Bis zur bindenden Entscheidung der Schiedskommission ist die Umsetzung der fraglichen Personalentscheidung ausgesetzt. Dies ist nach Hey ein „deutlich wirksamerer Schutzmechanismus als die sonst üblichen Möglichkeiten der Schadensersatzklagen nach erfolgter Diskriminierung, da das Entscheidungsverfahren nicht unter Ausschluss der möglicherweise diskriminierten Bewerberin beendet wird“ (Hey 2014: 170).

Die Rolle der „Koordinationsstellen“ liegt in der Entwicklung und Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen und gleichstellungspolitischen Initiativen sowie in der Verankerung von Geschlechterforschung. Letzteres reicht von der Informationsweitergabe und Unterstützung der Frauen- und Geschlechterforschung und der Förderung der zugehörigen Lehre bis zur Organisation und Durchführung von MA-Studiengängen (Hey 2014: 171).

Als Beispiel für die universitäre Umsetzung führt Hey die Universität Graz an. So gehören dort zu den eingeführten Instrumentarien u.a. (ebd.: 176-177):

- Frauenförderplan
- Interne Leistungsvereinbarungen, die auch Ziele zur Chancengleichheit umfassen
- Gender Budgeting
- Gender Monitoring
- Gender als Bestandteil von Evaluationen
- Geschlechtergerechte Berufungspolitik
- Maßnahmen zur Veränderung der Organisationskultur
- Fortbildungen zu geschlechtssensibler Lehre
- Integration von Gender Studies in die Lehre
- Kinderbetreuungsangebote
- Sensibilisierung von Führungskräften, Informationsangebote
- Karriereförderung junger Wissenschaftlerinnen
- Genderkompetenz-Trainings

Fachhochschulen

Die Rechtslage an Fachhochschulen erschließt sich nicht aus der Homepage des Wissenschaftsministeriums. Der entsprechende Link führt auf die FH Campus Wien. Dort gibt es auch eine Stelle für Gleichbehandlungsfragen, die aber aus Mitteln der Stadt Wien (Projekt „Potential durch Vielfalt“) gefördert wird. Im Entwicklungsplan werden als wesentliche Ziele für die FHs die weitere Erhöhung der Attraktivität der Studienangebote des FH-Sektors für Frauen sowie die sukzessive Erhöhung des Frauenanteils von Studierenden und Lehrenden im FH-Bereich genannt⁵⁰. Leistungsvereinbarungen gibt es mit den Fachhochschulen keine.

⁵⁰ BMWF: Fachhochschulplan

Politische Gleichstellungsstrategie

Beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung gibt es eine direkt beim Minister/ bei der Ministerin angesiedelte Stabsstelle „Gender und Diversitätsmanagement“. Darüber hinaus wird das Ministerium von einem Expert_innengremium zu Fragen von Gleichstellung und Diversity beraten: „Strategiebeirat Gender und Diversity“ (ebd.: 171). Die Vorgängereinrichtung, das Frauenreferat, prägte maßgeblich die Hochschulgleichstellungspolitik, indem es auch stark die weiblichen Hochschulangehörigen einband: „Bei der Gesetzwerdung der Gleichstellungsanliegen und der entsprechenden Policy-Entwicklung waren die Betroffenen von Anfang an intensiv einbezogen. Die Bedürfnisse der Wissenschaftlerinnen und die wichtigsten Barrieren, auf die sie stießen, wurden in mehreren, vom Ministerium finanzierten Tagungen gezielt erhoben, diskutiert und in Forderungskataloge gegossen“ (ebd.: 172). In den alle drei Jahre vom Wissenschaftsministerium vorgelegten Universitätsberichten gibt es ein ausführliches Kapitel zum Stand der „Gleichstellung und Frauenförderung“ (zuletzt 2011). Außerdem unterhält das Ministerium ein online zugängliches Datawarehouse mit einem Gender-Monitoring. Das Gender Monitoring des BMWF⁵¹ ermöglicht die jährliche Darstellung der Gleichstellung an den Hochschulen anhand von ausgewählten Gender-Indikatoren:

- Präsenz von Frauen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und Funktionen
- Aufstiegschancen von Frauen (Glass Ceiling Index)
- Gender Pay Gap⁵²
- Präsenz von Frauen in Berufungsverfahren

Als zentrale Elemente der österreichischen Gleichstellungspolitik für die Universitäten lässt sich zusammenfassen:

- Gesetzliche Vorgaben durch das Universitätsgesetz 2002 und das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
- Steuerung über Leistungsvereinbarungen zwischen dem Wissenschaftsministerium und den einzelnen Hochschulen
- Stabsstelle des Ministeriums, Strategiebeirat zur Beratung des Ministeriums
- Gender Monitoring

Als wichtigste staatliche Maßnahmen und Programme führt Hey auf (2014: 175):

- für Frauen reservierte Habilitationsstipendien, die durch ein Anreizsystem für die Berufung von Professorinnen („Exzellentia“) abgelöst wurden
- Ausschüttung von Bundesmitteln für die Entwicklung von strukturverändernden Gleichstellungsmaßnahmen
- Programm zum Thema Frauen und Technik fFORTE

⁵¹ BMWF: Gender Monitoring

⁵² „Under the Federal Government Equal Opportunity Act, which applies to universities, all institutions are obliged to provide a so-called ‘income report’ every year, including details on gender pay gaps in the institution“ (European Commission, Research and Innovation 2014: 20).

Einschätzungen

Nach Einschätzung von Angela Wroblewski, die seit vielen Jahren die Gleichstellungspolitik an den österreichischen Hochschulen verfolgt und Maßnahmen und Strategien evaluiert, sind die rechtlichen Vorgaben des Universitätsgesetzes 2002 gut (Wroblewski 2014). Besonders hervor hebt sie die Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMWF und den einzelnen Universitäten mit dem Nachweis über die Fortschritte bei der Zielerreichung in der Wissensbilanz. Darüber hinaus sind die gesetzlichen Vorgaben auch in allen wichtigen Strategiedokumenten der Universitäten verankert. Dem nach wie vor bestehenden Gender-Bias soll mit Detailvorgaben im UG für Berufungsverfahren begegnet werden. Doch obwohl die Verfahren weitgehend nach Vorschrift umgesetzt werden, brachte das Monitoring zutage, dass bei der Hälfte der Universitäten Frauen bei den Berufungen gemessen am Anteil ihrer Bewerbungen unterrepräsentiert bleiben (ebd.: 90-91). Hierfür benennt Wroblewski mehrere Erklärungsversuche, hält aber einen Gesichtspunkt für besonders bedeutsam: „... dass ein Zusammenspiel von Reflexivität auf individueller und institutioneller Ebene notwendig ist, um eine Veränderung von traditionellen und häufig unreflektierten Praktiken – d.h. im konkreten Fall die Reduktion des impliziten Gender-Bias in Praktiken des Berufungsverfahrens – zu erreichen“ (ebd.: 97). Es gebe inzwischen einige Universitäten, die an Konzepten arbeiten, um diese Reflexionsräume zu institutionalisieren, wie beispielsweise Workshops für Berufungskommissionsmitglieder. Auf diejenigen Universitäten, die sich auf Symbolpolitik beschränkten, müsste hingegen stärkerer Druck seitens des Ministeriums ausgeübt werden, sich ernsthaft mit Gleichstellungspolitik auseinander zu setzen (ebd.: 99).

Barbara Hey beurteilt die Vielfalt der Maßnahmen als wirksam. So würden heute Frauenfördermaßnahmen durch strukturbezogene Maßnahmen im Sinne von Gender Mainstreaming ergänzt. Auch die Durchführung finde in einer Kombination von zentral und österreichweit geförderten Maßnahmen des BMWF und dezentral an den einzelnen Universitäten statt (Hey 2014).

4. Schweiz

Die Schweiz mit etwas über 8 Mio. Einwohner_innen hat zehn kantonale Universitäten, zwei Eidgenössische Technische Hochschulen, sieben kantonal oder regional organisierte Fachhochschulen und 14 kantonale Pädagogische Hochschulen (Füger/Knobloch 2014: 182). Im Studienjahr 2013/2014 sind 229.461 Studierende eingeschrieben, wovon der Frauenanteil knapp über der Hälfte bei 50,9% liegt⁵³. Die statistischen Daten aus dem Jahr 2012 belegen einen Frauenanteil bei Professorinnen an den Universitäten von 18,1% und an Fachhochschulen von 30,7%⁵⁴. Das Hochschulsystem ist kantonal organisiert, die Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen wurde bislang über das Universitätsgesetz von 1999 und das Bundesgesetz über die Fachhochschulen von 1995 geregelt. Beide Gesetze sollen vom Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination

⁵³ Vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft: Statistik Schweiz. Tertiärstufe: Hochschulen: Studierende

⁵⁴ Vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft: Statistik Schweiz. Tertiärstufe: Hochschulen – Übersichtstabellen: Personal

im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG)⁵⁵ abgelöst werden, das 2011 verabschiedet wurde und voraussichtlich 2014 in Kraft treten kann⁵⁶.

Gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft regelt in Art. 8, Abs. 3 seit 1981: „Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit.“ 1996 trat das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau in Kraft und gilt für den privaten und öffentlichen Sektor und hat das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Dies waren bislang die einzigen einheitlichen rechtlichen Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit an den Schweizer Hochschulen, ansonsten gab es die unterschiedlichsten Regelungen nach Hochschultyp und Kanton. Das zukünftig geltende HFKG wird auch die Bestimmungen zur Gleichstellung vereinheitlichen. So bestimmt das neue Gesetz eine institutionelle Akkreditierung aller Hochschulen. Dies setzt an den Hochschulen ein Qualitätssicherungssystem voraus, das nach dem Gesetz auch gewährleisten muss, dass „die Aufgaben so erfüllt werden, dass die Chancengleichheit und tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau gefördert werden“ (Art. 30, Abs. 2, Ziff. 5). Darüber hinaus wird die Förderung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung als gesamtschweizerische hochschulpolitische Aufgabe gewertet, die durch mehrjährige projektgebundene Beiträge gefördert werden kann (Art. 59, Abs. 2, lit. e). (vgl. Fügler/Knobloch 2014: 182-185)

Hochschulreform

Neue Steuerungs- und Organisationsmechanismen aus dem New Public Management fanden vergleichbar mit anderen OECD-Staaten auch Eingang in das Schweizer Hochschulsystem. Prinzipien sind die Erhöhung der Hochschulautonomie und staatliche Steuerung über Rahmenvorgaben statt einer Detailsteuerung.

Durch die Verankerung von Gleichstellung im Qualitätssicherungssystem wird das Thema zur Aufgabe der Hochschulen und liegt in der Verantwortung der Hochschulleitungen. Die Einbindung von Gleichstellungszielen in Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten wird Helene Fügler und Ulrike Knobloch zufolge erst an einzelnen Universitäten und auch erst seit kurzem umgesetzt (Fügler/Knobloch 2014: 191). Demzufolge kann noch keine Einschätzung über die Wirksamkeit abgegeben werden.

Gleichstellungsstrukturen und -strategien

Die Gleichstellungsstrukturen und -strategien entwickelten sich zunächst aufgrund der weiter oben erwähnten föderalen Struktur und der unterschiedlichen Gesetzeslage für Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen sehr heterogen. Die erste Gleichstellungsstelle

⁵⁵ Vgl. Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich

⁵⁶ Von kantonaler Seite muss noch die Rechtsgrundlage für einen einheitlichen Hochschulraum in der Schweiz geschaffen werden. Voraussetzung dafür ist der Beitritt der Kantone zum sog. Hochschulkonkordat (vgl. Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren: Die Interkantonale Vereinbarung über den Schweizerischen Hochschulbereich).

wurde 1990 an der Universität Bern eingerichtet, der im Laufe der 1990er Jahre weitere Universitäten folgten. Erst nach Beginn des Bundesprogramms Chancengleichheit führten alle Universitäten und Fachhochschulen eine Gleichstellungsstelle ein, die zentral beim Rektorat, Vize-Rektorat oder beim Zentralmanagement angesiedelt ist (Füger/Knobloch 2014: 187-189). Die Finanzierung der Gleichstellungsstelle läuft zum Teil über das Bundesprogramm, aber zunehmend über zentrale Mittel der Hochschulen. Die Leitung der Gleichstellungsstelle hat die Gleichstellungsbeauftragte inne, die in fast allen Fällen hauptamtlich ist (ebd.: 193). Ihre Aufgaben und Rechte werden in den kantonalen Universitätsgesetzen aber häufig nicht spezifiziert und sind zumeist Ergebnis eines inneruniversitären Aushandlungsprozesses (ebd.: 187). Im Gegensatz zu Deutschland ist die Hochschulgleichstellungsbeauftragte kein Wahlamt. Gewählt werden nur die Mitglieder der Gleichstellungskommissionen (Selbstverwaltung), die es aber nur an den Universitäten gibt (ebd.: 194).

Nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Zürich, Elisabeth Maurer, wurde die Gleichstellungsarbeit an den Schweizer Universitäten maßgeblich durch das „Bundesprogramm Chancengleichheit“ geprägt (Meurer 2002: 54). Dieses Programm wurde erstmalig im Jahr 2000 aufgelegt und wurde seitdem alle vier Jahre erneuert. Im Fokus stand insbesondere die Erhöhung des Professorinnenanteils an Universitäten von 7% im Jahr 2000 auf 25% im Jahr 2012. Für drei Maßnahmenarten wurden Mittel zur Verfügung gestellt: Bonuszahlungen für neu berufene Professorinnen, gezielte Förderung von Frauen durch Mentoring und Kursangebote sowie die Unterstützung universitärer Einrichtungen und Angebote zur Kinderbetreuung und seit 2008 auch von Dual Career Couples. Außerdem erhielten die Universitäten Grundmittel für die Einrichtung von Gleichstellungsstellen. Das Programm für Fachhochschulen legte zwar keine Zielzahlen fest, verlangte aber von Anfang an Aktionspläne mit bindenden Strategiezielen. Neben der Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses sollte auch der Geschlechteransatz in Lehre, Forschung und Verwaltung etabliert werden und konnten Projekte in den Gender Studies gefördert werden (Füger/Knobloch 2014: 187-189).

Aktuell können sich die Universitäten am SUK-Programm P4 "Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten / Gender Studies 2013-2016"⁵⁷ und die Fachhochschulen beim Bundesprogramm „Chancengleichheit für Frauen und Männer an den Fachhochschulen 2013-16“⁵⁸ beteiligen. Mit unterschiedlichen Schwerpunkten werden folgende Ziele verfolgt: Die institutionelle Verankerung von Chancengleichheit von Frau und Mann in den Bereichen Organisation, Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung; die Überwindung von Geschlechterstereotypen bei der Berufs- und Studienwahl sowie familienfreundliche Strukturen für Studierende und Mitarbeitende. Neu für die Universitäten ist, dass sie keine Förderung mehr für Einzelmaßnahmen erhalten, sondern für die Umsetzung „einer universitären Gleichstellungspolitik, die in einem mehrjährigen universitären Aktionsplan erläutert ist und auf einer Ist-Soll-Analyse aufbaut. Damit soll bei der Förderung der Chancengleichheit an den Universitäten ein Systemwechsel erfolgen und die Förderung der Gleichstellung in die Strategie und Planung zu den Kernbereichen der Universität und der Fakultäten integriert werden“ (Füger/Knobloch 2014: 191-192). Die Aktionspläne haben eine Laufzeit von vier Jahren.

⁵⁷ Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten: Aktionspläne

⁵⁸ Schweizerische Eidgenossenschaft: Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2013-2016

Forschungsförderung

Der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) ist eine privatrechtliche Stiftung und fördert im Auftrag des Bundes neben Grundlagenforschung und anwendungsorientierter Forschung auch Nachwuchswissenschaftler_innen. Anfang der 1990er Jahre wurden Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft eingeführt. Füger und Knobloch bescheinigen dem SNF eine gesamtschweizerisch wichtige Rolle bei der Verwirklichung der Chancengleichheit (Füger/Knobloch 2014: 186). Im Leitbild des SNF für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 15./16. Januar 2008 werden Grundsätze festgehalten, wie dass Gleichstellung eine Führungsaufgabe ist, dass sich die Leitung Ziele setzt, die regelmäßig nach belastbaren Kriterien überprüft werden, und sie sich intern und bei der Vergabe an Dritte für eine geschlechtergerechte Kultur einsetzt, dass bei den Förderinstrumenten Wissenschaftlerinnen angemessen beteiligt sind und insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs – wo nötig – gefördert werden soll. Außerdem sollen in Gremien die Geschlechter ausgewogen vertreten sein und Evaluationsgremien für mögliche verzerrte Wahrnehmungen sensibilisiert werden. Bei signifikant ungleichen Erfolgsquoten von Frauen und Männern kann der SNF Zielvorgaben einführen. Der SNF achtet auf die Einbeziehung der Geschlechterdimension in Forschungsprojekte, „wo sie von Fragestellung und Gegenstand her adäquat oder unumgänglich erscheint“, und fördert die Geschlechterforschung. Schließlich sollen Maßnahmen die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie erleichtern, ein Gendercontrolling die Vergabepaxis überprüfen und eine Gleichstellungskommission den SNF beraten⁵⁹.

Einschätzungen

Das Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG) wird von Gleichstellungsakteur_innen insoweit begrüßt, als die Rechtslage der Hochschulen vereinheitlicht wird und die Gleichstellungsförderung vom Bund auf Dauer möglich sein wird. Problematisiert wird, dass Gleichstellung nicht als zentrales Ziel in dem Gesetz formuliert ist und dass für die Qualitätssicherungssysteme der Hochschulen keine Kriterien für die Messung der Gleichstellungsförderung festgelegt wurden (Füger/Knobloch 2014: 185).

Maßgeblich zum Erfolg der Implementierung von Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen und zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen haben die Bundesprogramme Chancengleichheit beigetragen. Mit der Ausgestaltung der Programme wurde auch starker Einfluss auf die Form der Gleichstellungsförderung genommen. Dabei wird eine parallele Strategie von Frauenförderung und Gender Mainstreaming verfolgt. Zunehmend wird an den Hochschulen auch das Thema Diversity in Chancengleichheit integriert (Füger/Knobloch 2014: 190). Voraussetzung für die Teilnahme an dem Bundesprogramm ist für alle Hochschulen inzwischen ein konsistenter Aktionsplan zur Gleichstellungspolitik, der auch im Internet veröffentlicht wird⁶⁰.

Eine gesamtschweizerisch wichtige Rolle kommt nach Einschätzung von Füger und Knobloch auch dem Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) zu, der

⁵⁹ Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung: Leitbild des SNF für die Gleichstellung von Frau und Mann

⁶⁰ Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten: Aktionspläne

durch die Ausgestaltung seiner Förderinstrumente und Evaluation gezielt zur Verwirklichung der Chancengleichheit an den Hochschulen beiträgt (ebd.: 186).

Fortlaufende Bemühungen gibt es seitens der Gleichstellungsbeauftragten um eine formale institutionelle Verankerung in zentralen Entscheidungsprozessen. Dieses Defizit wird sowohl innerhalb der Hochschulen als auch bei der Ausgestaltung der Hochschulpolitik gesehen (Füger/Knobloch 2014: 195).

Teil E: Zusammenfassung und Empfehlungen

Die FAM – Frauenakademie München e.V. wurde mit der Erstellung eines Gutachtens beauftragt, das als Grundlage für die Entwicklung einer politischen Strategie zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an den bayerischen Hochschulen dienen soll. Der Auftrag umfasst eine Bestandsaufnahme der Ist-Situation in Bayern in Form von Kurzportraits der bayerischen Hochschulen sowie einer Gesamtschau im Bundesvergleich und eine Beschreibung und Einordnung der bayerischen Hochschulgleichstellungspolitik im Bundesvergleich. Darüber hinaus werden innovative gleichstellungspolitische Interventionen im Hochschulsektor aus Deutschland, Österreich und der Schweiz exemplarisch dargestellt. Auf der Grundlage dieser Analyse werden folgende zentrale Ergebnisse generiert und zusammenfassende Empfehlungen zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an bayerischen Hochschulen gegeben.

1. Zentrale Ergebnisse der Gleichstellungsanalyse der bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft, Bewertung und Empfehlungen

1.1. Gleichberechtigte Teilhabe

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Wissenschaft ist als Gleichstellungsziel im Bayerischen Hochschulgesetz verankert und steht damit im Fokus der Gleichstellungs-Governance der Hochschulen und des Landes. Ein wichtiger Indikator ist in diesem Zusammenhang die Geschlechterverteilung an den Hochschulen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen.

Geschlechterverteilung auf den Qualifikationsstufen

Auf der Ebene der Studierenden liegt Bayern mit einem Frauenanteil von 48% im Bundesdurchschnitt. Allerdings ergeben sich starke Unterschiede bei der Geschlechterverteilung zwischen Universitäten und HAWs. An den bayerischen Universitäten ist der Frauenanteil mit 53% deutlich höher als an den bayerischen HAWs, an denen er im Durchschnitt bei 39% liegt. Starke Unterschiede beim Frauenanteil ergeben sich weiterhin nach Fächergruppen.

Ab der Qualifizierungsstufe Promotion wird zusätzlich eine vertikale Segregation deutlich, denn der jeweilige Frauenanteil unter den Studierenden findet sich nicht mehr unter den Promotionsabschlüssen wieder und verschlechtert sich weiter bei den Habilitationen. So zeigt sich mit einer Ausnahme an allen untersuchten Universitäten bereits ein deutlicher Abfall des Frauenanteils von den Studierenden zu den Promotionen um durchschnittlich 8 Prozentpunkte. Die Diskrepanz wird noch deutlicher von der Stufe Promotion zur Habilitation. Bei diesem Qualifizierungsschritt fällt an den untersuchten Universitäten der Frauenanteil um weitere 18 Punkte ab. Betrachtet man die gesamte Qualifizierungsphase vom Studium bis zur erfolgreichen Habilitation, sinkt der Frauenanteil an den untersuchten Universitäten um durchschnittlich 26 Prozentpunkte von 53% weiblichen Studierenden auf 27% Habilitandinnen. Damit geht etwa die Hälfte der Frauen im Verlauf einer wissenschaftlichen Laufbahn an bayerischen Universitäten verloren.

Der Frauenanteil an den Professuren liegt in Bayern mit 17% unter dem bundesweiten Durchschnitt von 20%. Von der Qualifikationsstufe Habilitation zur Professur sinkt der Frauenanteil an den

untersuchten Universitäten in Bayern also um weitere zehn Prozentpunkte. Während den HAWs im Zeitraum von 2009 bis 2012 eine Steigerung des Professorinnenanteils um 2,5 Prozentpunkte gelang (bundesweit 1,7), lag die Steigerung bei den bayerischen Universitäten nur bei 2,2 Punkten (bundesweit 2,9).

Im CEWS-Hochschulranking, das die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an deutschen Hochschulen bundesweit vergleicht, liegt Bayern in der Bewertung der quantitativen Gleichstellungsindikatoren im mittleren Mittelfeld und hat sich in den Rankings von 2011 zu 2013 vor allem im Bereich der HAWs verbessert. In der Spitzengruppe lag Bayern in der Kategorie „Frauenanteil an den Promotionen“. In den Kategorien „Frauenanteil an Professuren“ und „Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ lag Bayern dagegen jeweils in der Schlussgruppe. Neben Bayern sind in den Schlussgruppen dieser Kategorien nur drei weitere Bundesländer vertreten. Das heißt, Frauen bekommen in Bayern vergleichsweise seltener wissenschaftliche Stellen oder einen Ruf als Professorin als in anderen Bundesländern.

Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Entscheidungspositionen erhöht die Chancen der Thematisierung von Gleichstellungsfragen und beeinflusst positiv die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen. Dementsprechend ist insbesondere die Beteiligung von Frauen in hochschulischen Entscheidungsgremien, die maßgeblich an der Hochschulsteuerung beteiligt sind, von Relevanz.

Mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 24% in der Hochschulleitung und 29% im Hochschulrat sind Entscheidungsgremien an bayerischen Hochschulen noch weit von einer geschlechtsparitätischen Besetzung entfernt. Mit diesen Werten liegen die untersuchten Hochschulen bei der Beteiligung von Frauen in der Hochschulleitung knapp über dem bundesweiten Durchschnitt von 23%, im Hochschulrat hingegen unter dem Bundesdurchschnitt von 32%. Einmal andersherum formuliert, liegt der durchschnittliche Männeranteil an hochschulischen Entscheidungsgremien in Bayern bei 73%. Unter den Präsident_innen und Rektor_innen waren bundesweit 15% Frauen, in Bayern nur 12%. Bei einer genaueren Betrachtung der Gremienbesetzung ist festzustellen, dass der Frauenanteil in denjenigen Gremien am höchsten ist, in denen der Frauenanteil qua Mitwirkungsrecht der zumeist weiblichen Frauenbeauftragten und durch die Beteiligung von unterschiedlichen Statusgruppen, insbesondere der Studierendenvertretung, ohnehin höher ausfällt. Dies unterstreicht gleichzeitig deren Rolle.

Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen und Hochschularten

Die Gleichstellungsanalyse zeigt, dass es einigen Universitäten besser gelingt, Nachwuchswissenschaftlerinnen über die Qualifikationsstufen hinweg im Wissenschaftssystem zu halten, während bei anderen Universitäten der Verlust an Frauen bei über 50% liegt. Dieses Ergebnis legt nahe, dass einige bayerische Hochschulen bereits erfolgreiche Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen implementiert haben, deren Konzeptionen für andere Hochschulen als Good Practice-Beispiele dienen können.

Auch unterscheiden sich die Ergebnisse der Gleichstellungsanalyse nach Hochschularten. Die untersuchten HAWs fallen insbesondere bei der Rekrutierung von Studentinnen hinter die Universitäten zurück. Es ist anzunehmen, dass bei den geringeren Studentinnenzahlen an HAWs die horizontale Segregation nach angebotener Fächerstruktur eine wichtige Rolle spielt und aus diesem Grund vor allem technisch-orientierte HAWs geringere Studentinnenzahlen als die breiter aufgestellten Universitäten aufweisen. Darüber hinaus weisen im gesamten Sample jeweils HAWs den niedrigsten Anteil an Studentinnen und Professorinnen aller Hochschulen aus. Im Bereich der gleichberechtigten Teilhabe in Entscheidungsgremien können die untersuchten HAWs wiederum geringfügig bessere Gleichstellungserfolge verzeichnen als die Universitäten.

Zentrale Ergebnisse zur gleichberechtigten Teilhabe:

- In der gesamten Qualifizierungsphase von Studium bis Habilitation sinkt der Frauenanteil in den untersuchten Universitäten um durchschnittlich 26 Prozentpunkte; damit geht etwa die Hälfte der Frauen im Verlauf einer wissenschaftlichen Laufbahn an bayerischen Universitäten verloren.
- Der Frauenanteil an den Professuren liegt in Bayern mit 17% unter dem bundesweiten Durchschnitt von 20%.
- Frauen bekommen in Bayern vergleichsweise seltener wissenschaftliche Stellen oder einen Ruf als Professorin als in anderen Bundesländern.
- Mit einem Männeranteil von durchschnittlich 73% in Entscheidungsgremien sind bayerische Hochschulen noch weit von einer geschlechtsparitätischen Besetzung entfernt.
- Bezüglich der zahlenmäßigen Gleichstellung gibt es starke Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen und nach Hochschularten.

1.2. Verankerung der Gleichstellung in den Hochschulstrukturen

Die im Rahmen der Hochschulreform geschaffene Autonomie für Hochschulen schließt auch eine höhere gesetzlich geregelte Eigenverantwortlichkeit der Hochschulen in Bezug auf Gleichstellung mit ein. Vor diesem Hintergrund müssen Hochschulen strukturelle Anpassungen zur Verankerung der Gleichstellung vornehmen, die den Stellenwert von Gleichstellung intern und extern manifestieren und kommunizieren. Diese Anpassungen bilden sich insbesondere in zentralen Dokumenten wie hochschuleigenen Leitbildern, der Zuständigkeit der Hochschulleitung für Gleichstellung, der Etablierung von Unterstützungsstrukturen und vorhandenen Gleichstellungsgremien ab. Darüber hinaus ist die Frauenbeauftragte auf Grund ihres gesetzlichen Auftrags und ihres Stimmrechts in

Gremien eine zentrale Akteurin bei der Umsetzung des hochschulischen Gleichstellungsauftrags. Die ihr zugestandenen Kompetenzen und zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen sind für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben von zentraler Bedeutung. Dabei ist insbesondere von Interesse, wie die Beteiligungs- und Ausstattungsregelungen von den Hochschulen ausgestaltet werden und über welche Ressourcen Frauen- und Gleichstellungsbüros verfügen.

Verankerung von Gleichstellung in zentralen Dokumenten und in den Hochschulpräsidien

Drei Viertel der untersuchten Hochschulen nehmen in ihren Leitbildern explizit Bezug auf Gleichstellung und kommunizieren damit, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern Teil des hochschulischen Selbstverständnisses ist und als Gesamtaufgabe verstanden wird. Die Leitbilder benennen als Gleichstellungsziele überwiegend „Gleichstellung“, „Chancengleichheit“ und/oder „Vereinbarkeit von Familie und Studium“. Nur in drei Leitbildern wird erwähnt, wie diese Ziele zu erreichen sind, nämlich durch hochschulübergreifende Gleichstellungsstrategien wie Gender Mainstreaming und Diversity Management.

Die Verantwortung der Hochschulleitung für Gleichstellung ist in weniger als der Hälfte der untersuchten Hochschulen deutlich nach außen und innen kommuniziert und ausgewiesen. Es sind fast ausschließlich Universitäten, die Gleichstellung als Leitungsaufgabe im Präsidium, z.B. durch ein Vize-Präsidium Gleichstellung, verankert haben. Entsprechend selten sind auch noch Stabsstellen für Gleichstellung oder zentrale Organisationseinheiten der Hochschule, die die Hochschulleitung außerhalb des Frauen-/Gleichstellungsbüros unterstützen, wie z.B. durch ein Gender-Controlling. Dies bedeutet, dass Frauenbeauftragten nach wie vor eine zentrale tragende Rolle in der Umsetzung von Gleichstellung zukommt.

Frauenbeauftragte und Gleichstellungsgremien

Die gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf den Status, die Entlastung sowie die Mitwirkungs- und Stimmrechte der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten werden an den untersuchten Hochschulen, soweit in den Grundordnungen nachvollziehbar, umgesetzt. Allerdings wird an denjenigen Stellen, an denen das Hochschulgesetz den Hochschulen Gestaltungsfreiräume lässt, zumeist nur die Mindestanforderung erfüllt. Dies erweist sich insbesondere in Bezug auf den Umfang der Deputatsermäßigung bzw. Entlastung der Frauenbeauftragten sowie bei der finanziellen Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbüros als problematisch: Der Umfang der Entlastung der Frauenbeauftragten durch Deputatsermäßigungen variiert stark zwischen den Hochschulen, eine komplette Übersicht war nicht möglich. Nur an der Universität München LMU hat die Frauenbeauftragte eine volle Freistellung. Teilweise stehen nur studentische Hilfskräfte als Assistenz zur Verfügung. Dies weist darauf hin, dass die bestehende gesetzliche Regelung keinen ausreichenden Anreiz für eine umfangreiche Entlastung der Frauenbeauftragten auf Hochschulebene setzt. In den Büros der Frauenbeauftragten sind bei der Mehrzahl der Hochschulen eine oder mehrere wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (zumeist in Teilzeit) beschäftigt. An einigen HAWs ist das Frauen-/Gleichstellungsbüro allerdings nur mit studentischen Hilfskräften ausgestattet und an sechs HAWs ist gar kein Frauen- oder Gleichstellungsbüro auf der Webseite ausgewiesen. Die vorgefundene personelle Ausstattung ist insbesondere an den Hochschulen, die ausschließlich

studentische Hilfskräfte beschäftigen oder kein Frauenbüro eingerichtet haben, gemessen an dem umfangreichen Aufgabenspektrum der Frauenbeauftragten als mangelhaft zu bezeichnen.

Gleichstellungsgremien spielen für die hochschulübergreifende Kooperation und Vernetzung von Gleichstellungsakteur_innen eine wichtige Rolle und sind überwiegend an den Universitäten, wenn auch in unterschiedlichem Umfang, etabliert. So verfügen alle Universitäten über eine Gleichstellungskonferenz der Frauenbeauftragten (z.T. unterschiedliche Namen für dieses Gremium), die neben der Vernetzung auch dem regelmäßigen Wissensaustausch dienen. Darüber hinaus haben einzelne Universitäten weitere Gremien, wie z.B. Steuerungsgruppen für Gleichstellung mit Vertreter_innen aus unterschiedlichen Fakultäten und Organisationseinheiten eingerichtet, die durch ihren hochschulübergreifenden Charakter eine strategische Aufgabe bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags übernehmen. Anders als an den Universitäten sind an den HAWs nur selten Gleichstellungsgremien ausgewiesen.

Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen und Hochschularten

Befördert durch die Gleichstellungsorientierten Forschungsstandards der DFG verankern alle Universitäten Gleichstellung sichtbar in ihren Strukturen. Im Gegensatz zu den Universitäten ist an den untersuchten HAWs Gleichstellung seltener in Leitbildern verankert, ist die Zuständigkeit der Hochschulleitung für Gleichstellung nur in drei Fällen ausgewiesen und sind Unterstützungsstrukturen zu einem geringeren Maß etabliert. Besonders deutlich wird der Unterschied bei der Betrachtung der Gleichstellungs- und Frauenbüros und der Gleichstellungsgremien, die an HAWs deutlich seltener vorhanden sind. Die fehlenden Strukturen können in Verbindung mit den geringeren finanziellen Ressourcen der Frauenbeauftragten die Gleichstellungsarbeit an bayerischen HAWs stark beeinträchtigen.

Zentrale Ergebnisse zur Verankerung der Gleichstellung in den Hochschulstrukturen:

- Drei Viertel der untersuchten Hochschulen nehmen in ihren Leitbildern explizit Bezug auf Gleichstellung.
- In knapp der Hälfte der untersuchten Hochschulen ist Gleichstellung als Leitungsaufgabe ausgewiesen (an HAWs deutlich seltener als an Universitäten).
- Alle Hochschulen haben eine zentrale Frauenbeauftragte im Nebenamt. Nur die Frauenbeauftragte der Universität München LMU hat eine komplette Freistellung für die Ausübung ihres Amtes. Die Deputatsermäßigungen oder Entlastung der Frauenbeauftragten durch studentische Hilfskräfte variieren stark.
- Die vorgefundene personelle Ausstattung der Frauen-/Gleichstellungsbüros mit wissenschaftlichen Teilzeitstellen und/oder studentischen Hilfskräften ist angesichts der Tatsache, dass die Frauenbeauftragte ihre Aufgabe im Nebenamt wahrnimmt, und gemessen an dem umfangreichen Aufgabenspektrum zumeist nicht ausreichend.

1.3. Gleichstellungsstrategien und daraus resultierende Maßnahmen

Durch die Entwicklung von Gleichstellungsstrategien legen Hochschulen fest, wie sie den gesetzlichen Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen, einlösen wollen.

Dabei lassen sich umfassende Konzepte, die die Hochschule als ganze Organisation einbeziehen, von isolierten Einzelmaßnahmen unterscheiden.

Gleichstellungsstrategien an bayerischen Hochschulen

Mit Ausnahme von zwei HAWs haben alle untersuchten Hochschulen ein Gleichstellungskonzept. Die Erarbeitung und Umsetzung von Gleichstellungskonzepten spielt eine wichtige Rolle zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an Hochschulen. In ihnen werden Strategien festgelegt und nach innen und außen kommuniziert. Sie bieten damit einen Referenzrahmen für hochschulübergreifende Gleichstellungsziele und ein gemeinsames Gleichstellungsverständnis, die mit unterschiedlichen Gleichstellungsakteur_innen entwickelt und immer wieder neu ausgehandelt werden. 14 von 26 Hochschulen bezeichnen in ihren Gleichstellungskonzepten und/oder DFG-Berichten Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. Davon beziehen sich acht Hochschulen auf Gender Mainstreaming und/oder Diversity Management als ihre Gleichstellungsstrategie. Mit der Einführung von Gender Mainstreaming sollen Geschlechter- und Gleichstellungsfragen zum integralen Bestandteil von politischen und organisationalen Entscheidungsprozessen in Hochschulen werden und in alle Organisationseinheiten integriert werden. Beim Diversity Management-Ansatz geht es um die diskriminierungsfreie Förderung von Talenten und gerechte Ein- und Aufstiegsbedingungen für alle. Beide Strategien lassen sich mit der zentralen Steuerung der Hochschulen verknüpfen, indem Gleichstellungsaspekte für Steuerungsentscheidungen relevant gemacht werden. Davon macht bislang aber weniger als die Hälfte der bayerischen Hochschulen gebrauch: sechs Universitäten und zwei HAWs vereinbaren mit den Fakultäten Gleichstellungszielvereinbarungen. Fünf Universitäten integrieren im Rahmen der internen leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) auch Gleichstellungskriterien.

Die positive Bewertung der Gleichstellungskonzepte von fünf Universitäten und neun HAWs im Professorinnenprogramm I spricht für eine gute Konzeption der jeweiligen Gleichstellungskonzepte. Allerdings scheiterten auch fünf Hochschulen mit ihrem Konzept bei der Beantragung von Mitteln im Professorinnenprogramm I. Die externe Bewertung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG verdeutlicht, dass an vier bayerischen Universitäten „erfolgsversprechende Maßnahmen“ (Stadium 2) und an fünf „überzeugende Gesamtkonzepte“ (Stadium 3) der Gleichstellung etabliert sind. Allerdings erreichte keine bayerische Universität das höchste Bewertungsstadium 4, welches die Weiterführung erfolgreicher Gleichstellungskonzepte und die Ergänzung „durch weitere innovative Ansätze“ beinhaltet. Damit liegen die bayerischen Universitäten mit der Ausgestaltung und der Umsetzung ihrer Gleichstellungsstrategie im Bundesvergleich nur im Mittelfeld.

Gleichstellungsmaßnahmen an bayerischen Hochschulen

Die jeweils gewählte hochschulische Gleichstellungsstrategie begründet die Wahl der Gleichstellungsmaßnahmen und ihre Reichweite. Diese Maßnahmen stellen eine wichtige Säule der Gleichstellungsarbeit dar.

Ein Großteil der Gleichstellungsmaßnahmen zielt auf die Erhöhung des Frauenanteils auf den wissenschaftlichen Karrierestufen (Promotion bis Berufung) und unter den Studierenden von MINT-Fächern. Dabei wird vor allem auf die individuelle Förderung durch Stipendien und Mentoring-

Programme gesetzt. HAWs adressieren bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen in erster Linie Schülerinnen, während Universitäten überwiegend auf die Förderung von Promovendinnen und Habilitandinnen abzielen. Diese Maßnahmen sollen die Unterrepräsentanz von Frauen durch gezielte Förderung abbauen.

Der Karriereerfolg hängt aber nicht nur von individuellen Faktoren, sondern auch von institutionellen Rahmenbedingen ab. Struktur- und kulturverändernde Gleichstellungsmaßnahmen werden an bayerischen Hochschulen vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Wissenschaft durchgeführt. Häufig beschränken sich diese Maßnahmen aber auf das Angebot von Kinderbetreuung. Nur vereinzelt gibt es auch Maßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Einige Hochschulen gestalten ihre Berufungsverfahren gendersensibel und machen verbindliche Vorgaben. Eher selten zu finden sind die Förderung geschlechtssensibler Lehre und der Genderkompetenz der Hochschulangehörigen sowie die Vergabe von Gastprofessuren für Frauen. Strukturen und Kulturen, die sich nachteilig auf die Geschlechterverhältnisse auswirken, werden von den Gleichstellungsmaßnahmen in den untersuchten Hochschulen somit noch nicht ausreichend in den Blick genommen.

Steuernden Einfluss zeigen Drittmittelprogramme: Während das Professorinnenprogramm Anreize zur strukturellen Veränderungen setzt, ist die Förderung aus Landesebene stark personenorientiert und damit weniger nachhaltig.

Zentrale Ergebnisse zur Gleichstellungsstrategie und daraus resultierende Maßnahmen:

- 24 und damit fast alle untersuchten bayerischen Hochschulen verfügen über ein Gleichstellungskonzept.
- Knapp ein Drittel der Hochschulen (acht von 26) bezieht sich explizit auf die Gleichstellungsstrategien Gender Mainstreaming und/oder Diversity Management.
- Zentrale Steuerungsinstrumente der Gleichstellungssteuerung wie Zielvereinbarungen und interne LOM werden von elf untersuchten Hochschulen genutzt.
- Die bayerischen Hochschulen liegen im Bundesvergleich bei der Ausgestaltung und Umsetzung ihrer Gleichstellungsstrategien nur im Mittelfeld.
- Der Fokus der Gleichstellungsmaßnahmen liegt nach wie vor auf individueller Förderung und Service-Leistungen.
- Gleichstellungsmaßnahmen, die Strukturen und Kulturen der Hochschulen und Fakultäten in den Blick nehmen, werden nur vereinzelt an den untersuchten Hochschulen umgesetzt und adressieren vor allem den Bereich der Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Familie. Zunehmend etabliert sich aber ein gendersensibles Berufungsverfahren.
- Die konzeptionelle Ausgestaltung von Bund-Länder- und Landesprogrammen zeigt unmittelbare Wirkung auf die Gleichstellungsstrategien der Hochschulen.

1.4. Etablierung der Gender Studies

Die Integration der Geschlechterforschung in Lehre und Forschung erweitert nicht nur den Erkenntnisgewinn wissenschaftlicher Disziplinen, sondern beeinflusst auch die Gleichstellungssituation an Hochschulen positiv, indem hierarchische Geschlechterverhältnisse reflektiert und damit bearbeitbar werden. Insofern stellt der Grad der Etablierung von Gender Studies an den Hochschulen einen weiteren wichtigen Gleichstellungsindikator dar.

Zunächst ist festzustellen, dass eine Einordnung des Etablierungsgrads der Gender Studies in Studium und Lehre und insbesondere der Genderforschung in den untersuchten Hochschulen vor dem Hintergrund der schlechten Datenlage nur eingeschränkt möglich ist. Unabhängig davon kann aber auf der Grundlage der Ergebnisse vermutet werden, dass ein Zusammenhang zwischen der Existenz einer Professur mit (Teil-)Denomination Gender und der Etablierung von Strukturen der Genderforschung an den jeweiligen Hochschulen besteht. An den sechs Hochschulen, auf die die insgesamt acht Genderprofessuren in Bayern verteilt sind, sind Gender Studies durch institutionalisierte Strukturen wie beispielsweise einem MA-Studiengang im Nebenfach, einem Studienmodul Gender Studies und einer Koordinationsstelle Gender Studies verankert. Die hochschulübergreifende Lehrplattform „Gender & Diversity“ bietet vor allem für HAWs einen Ansatzpunkt, Gender Studies zumindest in geringem Umfang in Studium und Lehre zu integrieren.

Im Vergleich zu anderen Bundesländern wie Berlin, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen ist die Etablierung der Gender Studies über Genderprofessuren, Genderforschungsprojekte und außeruniversitäre Gendernetzwerke jedoch in Bayern weit weniger ausgeprägt.

Zentrale Ergebnisse zur Etablierung der Gender Studies:

- In Bayern existieren acht Professuren mit einer (Teil-)Denomination Gender an insgesamt sechs Hochschulen.
- Es besteht ein vermuteter Zusammenhang zwischen der Existenz einer Professur mit (Teil-)Denomination Gender und der Etablierung von Strukturen der Genderforschung.
- Verglichen mit anderen Bundesländern ist die Etablierung der Gender Studies in Bayern weit weniger ausgeprägt.

1.5. Bewertung

Die Zahlen zur Geschlechterverteilung auf den Qualifikationsstufen und in Entscheidungsgremien weisen auf einen hochschulübergreifend hohen Handlungsbedarf hin. Bis zu einem gewissen Grad haben alle bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag an die Organisation aufgegriffen, was sich in der Verankerung von Gleichstellung im weitesten Sinne im Leitbild und in der Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes für die jeweilige Hochschule widerspiegelt. Beides kann an bayerischen Hochschulen als Standard gelten. Die Festlegung von Gleichstellung als Führungsaufgabe, verdeutlicht durch die Verankerung in der Hochschulleitung, erfolgt hingegen nur noch bei knapp der Hälfte der Hochschulen. Dass über die

Hälfte der Hochschulleitungen Gleichstellung nicht zur „Chefsache“ macht, schwächt das Organisationsziel und vermittelt nach innen wie außen, dass es nicht zu den wichtigen Zielen gehört. Dies hat Folgen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, die gegen interne Widerstände durchgesetzt werden müssen. Verschärfend kommt hinzu, dass die Frauenbeauftragten insbesondere an den HAWs schlecht mit zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet sind. Damit werden ihre Möglichkeiten stark eingeschränkt, ihre umfassenden Aufgaben von der strategischen Planung und Beratung der Hochschulleitung über operative Maßnahmen bis zu Einzelfallberatung adäquat umzusetzen.

Knapp ein Drittel der Hochschulen gibt an, Gender Mainstreaming oder Diversity Management als Organisationsstrategie zur Realisierung von Gleichstellung anzuwenden. Wie stark die Geschlechterfrage tatsächlich in die Hochschulentwicklung einfließt, konnte im Rahmen der Studie nicht überprüft werden. Jedenfalls finden sich bislang noch relativ selten zentrale Steuerungsinstrumente wie Zielvereinbarungen zu Gleichstellung mit den Fakultäten oder ein ausdifferenziertes Gleichstellungsmonitoring, das über die geschlechtsdifferenzierte Erfassung von Studienanfänger_innen bis Professuren der einzelnen Fakultäten hinausgeht. Auch deutet der Fokus eines Großteils der bayerischen Hochschulen auf personenbezogene Fördermaßnahmen darauf hin, dass strukturelle und kulturverändernde Maßnahmen erst langsam in Angriff genommen werden. Auf eine Kulturveränderung in den unterschiedlichen Disziplinen könnte insbesondere die weitere Institutionalisierung von Gender-Kompetenz-Zentren, Geschlechterforschungsschwerpunkte oder -Professuren hinwirken. Die aktuellen Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Freistaat Bayern weisen aber keine einzige Initiative in dieser Richtung aus.

Die Überblicksbeschreibung soll jedoch die Unterschiede zwischen den Hochschulen nicht verdecken. Vier bayerischen Universitäten wurde von der DFG die Etablierung eines überzeugenden Gesamtkonzeptes zu Gleichstellung attestiert, wenngleich keine bayerische Universität das höchstmögliche Stadium erreichte. Bei den HAWs erhält gut die Hälfte eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm I, was ein schlüssiges Gleichstellungskonzept für die Hochschulen voraussetzt. Elf HAWs verbesserten sich im CEWS-Hochschulranking von 2011 zu 2013, vier HAWs schafften es in die Ranggruppe 3 (8 von 10 Punkten). – In Summe können sich aber alle Hochschulen noch in ihren Gleichstellungsbemühungen steigern.

1.6. Empfehlungen für die Hochschulebene

Auch wenn die Gleichstellungsstrategien an die Bedingungen jeder einzelnen Hochschule angepasst werden müssen, hat sich in den vergangenen Jahren ein Set zentraler Elemente für eine wirksame Gleichstellungspolitik auf Hochschulebene herauskristallisiert (vgl. u.a. Blome et al. 2013; DFG: Instrumentenkasten; Feldmann/Erbe/Goldmann et al. 2014; Löther/Vollmer 2014a; Schacherl et al. 2015; Wissenschaftsrat 2007a, 2012).

Zentral ist die Verantwortungsübernahme für Gleichstellung seitens der Hochschulleitung. Ihre Rolle ist dabei, die zentralen Gleichstellungsziele für die Hochschule festzulegen, diese Ziele intern zu vermitteln und die entwickelten Maßnahmen auch gegen auftretende Widerstände durchzusetzen. Hierüber wird das Thema Gleichstellung innerhalb der Hochschule deutlich aufgewertet. Gleichstellung als Hochschulziel impliziert außerdem, dieses Ziel in die zentrale Steuerung zu integrieren, wie z.B. in das strategische Controlling oder Qualitätsmanagement. Durch diese

Planungs- und Entscheidungsinstrumente können zentrale und dezentrale Gleichstellungsprozesse koordiniert und befördert werden. Gleichzeitig dienen sie zur Wirkungsüberprüfung und Anpassung initiiertter Maßnahmen. Durch die zentrale Einbindung aller Fakultäten und Organisationseinheiten steigt auch die Verbindlichkeit für die dortigen Führungskräfte, sich für Gleichstellung einzusetzen. Zur Erfassung des Beitrags der Fakultäten und zentralen Einrichtungen zur Realisierung der hochschulweiten Gleichstellungsziele haben sich Zielvereinbarungen bewährt. Dabei handelt es sich aber nicht um einen einseitigen Top-Down-Prozess, sondern auch um einen Bottom-Up-Prozess, bei dem der Kommunikation ein hoher Stellenwert zukommt. Die Hochschulleitung formuliert die Rahmenziele, die Fakultäten und Fächer definieren ihre spezifischen, ihrer jeweiligen Situation und Fachkultur entsprechenden Ziele und Maßnahmen. In einem sog. Gegenstromverfahren werden diese zwischen Fakultäten und Hochschulleitung abgestimmt. Die Vorteile eines solchen Verfahrens sind vielfältig: Sie fördern den Austausch und das gegenseitige Verständnis darüber, welchen Herausforderungen die Beteiligten gegenüberstehen und wie diese zu meistern sind; sie regen zur Reflexion über die Gründe und Mechanismen der Benachteiligung von Frauen an; sie ermöglichen spezifische Maßnahmen, die auf die unterschiedlichen Strukturen und Kulturen an den Fakultäten reagieren. Ein zusätzlicher Anreiz ist die Kopplung mit der Zuweisung von Mitteln.

Ein weiterer zentraler Punkt ist die Zusammenführung der Entscheidungskompetenz der Hochschulleitung mit Gleichstellungsexpertise. Die Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbüros haben sich hier großes Wissen angeeignet und können die Qualität von Gleichstellungsentscheidungen für die Hochschulentwicklung sichern. Auch die Unabhängigkeit der Frauenbeauftragten dient der kritischen Begleitung und Kontrolle. Deshalb ist es wichtig, die Frauenbeauftragten verbindlich in die zentralen Steuerungsprozesse einzubinden und personelle Kapazitäten in den Gleichstellungsbüros zu erhöhen oder auch Stabsstellen zu schaffen, um steuerungsbezogene und gleichstellungsbezogene Fachkompetenz zu verbinden. Erfolgversprechend sind auch neue Steuerungsgruppen zu Gleichstellung, die sich zusammensetzen aus der Hochschulleitung, der Frauenbeauftragten und Entscheidungsträger_innen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen. Sie bringen ihre unterschiedlichen Perspektiven in strategische Steuerungsfragen ein und vermitteln diese gleichzeitig wieder zurück in ihre Arbeitsbereiche, wodurch die Akzeptanz dieser Entscheidungen erhöht wird. Sie setzen sich dafür ein, dass Gleichstellungsaufgaben in verbindliches Handeln umgesetzt wird, was insbesondere bei den häufig autonom agierenden Fakultäten wichtig ist.

Ein kontinuierliches Gleichstellungsmonitoring stellt geschlechtsdifferenzierte Daten als Grundlage für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen bereit und ermöglicht die Messung des Erfolges bei der Umsetzung von Gleichstellungsangeboten. Geschlechtsdifferenziert dokumentiert werden sollten darin neben den zumeist üblichen Daten der jeweiligen Fakultäten zu den Geschlechteranteilen auf den Qualifikationsstufen sämtliche Berufungsverfahren und Ernennungen, die Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus, wie beispielsweise Stundenumfang und die Länge von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, interne Zuschüsse für Projekte und Weiterbildungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler_innen etc.

Wie in der Einleitung zu dieser Studie erläutert, müssen zur nachhaltigen Verbesserung der Gleichstellungssituation an Hochschulen das Wissenschaftssystem, die Wissenschaftskultur und das Geschlechterwissen verändert werden. Vier Handlungsfelder sind hierfür zentral und sollten im Fokus der Hochschulmaßnahmen stehen:

Personalentwicklung und -rekrutierung

Die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftler_innen ist an den meisten Hochschulen nicht formalisiert und für Außenstehende intransparent. Die Rekrutierungspraxis wird als einer der Gründe ausgemacht, warum Frauen seltener eine Stelle erhalten. Diskriminierungsfreie Zugangsmöglichkeiten können hier durch eine stärkere Formalisierung, transparente Verfahren, die Offenlegung von geschlechtsdifferenzierten Daten über Bewerber_innen und Auswahlentscheidungen sowie Rechenschaftspflichten seitens der einstellenden Führungskräfte verbessert werden (siehe auch BuKoF 2014).

Die prekären Arbeitsbedingungen sind ein weiterer Grund für das hohe Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft. Die zum Teil sehr kurzen Zeitverträge für wissenschaftliche Nachwuchskräfte sind hier zu überprüfen. Auch sind verlässliche berufliche Perspektiven für Wissenschaftler_innen zu entwickeln. Auf der Grundlage einer systematischen Personalplanung und -entwicklung und Tenure Tracks sollten promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) verlässliche Karrierewege für eine wissenschaftliche Laufbahn, auch unabhängig von einer möglichen Berufung auf eine Professur, ermöglicht werden (vgl. Wissenschaftsrat 2014).

Ein weiterer Schlüssel liegt in den Berufungsverfahren. Um die quantitative Teilhabe von Frauen an den Professuren zu erhöhen, sollten Regeln für Berufungsverfahren, die eine faire Berücksichtigung von geeigneten Bewerberinnen gewährleisten, implementiert werden. Diese Maßnahmen sollten nicht nur geschlechtergerechte Standards für Berufungsverfahren enthalten, sondern auch auf die Sensibilisierung der Mitglieder von Berufungskommissionen für geschlechtsbezogene Verzerrungen in der Leistungsbeurteilung von Frauen abzielen. In diesem Zusammenhang ist das Maßnahmenpaket der Universität Bamberg als gutes Beispiel zu sehen. Es umfasst die Einbindung der Fakultätsfrauenbeauftragten bereits vor der Stellenausschreibung, ein gendersensibles Arbeitsmarktscreening, die direkte Ansprache potentieller Bewerberinnen, eine Quotierung der einzuladenden Bewerberinnen und des Professorinnenanteils in den Berufungskommissionen sowie Berichtspflichten seitens der Kommissionsvorsitzenden und der Dekan_innen (Feldmann/Erbe/Goldmann et al. 2014). Um traditionelle und häufig unreflektierte Praktiken in Berufungsverfahren, die sich nachteilig auf Frauen auswirken, zu verändern, sind österreichische Universitäten bereits dazu übergegangen, in Workshops die Selbstreflexivität der „Gatekeeper“ im Berufungsprozess zu erhöhen (Wroblewski 2014).

Schaffung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen

Bei der Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen ist darauf zu achten, dass sie sich gleichermaßen an Frauen und Männer mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen richten, um der klassischen Rollenzuweisung der Familienverantwortung an Frauen entgegenzuwirken. Außerdem ist auch zunehmend die Gleichstellungserwartung der Männer, dass sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Die Maßnahmen sollten sowohl Studierende als auch alle Hochschulbeschäftigten einbeziehen. Dabei bedarf es eines Mehrebenenansatzes, um die Vereinbarkeit wirklich zu verbessern (vgl. Blome et al. 2013):

- Verbesserung der Arbeitsstrukturen, wie verlässliche Berufsperspektiven und tatsächliche Teilzeitmöglichkeiten (auch Teilzeitstudium), Möglichkeit von Telearbeit
- Veränderung der Studien- und Arbeitskultur, wie Sensibilisierung der Führungskräfte für Vereinbarkeitsfragen, Reflexion über zeitliche Verfügbarkeit in der Wissenschaft, Berücksichtigung von Familien-/Pflegezeiten bei der Auswahl von Bewerber_innen, Besprechungstermine innerhalb der Kernbetreuungszeiten von Krippen und Kitas
- Schaffung von Infrastruktur, wie ausreichende und flexible Kinderbetreuungsangebote, Notfallbetreuung, Eltern-Kind-Räume
- Finanzielle Unterstützung
- Information und Beratung

Erhöhung der Genderkompetenz

Die Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags erfordert von den Hochschulakteur_innen ein hohes Maß an Genderkompetenz. Dementsprechend wichtig ist es, geeignete Weiterbildungsangebote zur Förderung der Genderkompetenz für unterschiedliche Zielgruppen zu entwickeln und anzubieten. Dazu gehören Seminare zu geschlechtergerechter Hochschuldidaktik für Lehrende genauso wie Gender Mainstreaming-Schulungen für das Verwaltungspersonal. Bei der Entwicklung und inhaltlichen Gestaltung dieser Angebote spielen Genderkompetenzzentren, wie sie beispielsweise an der Universität Augsburg oder an der HAW Nürnberg vorzufinden sind, eine wichtige Rolle.

Etablierung und Ausbau der Gender Studies

Die Integration der Genderperspektive in die unterschiedlichen Disziplinen erhöht nicht nur die Fachlichkeit (vgl. Schiebinger 2008 zu wissenschaftlichen Fehlern in Medizin, Natur- und Geisteswissenschaften durch das Ausblenden von Gender(forschung)), sondern führt auch zur Neuformierung von Wissen jenseits einer vergeschlechtlichten Wissensstruktur und -kultur. Auch benötigt die Gleichstellungspraxis Analysen und Anstöße aus der Forschung sowie die kritische Reflexion über Erfolge und Sinnhaftigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen. Durch die Schaffung von Professuren mit Genderdenomination wird die Institutionalisierung von Gender Studies nachhaltig befördert. Anreize für die Fachbereiche können aber auch Finanzmittel für Gastprofessuren und Genderforschungszentren sein.

Gleiches gilt auch für das Lehrangebot, das nur mit der Integration von Gender Studies adäquat den Stand der Wissenschaft widerspiegelt. Darüber hinaus unterstützt die Auseinandersetzung mit den Gender Studies auch die Reflexion über „heimliche Lehrpläne“, die zur Benachteiligung von Frauen führen (vgl. Kahlert 2003). Deshalb braucht es den Ausbau entsprechender Lehrangebote, insbesondere an HAWs und in MINT-Fächern. In diesem Zusammenhang können hochschulübergreifende Online-Lehrangebote zwar als erste Anknüpfungspunkte dienen; diese können aber in das Curriculum integrierte Studienangebote der Frauen- und Geschlechterforschung nicht ersetzen.

Zentrale Empfehlungen für die Hochschulebene:

- Sichtbare Verankerung der Gleichstellungsverantwortung in der Hochschulleitung
- Integration von Gleichstellung in die zentrale Steuerung, wie strategisches Controlling oder Qualitätsmanagement
- Abschluss von Gleichstellungs-Zielvereinbarungen mit den Fakultäten mit jährlicher Berichtspflicht und finanziellen Anreizen
- Verbindliche Einbindung der Hochschulfrauenbeauftragten in zentrale Steuerungsprozesse
- Ausstattung der Gleichstellungsbüros mit unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen mit einem Stundenvolumen, das den Aufgaben und der Größe der Hochschule angemessen ist
- Ausdifferenziertes Gleichstellungsmonitoring
- Fokus der Maßnahmen auf geschlechtergerechte Personalentwicklung und -rekrutierung, familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen, Genderkompetenz der Hochschulangehörigen sowie Etablierung und Ausbau der Gender Studies

2. Zusammenfassung der Gleichstellungs-Governance auf Landesebene, gute Beispiele und Empfehlungen

2.1. Notwendige Offensive für Gleichstellung

Analog zu den Hochschulen kommt es auch auf der staatlichen Seite auf den politischen Willen an, der in der Gleichstellungs-Governance zum Tragen kommt. Die Übertragung der Gleichstellungsverantwortung an die Hochschulen muss politisch flankiert werden, da die Erfahrung zeigt, dass ansonsten auf der Hochschulebene unter Umständen wenig passiert. Dies zeigte beispielhaft die erste Runde der Bewerbungen für die Exzellenzinitiative, die den damaligen DFG-Präsidenten Ernst-Ludwig Winnacker in einem Brief an die Universitätsleitungen zu deutlichen Worten veranlasste, dass Lippenbekenntnisse zu Fragen der Gleichstellung nicht reichten (vgl. Schulte 2010). Daraufhin wurden die Frauenbeauftragten zu gefragten Expertinnen der Hochschulleitung, und zeigten die antragstellenden Universitäten große Anstrengungen, vorweisbare Gleichstellungskonzepte und angepasste Maßnahmen zu entwickeln (Ruschenburg et al. 2011). So hat sich in der jüngsten Vergangenheit manches bewegt, nicht zuletzt durch den Nachdruck, der über die Exzellenzinitiative, das Professorinnenprogramm und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erzeugt wurde. Gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass mit nachlassendem äußerem Druck das Engagement deutlich zurückgeht bzw. bei denjenigen Hochschulen, die diesem Druck weniger ausgesetzt sind wie beispielsweise bei den HAWs, häufig wenig Engagement zu finden ist (vgl. Feldmann 2015; Roski/Schacherl 2015). Denn die Hochschulen reagieren auf äußeren Druck und passen sich veränderten Rahmenbedingungen an (Schimank/Stücke 1994).

Um dem Auftrag von Verfassung und Landeshochschulgesetz Nachdruck zu verleihen, ist es deshalb nötig, eine sichtbare und sanktionsbewehrte Gleichstellungsstrategie seitens der Politik umzusetzen. Eine offensive Strategie wird die in der Gleichstellungsfrage fortgeschrittenen Hochschulen auf ihrem Weg bestätigen und bestärken. Hochschulen, die noch größere Defizite aufweisen, können

(finanzielle) Unterstützung erwarten; Hochschulen, die sich dem Gleichstellungsauftrag passiv oder aktiv widersetzen, brauchen Vorgaben im Detail und müssen mit Sanktionierungen rechnen.

Das Land Bayern hat sich mit der Teilnahme an der Exzellenzinitiative und dem Professorinnenprogramm auf der Bund-Länder-Ebene einer solchen Strategie angeschlossen. Durch finanzielle Anreize und Wettbewerb zwischen den Hochschulen sowie fachliche Begutachtungen, die auch inhaltlich hohe Maßstäbe anlegen, werden in diesen Programmen Gleichstellungsprozesse forciert. Bezogen auf die Landespolitik wird diese Linie aber nicht verfolgt, was im Bundesländervergleich eindeutig zum Nachteil für die Gleichstellung von Frauen und Männern an bayerischen Hochschulen führte (vgl. Hochschulranking des CEWS und DFG-Bewertungen). So gibt es zwar auf Landesebene gute Ansätze, wie die Integration von Gleichstellungszielen in die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen oder in die leistungsorientierte Mittelvergabe an die Hochschulen, aber die Umsetzung erweist sich als ungenügend: zu geringe Mittel im Wettbewerb um Gleichstellungserfolge, zu weiche Ziele und fehlende Sanktionen bei den Zielvereinbarungen, um Steuerungswirkung zu erzeugen (vgl. auch Erbe 2015). Positiv zu bewerten ist die Aufnahme der „geschlechtssensiblen Sichtweise“ in die Geschäftsordnung der Bayerischen Staatsregierung, was als deutsche Übersetzung von Gender Mainstreaming zu verstehen ist. Die Strategie findet sich aber nicht in Form einer systematischen Problemanalyse mit entsprechenden Maßnahmen wieder, sondern beschränkt sich zumeist auf einen Spiegelstrich, dass auch die Gleichstellung beispielsweise bei der Umsetzung des Innovationsbündnisses zu berücksichtigen ist.

Um der Gleichstellungsförderung an Hochschulen auch auf Landesebene den nötigen Schub zu geben, ist es deshalb notwendig, dem Thema in der Hochschulpolitik eine hohe Priorität beizumessen. Dies könnte zum Beispiel durch einen institutionalisierten Dialog des Wissenschaftsministers mit den Hochschulpräsident_innen, Vertreterinnen der LaKoF und Genderforscher_innen zum Ausdruck kommen, der die kommunikative Ergänzung zu gesetzlichen Regelungen und Rahmensteuerung (siehe weiter unten) darstellen würde. Beispielgebend können hier andere Bundesländer wie Niedersachsen, NRW oder das Nachbarland Österreich sein. Dort wird erfolgreich auf eine Kombination aus äußerem Druck, finanziellen Anreizen und regelmäßigem Austausch zwischen Ministerium, Hochschulleitungen und Genderexpert_innen zurückgegriffen.

Parallel müsste das Ziel Gleichstellung von Frauen und Männern inhaltlich konkretisiert werden. Der wissenschaftliche und politische Gleichstellungsdiskurs geht dabei weit über die zahlenmäßige Gleichheit im Wissenschaftssystem hinaus, worauf aber das Bayerische Hochschulgesetz und der Innovationspakt 2018 bislang noch allein abzielen. Beispielhaft sei hier auf Londa Schiebinger, international renommierte Wissenschaftshistorikerin aus Stanford, verwiesen, die betont, dass allein die Steigerung der Zahl von Frauen nicht zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Wissenschaft führt. Vielmehr müssten auch die Wissenschaftskulturen und das wissenschaftliche Wissen auf ihre Geschlechterimplikationen hin untersucht und dahingehend verändert werden, dass sie Frauen mit ihrem Wissen und ihren Erkenntnisinteressen einschließen (Schiebinger 2008). Entsprechend sollten sich Gleichstellungsziele in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik auf drei Dimensionen beziehen: 1. gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern, 2. geschlechtergerechte Organisations- und Fachkulturen und 3. Gender und Wissen. Die hierfür geeignete politische Strategie ist die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming im Sinne einer emanzipativen und transformativen Strategie. Dies beinhaltet das Aufzeigen von Strukturen im Hochschul- und Wissenschaftssystem, die Ungleichheiten hervorbringen, sowie die

Folgenabschätzung von politischen und administrativen Entscheidungen zum Zwecke ihrer gleichstellungsorientierten Gestaltung. Somit zielt Gender Mainstreaming auf generelle Strukturen und Prozesse, um bestehende Benachteiligungen abzubauen, neuen Benachteiligungen vorzubeugen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Ziel der Landespolitik sollte eine Anhebung des Gleichstellungsstandards an den bayerischen Hochschulen sein. Die Umsetzung sollte eine Kombination von sog. weicher und harter Steuerung sein, wie sie bereits in der bayerischen Hochschulpolitik existiert, aber für Gleichstellungsfragen noch besser genutzt werden sollte. Dies betrifft eine weitere Verbesserung der Rechtslage, die konsequente Nutzung der Rahmensteuerung, den Dialog auf höchster Ebene sowie die politische Berichterstattung im Kabinett und im Bayerischen Landtag.

Eine Gleichstellungsstrategie für die bayerischen Hochschulen sollte auf Landesebene folgende Aspekte umfassen:

- Hohe Priorität in der Hochschulpolitik
 - Direkte Ansiedelung des Themas Gleichstellung beim Staatsminister für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst
 - Institutionalisierte Dialog mit den Hochschulakteur_innen einschließlich der LaKoF und Genderforscher_innen (regelmäßig auch auf höchster Ebene, d.h. Minister_in mit Hochschulpräsident_innen)
- Klare Gleichstellungsziele, die über die Erhöhung des Frauenanteils hinausgehen. Dabei sollten sich die Gleichstellungsziele in Hochschul- und Wissenschaftspolitik auf drei Dimensionen beziehen:
 - Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern
 - Geschlechtergerechte Organisations- und Fächerkulturen
 - Gender und Wissen
- Konsequente Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie
- Kombination weicher und harter Steuerungsformen
- Jährlicher Bericht im Kabinett und im Landtag

2.2. Gesetzeslage und Perspektiven der Weiterentwicklung des Bayerischen Hochschulgesetzes

Das Bayerische Hochschulgesetz definiert Gleichstellung als Aufgabe der Hochschule. Die Hochschulleitungen sind damit in der Verantwortung, Gleichstellung zu fördern und über dezentrale Gleichstellungsstrategien die Fakultäten einzubinden. Mit der Bestimmung der „angemessenen Beteiligung“ von Frauen in Gremien, bleibt das Gesetz sehr vage mit der Folge, dass Frauen in den Gremien nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Ferner werden Gleichstellungsfortschritte im Hochschulgesetz als Kriterium für die Finanzierung und Evaluation der Hochschulen ausgewiesen. Mit der Integration von Gleichstellungsparametern in die leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) setzt die Staatsregierung finanzielle Anreize für die Gleichstellungsförderung an den Hochschulen. Eine Evaluation im Sinne einer Umsetzungskontrolle findet jedoch keine statt. Hier wäre eine Konkretisierung im Gesetz notwendig, was und wie evaluiert werden soll.

Die Frauenbeauftragte soll laut Bayerischem Hochschulgesetz die Interessen des weiblichen wissenschaftlichen Personals sowie der Studentinnen wahrnehmen und die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe unterstützen. Hierfür ist sie mit vergleichsweise guten Beteiligungs- und Stimmrechten ausgestattet. Allerdings sieht das Bayerische Hochschulgesetz keine gesetzlich verankerte Mitgliedschaft in der Hochschulleitung vor, was aus Sicht der LaKoF aber nötig wäre, da sich mit der gewachsenen Hochschulautonomie die Entscheidungsgewalt in den Präsidien konzentriert. Auch haben die Frauenbeauftragten kein Vetorecht in Berufungsverfahren, wie es von der LaKoF gefordert wird. Im Bereich der Entlastungsregelung der Frauenbeauftragten ist das Gesetz wenig konkret mit der Folge, dass die Hochschulen hierbei sehr unterschiedlich verfahren. Die Setzung von Mindestanforderungen wäre hier geboten. Dabei sind auch speziell die dezentralen Frauenbeauftragten zu berücksichtigen, deren Aufgaben im Zuge der erweiterten Hochschulautonomie ebenfalls stark zugenommen haben. Zur Stärkung der Gleichstellungsakteur_innen ist zusätzlich eine gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsgremien an den Hochschulen sinnvoll. Schließlich verweist der Passus zu Berufungen nur darauf, auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren hinzuwirken, gibt aber weder Zielquoten noch Standards vor. Hier wäre ebenfalls eine Konkretisierung sinnvoll.

Im Vergleich zu Bayern sind die Hochschulgesetze in Niedersachsen, NRW und Österreich breiter in ihrer Zielausrichtung und detaillierter in den Vorgaben für die Hochschulen. Neben der Gleichstellung von Frauen und Männern formulieren die Hochschulgesetze in Niedersachsen und Österreich auch die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung als Aufgabe der Hochschulen. Bezüglich der Gremienbesetzung legen Niedersachsen, NRW und Österreich Frauenquoten zwischen 40% und 50% fest und auch bei Berufungen werden Vorgaben gemacht: das neue Hochschulzukunftsgesetz NRW verlangt die Festlegung von Zielquoten für die Fachbereiche, die sich am Kaskadenmodell orientieren, und geschlechtssensible Berufungsverfahren. Niedersachsens Hochschulgesetz schreibt 40% stimmberechtigte Frauen in den Berufungskommissionen vor, formuliert als Soll-Bestimmung die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Stellenbesetzung bei gleicher Qualifikation solange ihr Anteil unter 50% liegt und gewährt der Gleichstellungsbeauftragten ein Vetorecht bei begründetem Verdacht der Verletzung des Gleichstellungsauftrags. In Österreich existieren an den Universitäten gesetzlich vorgeschriebene Schiedskommissionen, die im Fall eines begründeten Verdachts auf geschlechtsbezogene Diskriminierung angerufen werden können. Bis zur Entscheidung der Schiedskommission wird das Stellenbesetzungsverfahren ausgesetzt. In NRW sind die Gleichstellungsbeauftragten an der hochschulinternen Entwicklungsplanung und der Mittelvergabe zwingend zu beteiligen. Sie haben in allen Gremien einschließlich des Präsidiums Antrags- und Rederecht und sind wie Mitglieder zu laden. Alle drei Länder schreiben gesetzlich Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne für die Hochschulen vor. In NRW wie auch in Österreich gibt es eine gesetzliche Berichtspflicht der Hochschulen zu Gleichstellung. Die österreichischen Universitäten tun dies im Rahmen der jährlichen Wissensbilanzen. In NRW wird dem Landtag im Dreijahresrhythmus ein extern erstellter Gender-Report vorgelegt, der die Entwicklungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nachzeichnet und im Kontext der landes- und bundesweiten Entwicklungen einordnet.

Ein Aspekt, der Frauen und Männer gleichermaßen betrifft, ist die zunehmende Prekarisierung des wissenschaftlichen Mittelbaus. Zu den strukturellen Zugangshürden, denen Frauen im Wissenschaftsbetrieb begegnen, treten noch die geringe Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere, die Anforderung an hohe nationale und internationale Mobilität sowie kurzzeitige und unsichere Beschäftigungszeiten. Die Vereinbarung dieser Beschäftigungsbedingungen mit Partnerschaft und

Familienründung ist für Frauen heute immer noch schwieriger als für Männer. Insofern beeinflussen diese Rahmenbedingungen in besonderem Maße die Berufswege von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen. Zur Verbesserung von wissenschaftlichen Karrierewegen wurden bereits von unterschiedlichen wissenschaftspolitischen Gremien und Interessensvertretungen Empfehlungen erarbeitet (vgl. u.a. BuKoF 2014; GEW: Herrschinger Kodex; Wissenschaftsrat 2014). Diese Empfehlungen sind insbesondere vor dem Hintergrund der anstehenden Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von Bedeutung. Genauso können diese Empfehlungen auch in das Bayerische Hochschulgesetz einfließen, dass beispielsweise die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im akademischen Mittelbau nur unter bestimmten Bedingungen an bayerischen Hochschulen möglich werden, wobei die Befristung einer Stelle nicht unter einem Jahr liegen darf.

Empfohlen wird deshalb auf der gesetzlichen Ebene:

- Gesetzliche Mitgliedschaft der Hochschulfrauenbeauftragten in der Hochschulleitung
- Vetorecht der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren bei begründetem Verdacht der Verletzung des Gleichstellungsauftrags
- Präzisierung der Entlastungsregelungen für die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten sowie des Umfangs der finanziellen und personellen Ressourcen, die ihnen die Hochschulen gewähren müssen.
- gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsgremien an den Hochschulen
- Zielquoten von 50% bei der Gremienbesetzung
- Formulierung von Zielgrößen bei der Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals nach dem Kaskadenmodell sowie von geschlechtssensiblen Standards für Stellenbesetzungsverfahren
- Gesetzliche Verpflichtung der Hochschulen zur Aufstellung von Gleichstellungsplänen
- Präzisierung des Art. 10 Abs. 1 BayHSchG, wie Gleichstellungsfortschritte evaluiert werden sollen, z.B. durch einen regelmäßigen Gender-Report wie in NRW
- Kopplung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags mit der Förderung von Genderforschung (siehe weiter unten)
- Gesetzliche Regelung zu Zeitverträgen und stabilen Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau

2.3. Nutzung der Rahmensteuerung für Gleichstellung

Die gesetzliche Vorgabe der Berücksichtigung von Gleichstellungsfortschritten wird in den Innovationsbündnissen 2013 und 2018, den aktuellen Zielvereinbarungen der Hochschulen mit dem Freistaat und der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) berücksichtigt, indem Gleichstellung durchgängig als Ziel verankert ist. Innerhalb dieser Steuerungsinstrumente nehmen Gleichstellungsziele jedoch nur einen geringen Stellenwert ein. Zudem fehlt es an einer übergeordneten Definition dessen, was unter Gleichstellung von Frauen und Männern inhaltlich verstanden wird.

Positiv ist, dass mit den letzten Zielvereinbarungen (2014-2018) die Vorgabe zur Formulierung von Gleichstellungszielen für die Hochschulen erstmals verpflichtend wurde. Alle Hochschulen

formulieren damit erstmals für sich Gleichstellungsziele. Diese beziehen sich vor allem auf den Bereich der quantitativen Teilhabe von Frauen auf allen Qualifikationsstufen. Weniger Berücksichtigung findet die Ausrichtung auf die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsgremien, der Abbau struktureller Hindernisse oder die Entwicklung von Gleichstellungs- oder Diversityplänen. Zu Genderforschung wurden in den jüngsten Vereinbarungen keinerlei Ziele formuliert. Der Umstand, dass keine Konsequenzen bei Nichterreichen der Gleichstellungsziele vorgesehen sind, schränkt die Wirksamkeit dieser Vereinbarungen deutlich ein.

Die gesetzliche Vorgabe, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig evaluiert werden soll, ist unserer Einschätzung nach mit der gegenwärtigen Praxis der Zielvereinbarungen nicht erfüllt. Auch das in die Landes-LOM integrierte Leistungskriterium der Gleichstellung bietet nur einen geringen Anreiz, weil es insgesamt um sehr wenig Mittel geht.

Das Land NRW zeigt beispielhaft, wie die Rahmensteuerung für Gleichstellung wirksam eingesetzt werden kann. So machte die Landesregierung eigene Vorschläge für die Zielvereinbarungen bezüglich der Fortführung bzw. Neuausrichtung von Gender-Professuren, um im Zuge der Pensionierung von Stelleninhaber_innen eine Umwidmung oder Streichung dieser Professuren seitens der Hochschulen zu verhindern. Auch führte sie eine Malusregelung bei den Ziel- und Leistungsvereinbarungen ein, die die Verbindlichkeit der Hochschulen in Sachen Gleichstellung deutlich erhöhte. So drohte denjenigen Hochschulen, die bis zum Ende der Laufzeit der Zielvereinbarungen keine gültigen Frauenförderpläne nachweisen konnten, eine Kürzung der Landeszuschüsse um 0,1%. Auch die LOM soll zur Steigerung des Umsetzungstempos bei der Gleichstellung beitragen. Zwar betrifft der Gleichstellungsparameter der Landes-LOM in NRW wie in Bayern 10% der zu verteilenden Mittel, aber das betreffende Budget ist weitaus größer in NRW als in Bayern, sodass der Anreiz für die Hochschulen deutlich höher sein dürfte.

In NRW wie auch in Österreich gibt es auf der Grundlage der gesetzlichen Berichtspflicht ein hochschulübergreifendes Monitoring, das die Fortschritte regelmäßig überprüft. Das österreichische Gender-Monitoring veröffentlicht beispielsweise im Internet zu jeder Hochschule jährlich aktuelle Daten zur Präsenz von Frauen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und ihre Funktionen, Aufstiegschancen von Frauen (Glass Ceiling Index), den Gender Pay Gap sowie die Präsenz von Frauen in Berufungsverfahren.

Die vom bayerischen Wissenschaftsministerium verwendeten Instrumente wie Zielvereinbarungen und LOM sollten für die Gleichstellungssteuerung umfangreicher genutzt und ausdifferenziert werden. Der Fokus sollte dabei auf Rahmenbedingungen liegen, „die es für Frauen genauso zulassen wie für Männer, dass ihre Motivation gefördert, ihre Sichtweise und ihre Kreativität beachtet und geschätzt, ihre Leistungen umgesetzt und ihre Entscheidungen mitgestaltend sind“ (Roloff 2001: 78). Zur Unterstützung der Evaluation der Gleichstellungsfortschritte wird ein entsprechendes Monitoring empfohlen.

Empfehlungen:

- Die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen sollten verbindlich Zielzahlen, Zeitplan und Sanktionen bei Nichterreichung enthalten. Dabei sind Zielzahlen als Indikatoren für eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie und nicht als Ziel selbst zu betrachten.
- Der Fokus der Zielvereinbarungen sollte neben personenbezogenen Maßnahmen vor allem auf der Herstellung von geschlechtergerechten Rahmenbedingungen liegen. Dies impliziert strukturelle und kulturelle Veränderungen der Institution Hochschule (siehe Empfehlungen auf Hochschulebene).
- Zur Gewährleistung qualitativ anspruchsvoller Zielvereinbarungen sollten unabhängige Gleichstellungsexpert_innen in die Verhandlungen eingebunden werden.
- In den Zielvereinbarungen zwischen Land und den einzelnen Hochschulen sollten Gleichstellungspläne oder interne Zielvereinbarungen zu Gleichstellung mit den Fakultäten zur Verpflichtung gemacht werden.
- Für Gleichstellungszielvereinbarungen sollten zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.
- Die LOM ist dahingehend zu überprüfen, wie ihre gleichstellungspolitische Steuerungswirkung erhöht werden kann.
- Stärkeres Gewicht sollte auf die Umsetzungskontrolle gelegt werden, was entsprechende Berichtspflichten der Hochschulen voraussetzt.
- Ein öffentliches Gender-Monitoring sollte nach österreichischem Vorbild eingeführt werden.

2.4. Gleichstellung im Wissenschaftsministerium und ihre notwendige Aufwertung

Im Organigramm des bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst sind eine Gleichstellungsbeauftragte und ein Referat „Gleichstellungsgesetz, Frauenförderung, Geheimschutz und Sicherheit“ in der Abteilung zentrale Aufgaben verzeichnet. In der Öffentlichkeit sind diese beiden Funktionen weitgehend unsichtbar. So ließen sich anhand der öffentlich zugänglichen Materialien auch die Zuständigkeiten nicht ermitteln, z.B. wer die Gleichstellungsförderprogramme entwickelt.

Demgegenüber nehmen die jeweiligen Ministeriumsreferate in den Vergleichsländern eine prominente Rolle in der Entwicklung und Durchsetzung der Gleichstellungspolitik ein. In Österreich ist beispielsweise Gleichstellung in einer Stabsstelle direkt beim Wissenschaftsminister angesiedelt. Den Organigrammen ist zu entnehmen, dass die Referate und Stabsstellen in den Vergleichsländern auch personell besser als in Bayern ausgestattet sind. Gleichzeitig kommunizieren sie auch deutlicher nach außen über die Ministeriumswebseiten, über Publikationen und öffentliche Konferenzen, in die die unterschiedlichsten Gleichstellungs- und Hochschulakteur_innen eingebunden sind. In NRW richtete das Wissenschaftsministerium 2012 das Gleichstellungsforum NRW ein, dem Vertreter_innen der Rektorenkonferenz und der LaKoF angehören und Maßnahmen mit dem Ministerium beraten.

Empfehlungen:

- Einrichtung einer Stabsstelle Gleichstellung, die direkt dem Minister/der Ministerin für Wissenschaft unterstellt ist
- Damit verbundener Ausbau der Aufgaben und der personellen Ausstattung für Gleichstellung im Wissenschafts- und Hochschulsystem
- Breite Einbindung der Akteur_innen (Wissenschaftler_innen, Studierende, Frauenbeauftragte, Mitglieder des Hochschulmanagements etc.) zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsgesetzgebung und -politik, u.a. durch die Ausrichtung von Tagungen
- Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung in der Wissenschaft

2.5. Gute Ausstattung der Frauenbeauftragten als Voraussetzung für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit

Durch die Hochschulreform erweiterte sich die Rolle der Frauenbeauftragten durch ihre Mitwirkung bei der strategischen Steuerung im Hochschulmanagement. Das Bayerische Hochschulgesetz verlangt eine Entlastung der Frauenbeauftragten von anderen dienstlichen Aufgaben und Mittel zur wirksamen Umsetzung ihrer Aufgaben in „angemessenem Umfang“. Das Land Bayern stellt den Hochschulfrauenbeauftragten der 26 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft hierfür rund 260.000 Euro jährlich zur Verfügung; der Umfang der Freistellung durch die jeweilige Hochschule und die zentral zur Verfügung gestellten Hochschulmittel variieren stark zwischen den Hochschulen, aber insbesondere zwischen Universitäten und HAWs, wobei letztere zumeist deutlich schlechter ausgestattet sind. Aufgrund der Tatsache, dass in Bayern die Frauenbeauftragten die Gleichstellungsarbeit neben ihren Aufgaben in Forschung und Lehre ausüben, ist eine zentrale Forderung der LaKoF nach unbefristetem wissenschaftlichem Personal für die Hochschulfrauenbeauftragten. Auch benötigen sie höhere und vor allem verlässliche Mittel für ihre Gleichstellungsarbeit.

Die Untersuchung im Rahmen von EQUISTU zur gleichstellungsorientierten Steuerung an Hochschulen stellt den direkten Zusammenhang zwischen Finanz- und Zeitkontingent der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf der einen Seite sowie ihren Möglichkeiten, sich in hochschulsteuerungsrelevante Planungen einzubringen, auf der anderen Seite heraus (Schacherl et al. 2015). Wie notwendig die personelle Ausstattung ist, zeigt ebenfalls eine Studie des CEWS, die einen signifikanten Zusammenhang zwischen personellen Strukturen und Erfolgen in der Gleichstellungspolitik belegt (Vollerhebung aller Hochschulen 2011 und 2012; vgl. Löther/Vollmer 2014: 45-48):

- Eine hauptamtliche Tätigkeit als Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte spiegelt sich wider im erhöhten Erfolg im Professorinnenprogramm und im Gleichstellungsranking des CEWS.
- Sehr schlecht schnitten Hochschulen im Professorinnenprogramm ab, die keine Personalstellen⁶¹ für Gleichstellungsarbeit (sei es im Gleichstellungsbüro oder in einer Stabsstelle) hatten.

⁶¹ Unter Personalstellen werden in der Studie Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen gefasst, keine Hilfskraftstellen.

- Auch beim Audit familiengerechte Hochschule zeigte sich ein statistischer Zusammenhang zwischen mindestens einer Personalstelle und der erfolgreichen Auditierung.

Auch hier kann NRW wieder beispielgebend sein: Das Landesgleichstellungsgesetz in NRW macht genaue Vorgaben zur Entlastung der dortigen Gleichstellungsbeauftragten. Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten sollen mindestens zur Hälfte einer Vollzeitstelle entlastet werden, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten im Umfang einer Vollzeitstelle. Daneben stellt das Wissenschaftsministerium in NRW den Gleichstellungsbeauftragten an den 37 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft einen Sockelbetrag von jährlich 3 Mio. Euro zur Verfügung.

Empfohlen wird deshalb:

- Stärkung der Frauenbeauftragten durch erweiterte Kompetenzen (siehe weiter oben zu Empfehlungen auf gesetzlicher Ebene)
- Erhöhte und verlässliche Landesmittel für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen, die insbesondere die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen auf unbefristeten Stellen ermöglicht
- Aufgrund des Nachholbedarfs an vielen HAWs und den bestehenden höheren Anreizen für Universitäten sollten die Gleichstellungsmittel für die HAWs deutlich gesteigert werden.
- Eröffnung der Möglichkeit, das Amt der zentralen Frauenbeauftragten hauptamtlich auszuüben

2.6. Förderprogramme auf Landes- und Bundesebene

Der Freistaat Bayern fördert jährlich mit insgesamt 2,6 Mio. Euro die Gleichstellung an bayerischen Hochschulen aus Landesmitteln im Rahmen des „Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ und des „Nationalen MINT-Pakts“, die die Erhöhung der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen und Berufen zum Ziel haben. Die Ausrichtung dieser Programme ist vor allem personenorientiert. Daneben beteiligt sich der Freistaat an den Bund-Länder-Initiativen, Professorinnenprogramm I und II und Exzellenzinitiative, die beide großen Einfluss auf die Beachtung und Umsetzung von Gleichstellungskriterien und -maßnahmen in der Wissenschaft hatten und nach wie vor haben. Beide Programme setzen Anreize zur Implementierung von strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen. Die mit den Bund-Länder-Programmen gemachten positiven Erfahrungen sollten für die Landesprogramme übernommen werden. So sollten die Landesprogramme hinsichtlich ihrer Wirkung auf strukturelle und kulturelle Veränderungen an den Hochschulen überprüft und in ihrer Konzeption angepasst werden. Auch wäre eine Kopplung eines Teils der Mittel an Zielvereinbarungen mit den Hochschulen sinnvoll.

NRW bündelt seine Maßnahmen im „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“. Von 2012-2014 standen jährlich 5,4 Mio. Euro zur Verfügung, wobei die weiter oben genannten Mittel für die Gleichstellungsbeauftragten darin enthalten sind. Neben der Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen (3 Mio. Euro) stehen 1,5 Mio. Euro für die

Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase sowie 900.000 Euro für Geschlechterforschung zur Verfügung. Damit stellt NRW deutlich mehr Mittel als Bayern zur Gleichstellungsförderung an den Hochschulen zur Verfügung.

Die Bedeutung von Förderprogrammen für die Schaffung von Gleichstellungsstrukturen wird vor allem am Beispiel Schweiz deutlich. Durch die föderale Struktur hat sich in der Vergangenheit in der Schweiz keine einheitliche gesetzliche Regelung für die Gleichstellung an Hochschulen entwickelt, die über den Grundsatz der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben hinaus ging. Mit der Implementierung des „Bundesprogramms Chancengleichheit“ ab dem Jahr 2000 wurden durch finanzielle Anreize an den Universitäten und Fachhochschulen vergleichbare Gleichstellungsstrukturen geschaffen. Seit 2013 werden keine Einzelmaßnahmen mehr gefördert, sondern anhand von Aktionsplänen die Umsetzung einer universitären Gleichstellungspolitik. Dadurch soll ein Systemwandel an den Hochschulen erwirkt und Gleichstellung in die Strategie und Planung der Hochschulen und Fakultäten integriert werden. Ebenso setzt sich auch der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung bei der Vergabe von Drittmitteln für eine geschlechtergerechte Kultur bei den Antragsteller_innen ein.

Empfehlungen:

- Auflegen eines langfristigen Programms zur Förderung der Gleichstellung an Hochschulen mit umfangreichen Fördermitteln
- Kopplung eines Teils der Mittel an Gleichstellungszielvereinbarungen mit den Hochschulen
- Fördervorgaben auf Landesebene, die den strukturellen und kulturellen Wandel der Hochschulen und der Fachdisziplinen befördern, z.B. durch die Kopplung von Mitteln an Aktionspläne nach dem Beispiel der Schweiz

2.7. Ausbau der Genderforschung an bayerischen Hochschulen

Nachdem zwischen 2008 und 2012 unterschiedliche parlamentarische Initiativen im Bereich Genderforschung ohne Erfolg blieben, wurden ab 2013 konkrete Schritte zur Finanzierung und Institutionalisierung der Genderforschung auf Seiten des Wissenschaftsministeriums unternommen. So bezuschusste der Freistaat von 2013 bis 2014 die Beantragung eines bayerischen Forschungsverbands im Bereich Gender Studies und fördert ab 2015 im Rahmen dieses zwischenzeitlich bewilligten Verbunds zwölf Forschungsprojekte zum Themenkomplex „Gender und Care“ mit Mitteln in Höhe von insgesamt 3,2 Mio. Euro über vier Jahre. Um die Hochschulen bei der Institutionalisierung der Geschlechterforschung zu unterstützen, ist darüber hinaus auch eine gezielte Förderung zur Einrichtung von Gender-Professuren und Gastprofessuren notwendig, wie es mit Erfolg in anderen Bundesländern praktiziert wird.

NRW fördert seit 1986 aktiv die Einrichtung und Besetzung von Professuren im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Heute gibt es an jeder Universität in der Trägerschaft des Landes NRW wenigstens eine Gender-Professur, insgesamt sind es 53 Professuren mit einer (Teil-)Denomination Gender, die sich auf 23 Hochschulen verteilen. Niedersachsen hat 1997 den ersten

Forschungsverbund für Frauen- und Geschlechterforschung gefördert. 2001 wurde das Marie-Goeppert-Mayer-Programm aufgelegt. Dieses Programm dient sowohl der Nachwuchsförderung in der Frauen- und Geschlechterforschung wie auch der strukturellen Verankerung an den Hochschulen auf internationalem Niveau. 2010 wurde das Programm modifiziert, sodass nun auch unbefristete Professuren mit einer (Teil-) Denomination Gender in den ersten Jahren gefördert werden können.

Die Rahmenvorgaben des österreichischen Universitätsgesetzes (UG) führten zu der Besonderheit, dass an allen Universitäten Geschlechterforschung etabliert ist. Das UG verlangt die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung. Letzteres reicht in der Umsetzung von der Informationsweitergabe und Unterstützung der Frauen- und Geschlechterforschung und der Förderung der zugehörigen Lehre bis zur Organisation und Durchführung von MA-Studiengängen. Somit ist an allen österreichischen Universitäten Genderforschung fest institutionalisiert.

Empfehlungen:

- Gesetzlicher Auftrag an die Hochschulen zur Förderung von Genderforschung
- Förderung der Einrichtung von Genderprofessuren durch zusätzliche staatliche Mittel für z.B. die anfallenden Kosten der ersten vier Jahre
- Förderung von Gastprofessuren zu Genderforschung (insb. in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern) im Rahmen von Landesförderprogrammen
- Integration von Maßnahmen zu Genderforschung in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen

2.8. Stärkung der Netzwerke zu Gleichstellung und Genderforschung

Governance als „neue“ Form des Regierens zeichnet sich u.a. durch die Einbindung von zivilgesellschaftlichen Akteuren aus (vgl. Benz/Dose 2010). Die zivilgesellschaftlichen Akteure sind dabei sowohl von der Politik Betroffene als auch Expert_innen in dem jeweiligen Feld, das von Politik gestaltet werden soll.

Wie in allen Bundesländern Deutschlands organisieren sich die Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF). Seit 1989 setzt sich die LaKoF für die Verbesserung der Gleichstellungssituation ein. Aktuelle Forderungen an die Staatsregierung beziehen sich auf verbindliche Zielzahlen bei den Zielvereinbarungen und Frauenquoten für Leitungspositionen, die stärkere Nutzung von finanziellen Anreizen und Sanktionen gegenüber den Hochschulen, Aufstockung der finanziellen Ausstattung der Frauenbeauftragten und Erweiterung ihrer Kompetenzen. Darüber hinaus verlangen sie die Schaffung von familienfreundlichen Arbeits- und Studienmodellen sowie die Bereitstellung ausreichender Landesmittel für Kinderbetreuung.

2007 gründete sich das Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern (NeGG) mit dem Ziel der Stärkung und Sichtbarmachung von Genderforschung in Bayern. Aus dem Netzwerk

heraus wurde mit Erfolg der bayerische Forschungsverbund „Gender und Care“ beantragt. Eine weitere Verstetigung durch eine Koordinationsstelle wie in NRW wird angestrebt.

Beide Netzwerke übernehmen wichtige Aufgaben der horizontalen Koordination der Gleichstellungsakteur_innen und Genderforschenden und ihrer Interessen. Diese bereits bestehenden hochschulübergreifenden Netzwerke in Bayern sollten durch die Bereitstellung von zusätzlichen Landesmitteln personell ausgebaut und damit langfristig institutionalisiert werden. Auch sollte ihre Fachkompetenz und ihre Verankerung an den Hochschulen genutzt und stärker in die Politikgestaltung eingebunden werden.

Analog zum Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW könnte eine finanziell abgesicherte Koordinationsstelle Genderforschung in Bayern eine aktive Rolle bei der Vernetzung von Genderforscher_innen, der Durchführung von Genderforschungsprojekten und der Generierung von Genderkompetenz spielen. Das NRW-Netzwerk verfügt über eine vom Land geförderte Koordinations- und Forschungsstelle mit sieben wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen.

Empfehlungen:

- Stärkere finanzielle Förderung der bestehenden Netzwerke
- Stärkere Einbindung von LaKoF und NeGG in Politikgestaltung
- Einrichtung einer Koordinationsstelle Genderforschung Bayern

2.9. Weiterer Forschungsbedarf

Mit dieser Studie wurde erstmalig ein Gesamtüberblick über die Gleichstellungssituation an den bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft unternommen. Es konnten zentrale Ergebnisse auf der Ebene der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und in Entscheidungsgremien, der Verankerung der Gleichstellung in den Hochschulstrukturen und der Etablierung der Gender Studies vorgelegt und in einen bundesweiten Kontext eingeordnet werden. Gleichwohl waren die Untersuchungsmöglichkeiten im Rahmen des Gutachtens beschränkt. Eine tiefergehende Untersuchung, die insbesondere eine Befragung der einzelnen Hochschulen beinhalten sollte, muss einem Nachfolge-Report überlassen werden. Insofern ist eine zentrale Empfehlung, den hier vorgelegten Gender Report Bayern in regelmäßigen Abständen fortzusetzen und zu wechselnden Schwerpunktthemen zu vertiefen.

Unabhängig davon wäre eine systematische Erhebung der Ausstattung der Frauenbeauftragten nach Umfang und Tarifgruppe der zur Verfügung stehenden Personalstellen sowie gegebenenfalls nach Umfang der zeitlichen Befristungen und der Finanzierung sinnvoll.

Eine Untersuchung der Arbeitssituation des wissenschaftsstützenden Personals aus einer Genderperspektive wird ebenfalls empfohlen, weil dort viele Frauen beschäftigt sind - unter zum Teil prekären Bedingungen - und sich mit dem Ausbau des Hochschulmanagements neue Karriereoptionen für Akademikerinnen eröffnen.

Um Genderforschung stärker an bayerischen Hochschulen zu etablieren, braucht es eine wissenschaftliche systematische Erfassung, Aufbereitung und Auswertung der bestehenden bayerischen Genderforschung. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, eine unabhängige wissenschaftliche Evaluation der Genderforschung in Bayern in Auftrag zu geben, auf deren Grundlage eine valide Einordnung der Forschungsstrukturen erfolgen und weitere Ausbauschritte entwickelt werden können.

Empfehlungen:

- Regelmäßige Fortschreibung und Vertiefung des Gender-Reports Bayern
- Erfassung der Ausstattung der Frauenbeauftragten
- Untersuchung der Arbeitssituation des wissenschaftsstützenden Personals
- Beauftragung einer Evaluation „Genderforschung in Bayern“

2.10. Fazit

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur ein Verfassungsauftrag, sondern ist zwischenzeitlich zu einem Wettbewerbsfaktor geworden. So waren überzeugende Gleichstellungskonzepte eine Voraussetzung für die Teilnahme an der Exzellenzinitiative und am Professorinnenprogramm. Bei Anträgen bei der DFG spielt das erreichte Umsetzungsstadium der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ebenso eine Rolle, wie auch auf EU-Ebene im Forschungsrahmenprogramm Horizon 2020 Aktionspläne für Gleichstellung verlangt werden. Es ist folglich sowohl für die Hochschulen als auch für die Bayerische Staatsregierung von zentralem Interesse, auch im Hinblick auf Gleichstellung in der Wissenschaft einen Spitzenplatz einzunehmen.

3. Vorschläge für Referent_innen

3.1. Länderbeispiele

Niedersachsen

Dr. Barbara Hartung, Leiterin des Referats „Naturwissenschaften, Forschungsethik, Gleichstellung“
Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Leibnizufer 9
30169 Hannover
Tel. 0511 - 120-2524
<http://www.mwk.niedersachsen.de>

Prof. i.R. Dr. Birgit Geissler, Vorsitzende der Expertinnengruppe „Geschlechterforschung in
Niedersachsen“
Universität Bielefeld
Postfach 10 01 31
33501 Bielefeld
birgit.geissler@uni-bielefeld.de

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, ehem. Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Kontakt über das Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen
Goßlerstr. 9
37073 Göttingen
Tel.: 0551 - 39-22100
edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de

Nordrhein-Westfalen

Dr. Beate Kortendiek, Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel.: 0201 - 183 6134
beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de
<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de>

Prof. Dr. Anne Schlüter, seit 2010 Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle sowie Sprecherin
des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6-8
45127 Essen
Sekretariat: 0201 - 183 2655
anne.schlueter@uni-due.de

Österreich

Dr. Roberta Schaller-Steidl, Leiterin der Stabstelle Gender- und Diversitätsmanagement
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
Minoritenplatz 5
A – 1014 Wien
Tel. +43-1-531 20-57 52
Fax: +43-1-531 20-99 57 52
Roberta.schaller-steidl@bmwfw.gv.at
<http://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/stabstelle-gender-und-diversitaetsmanagement/aufgabenkontakt/>

Dr. Angela Wroblewski
Institut für Höhere Studien
Stumpergasse 56
A-1060 Wien
Tel. +43-1-59991-133
Fax. +43-1-59991-191
wroblews@ihs.ac.at
www.equi.at

Prof. Dr. Renate Dworcak, Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung, NAWI Graz und Gleichbehandlung
Karl-Franzens-Universität Graz
Universitätsplatz 3
A - 8010 Graz
+43-316 380 - 1119
ingrid.wimmer@uni-graz.at
<http://www.uni-graz.at>

Dr. Barbara Hey, Leiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung
Karl-Franzens-Universität Graz
+43-316 380 - 5721
barbara.hey@uni-graz.at
<http://koordination-gender.uni-graz.at>

Kirsten Eckstein, Abteilung für Leistungs- und Qualitätsmanagement
Karl-Franzens-Universität Graz
Tel.: +43-316-380-1806
kirstin.eckstein@uni-graz.at

Dr. Margit Waid, Leiterin der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik
Universität Linz
Altenberger Str. 69
A - 4040 Linz
Tel.: +43-732-2468-3020
margit.waid@jku.at
www.jku.at/gleichstellungspolitik

Schweiz

Dr. Elisabeth Maurer, seit 1996 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Zürich und Leiterin der Abteilung Gleichstellung
Universität Zürich
Seilergraben 49
CH-8001 Zürich
Tel.: +41 44 634 29 91
elisabeth.maurer@gleichstellung.uzh.ch
<http://www.gleichstellung.uzh.ch/abteilung/personennew/elisabethmaurer.html>

Maya Widmer, Geschäftsstelle, Gleichstellung Forschungsförderung des SNF
Schweizerischer Nationalfonds (SNF)
Wildhainweg 3
Postfach 8232
CH-3001 Bern
Tel.: +41 31 308 22 37
<http://www.snf.ch/de/derSnf/kontakt-lageplan/Seiten/default.aspx>

3.2. Themenschwerpunkte

Berufungen

Prof. Dr. Christine Färber, Professorin für empirische Sozialforschung
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Ulmenliet 20
21033 Hamburg
Tel.: 040 - 428 75-6115
christine.farber@haw-hamburg.de
mail@christinefaerber.de

Dr. Ulrike Spangenberg
Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien (GPS) e. V.
Behmstr. 73
10439 Berlin
spangenberg@gleichstellungsinstitut.de

Gemeinsame Veröffentlichung:
Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt, New York: Campus.

Johanna Bamberg-Reinwand, Referentin der Frauenbeauftragten
Universität Bamberg
Auenstraße 37
96045 Bamberg
09 51 - 8 63 - 12 44
frauenbeauftragte@uni-bamberg.de

Dr. Angela Wroblewski
Siehe oben

Dr. Beate Kortendiek

Siehe oben

Gender Studies

Prof. Dr. Paula Villa, Lehrstuhl Soziologie/Gender-Studies

Ludwig-Maximilians Universität München

Konradstraße 6

80801 München

Tel.: 089 2180-3802

Paula.Villa@soziologie.uni-muenchen.de

www.gender.soziologie.uni-muenchen.de

Prof. Dr. Susanne Ihsen, Professur für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften

Technische Universität München

Arcisstr. 21

80333 München

Tel.: 089 - 289 22936

ihsen@tum.de

Prof. Dr. Barbara Thiessen, Professur für gendersensible Soziale Arbeit

Hochschule Landshut

Am Lurzenhof 1

84036 Landshut

Tel.: 0871 - 506 436

barbara.thiessen@haw-landshut.de

Gleichstellungscontrolling/Gleichstellungsmonitoring

Dr. Anja Wolde, Frauenbeauftragte und Leiterin des Gleichstellungsbüros

Goethe Universität Frankfurt

Theodor-W.-Adorno-Platz 1

60323 Frankfurt

Tel.: 069 - 798-18100

wolde@em.uni-frankfurt.de

Marion Woelki, Leiterin Referat für Gleichstellung und Familienförderung

Universität Konstanz

78457 Konstanz

Tel.: 07531 - 88 20 32

marion.woelki@uni-konstanz.de

Gleichstellungsstrukturen

Prof. (i.R.) Dr. Sigrid Metz-Göckel

TU Dortmund

Hochschuldidaktisches Zentrum

Vogelpothsweg 78

44227 Dortmund

Sekretariat: 0231-755 5526
sigrid.metz-goeckel@uni-dortmund.de

Dr. Margit Weber

Frauenbeauftragte der Ludwig-Maximilians-Universität München
Geschwister-Scholl-Platz 1
80539 München
Tel.: 089 - 2180 - 3644
frauenbeauftragte@lmu.de
<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/frauenbeauftr/index.html>

Dr. Andrea Löther, Stellv. Leiterin des CEWS

GESIS
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln
Andrea.loether@gesis.org
<http://www.gesis.org/cews>

Lina Vollmer

GESIS
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
Lina.Vollmer@gesis.org

Gemeinsame Veröffentlichung:

Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.) (2014): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: Neue Strukturen - neue Kompetenzen. Opladen u.a.: Barbara Budrich.

Neue Steuerung/Governance

Prof. Dr. Heike Kahlert

Ruhr-Universität Bochum
Universitätsstraße 134
44801 Bochum
Tel.: 0234 32 - 25413
heike.kahlert@rub.de

Prof. Dr. Birgit Riegraf, Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Qualitätsmanagement

Universität Paderborn
Warburger Str. 100
33098 Paderborn
Tel.: 05251 - 60-2344
briegrab@mail.upb.de

Birgit Erbe, Forschungsprojekt „Besser Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung?“

Frauenakademie München e.V.
Baaderstr. 3
80469 München
Tel.: 089 - 72 99 99 62
erbe@frauenakademie.de

Prof. Dr.-Ing. Klaus Diepold, Vize-Präsident für Diversity und Talent Mangement

Technische Universität München

Arcisstr. 21

80333 München

Tel.: 089 - 289 23601

kldi@tum.de

Dr. Eva Sandmann

Frauenbeauftragte der Technischen Universität München

Barerstr.21

80333 München

Tel.: 089 - 289 22335

sandmann@tum.de

<http://www.tum.de/tum/beauftragte>

Dr. Edit Kirsch-Auwärter

Siehe oben

Vereinbarkeit von Sorgetätigkeit mit Studium und Beruf

Prof. Dr. Inken Lind

Fachhochschule Köln

Gustav-Heinemann-Ufer 54

50968 Köln

Tel.: 0221 - 8275-3165

inken.lind@fh-koeln.de

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

Siehe oben

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BA	Bachelor of Arts
BayGIG	Bayerisches Gleichstellungsgesetz
BayHSchG	Bayerisches Hochschulgesetz
BayHSchPG	Bayerisches Hochschulpersonalgesetz
BayLfStaD	Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWFW	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
BV	Bayerische Verfassung
BW	Baden-Württemberg
CEWS	Center of Excellence Women and Science/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
ECTS	European Credit Transfer System
e.B.	eigene Berechnung
FBA	Frauenbeauftragte
FFBA	Fakultätsfrauenbeauftragte
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG	Grundgesetz
GM	Gender Mainstreaming
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
HL	Hochschulleitung
Hrsg.	Herausgeber_innen
HZG	Hochschulzukunftsgesetz
k.A.	keine Angaben
LaKoF	Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LMU	Ludwig-Maximilians-Universität München
LOM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
MA	Master of Arts
NeGG	Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern
NRW	Nordrhein-Westfalen
OTH	Ostbayerische Technische Hochschule

o.J.	ohne Jahr
QM	Qualitätsmanagement
SoSe	Sommersemester
StBA	Statistisches Bundesamt
StMBKWK	Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kultur
StMWFK	Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
TU	Technische Universität
vhb	Virtuelle Hochschule Bayern
WKN	Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen
WS	Wintersemester
ZEFG	Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin
ZtG	Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteil Studierende an Universitäten (2012)	23
Abbildung 2: Frauenanteil Studierende an HAWs (2011)	23
Abbildung 3: Frauenanteil Promotion im direkten Vergleich der Universitäten und im Landes- und Bundesvergleich (Studienjahre 2010/2011-2012)	24
Abbildung 4: Frauenanteil Habilitationen im direkten Vergleich der Universitäten sowie im Landes- und Bundesvergleich (Studienjahre 2010/2011-2012)	25
Abbildung 5: Aggregierte Frauen- und Männeranteile in unterschiedlichen Qualifikationsstufen an den untersuchten bayerischen Universitäten (Studierende: 2012; Promotionen und Habilitationen: Studienjahre 2011)	26
Abbildung 6: Frauenanteil bei Professuren an Universitäten im Vergleich mit dem Landes- und Bundesdurchschnitt (Stichjahr 2012 mit Ausnahme der Universitäten Erlangen-Nürnberg 2011/12 und Würzburg 2011).	28
Abbildung 7: Frauenanteil bei Professuren an HAWs im Vergleich mit dem Landes- und Bundesdurchschnitt (2011)	28
Abbildung 8: Frauenanteil in Entscheidungsgremien der bayerischen Hochschulen (aggregiert) (April 2014).....	30
Abbildung 9: Frauenanteil in Entscheidungsgremien nach Hochschularten (aggregiert) (April 2014). 31	

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Analysekriterien für die gleichberechtigte Teilhabe auf allen Qualifikationsstufen	4
Tabelle 2: Analysekriterien für die gleichberechtigte Teilhabe in Entscheidungsgremien	5
Tabelle 3: Analysekriterien für die institutionelle Verankerung von Gleichstellung: Zentrale Dokumente und Hochschulleitung.....	7
Tabelle 4: Analysekriterien für die institutionelle Verankerung von Gleichstellung: Frauenbeauftragte (FBA), Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsgremien.....	8
Tabelle 5: Analysekriterien für Gleichstellungsstrategien und daraus resultierende Maßnahmen	11
Tabelle 6: Analysekriterien für den Etablierungsgrad der Gender Studies.....	13
Tabelle 7: Überblick zu allgemeinen Daten (Bezugsjahr variiert zwischen 2008, 2011-2014)	19
Tabelle 8: Entwicklung des Professorinnenanteils in Bayern und bundesweit 2009-2012 in Prozent .	29
Tabelle 9: Professuren mit Genderdenomination an bayerischen Hochschulen.....	48
Tabelle 10: Einordnung bayerischer Hochschulen nach Ranggruppen des CEWS-Rankings – Vergleich 2013/2011	50
Tabelle 11: Einordnung der bayerischen Universitäten nach DFG-Umsetzungsstadien.....	52
Tabelle 12: Erfolgsquote der eingereichten Gleichstellungskonzepte (GK) in Bayern im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt und NRW und Baden-Württemberg (BW)	53
Tabelle 13: Förderung der Gleichstellungsprogramme „Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ und „Nationaler MINT-Pakt“ aus Mitteln des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst im Jahr 2014 und 2013.....	153
Tabelle 14: Im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderte Hochschulen nach Förderarten.....	155

Literatur

Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (2012): Zeiten des Umbruchs - Zeit der Reflexion. Einleitung. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B. (Hrsg.): Erkenntnis und Methode. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–23.

Bayerische Staatsregierung: Richtlinien für die Wahrnehmung und Organisation öffentlicher Aufgaben sowie für die Rechtsetzung im Freistaat Bayern (Organisationsrichtlinien – OR), <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml;jsessionid=EA40DF2E9EE042F2A10BADFFF5178F86.jp5?showdoccase=1&doc.id=VVBV-VVBV000043334> (Zugriff 15.12.2014).

Bayerischer Landtag (2008a): Drucksache 15/11050, Schriftliche Anfragen vom 15.04.2008: Genderforschung in Bayern: Personelle Situation und Gender Forschung in Bayern: Institutionelle Situation, https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP15/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/15_0011050.pdf (Zugriff 17.11.2014).

Bayerischer Landtag (2008b): Drucksache 15/11162, Schriftliche Anfragen vom 15.04.2008: Genderforschung in Bayern: Die Forschungssituation, https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP15/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/15_0011162.pdf (Zugriff 20.10.2014).

Bayerischer Landtag (2008c): Pressemitteilungen: Anhörung des Ausschusses für Hochschule, Forschung und Kultur zum Thema "Genderforschung in Bayern" am 11.06.2008, <https://www.bayern.landtag.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2008/anhoerung-des-ausschusses-fuer-hochschule-forschung-und-kultur-zum-thema-genderforschung-in-bayern-am-11062008/> (Zugriff 26.11.2014).

Bayerischer Landtag (2008d): Anhörung zum Thema: Genderforschung in Bayern. Ausschuss für Hochschule, Forschung, Kultur. Wortprotokoll 97. HO, 11.06.2008.

Bayerischer Landtag (2012): Drucksache 16/13452; Antrag vom 25.07.2012: Geschlechterforschungsprogramm für Bayern: Forschung und Lehre an die Spitze bringen - Innovationspotential ausschöpfen, https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP16/Drucksachen/Basisdrucksachen/000008500/0000008618.pdf (Zugriff 20.03.2015).

Bayerischer Landtag (2013): Drucksache 16/18036, Beschluss vom 16.07.2013, https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP16/Drucksachen/Folgedrucksachen/0000012500/0000012953.pdf (Zugriff 20.03.2015).

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGlG) vom 24. Mai 1996, <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml;jsessionid=F647F6017D73BD34E5617D319C831716.jp25?showdoccase=1&st=null&doc.id=jlr-GleichstGBYV2IVZ&doc.part=X&doc.origin=bs> (Zugriff 28.10.2014).

Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006, <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGBY2006rahmen&doc.part=X> (Zugriff 01.09.2014).

Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) vom 23. Mai 2006, <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulPersGBYrahmen&doc.part=X> (Zugriff 26.10.2014).

BayLfStaD – Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014): Hochschulpersonal für die Jahre 2012 und 2013, <https://www.statistik.bayern.de/statistik/hochschulen/> (Zugriff 23.09.2014).

Becker, Ruth (2011): Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen. Manches ist erreicht, vieles ist noch zu tun. In: BdWi (Hrsg.): Wissenschaft und Geschlecht. Erfolge, Herausforderungen, Perspektiven. Marburg: BdWi Verlag, S. 28-31.

Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten - Analysen - Profile. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Benz, Arthur/Dose, Nicolai (2010): Governance - Modebegriff oder nützliches sozialwissenschaftliches Konzept? In: Benz, A./Dose, N. (Hrsg.): Governance - Regieren in komplexen Regelsystemen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13–36.

berufundfamilie: audit familiengerechte Hochschule, <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=22> (Zugriff 24.09.2014).

Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden: Springer.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft. Gutachten von Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M. unter Mitarbeit von Dr. Sandra Obermeyer, Berlin, Sommer 2009.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.): Informationen zum ersten Aufruf des Professorinnenprogramms, <http://www.bmbf.de/pubRD/Uebersicht-Hochschulen-Bundeslaender.pdf> (Zugriff 20.09.2014).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.): Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen, http://www.bmbf.de/pubRD/exzellenzvereinbarung_zwei.pdf (Zugriff 15.12.2014).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung: Frauen im Wissenschaftssystem, <http://www.bmbf.de/de/494.php> (Zugriff 09.10.2014).

BMWF: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV zum jeweiligen Stichtag, <https://suasprod.noc-science.at/XLCubedWeb/WebForm/ShowReport.aspx?rep=004+studierende%2f001+universit%u00e4ten%2f002+studierende+an+universit%u00e4ten+-+zeitreihe+wintersemester.xml&toolbar=true> (Zugriff 20.06.2014).

BMWF: Fachhochschulplan 2010/11-2012/13, https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=103:2:0:REFRESH_TREE:NO::P1_TREE_ROOT,P2_TREE_STYLE,P1_SELECTED_NODE:166,BAUM,166 (Zugriff 20.06.2014).

BMWF: Fachhochschulrat auf Basis BiDokVFH, <https://suasprod.noc-science.at/XLCubedWeb/WebForm/ShowReport.aspx?rep=004+studierende/002+fachhochschulen/002+studierende+an+fh+-+zeitreihe+wintersemester.xml&toolbar=true> (Zugriff 20.06.2014).

BMFWF – Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Gender Monitoring, <http://wissenschaft.bmfwf.gv.at/bmfwf/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/programme-und-initiativen/gender-monitoring/> (Zugriff 20.06.2014).

BMFWF – Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Universitäten, <http://wissenschaft.bmfwf.gv.at/bmfwf/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/gleichbehandlung-an-oesterreichischen-hochschulen-und-forschungseinrichtungen/gleichbehandlung-und-frauenfoerderung-an-den-universitaeten/> (Zugriff 20.06.2014).

Bock, Ulla/Heitzmann, Daniela/Lind, Inken (2011): Genderforschung - zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung. Zum aktuellen Stand des Institutionalierungsprozesses von Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen. In: GENDER, 2, S. 98–113.

Bogumil, Jörg/Burgi, Martin/Heinze, Rolf G./Gerber, Sascha/Gräf, Ilse-Dore/Jochheim, Linda/Schickentanz, Maren/Wannöffel, Manfred (2013): Modernisierung der Universitäten. Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Berlin: Edition Sigma.

BuKoF – Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2014): Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. Positionspapier der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“, 12.09.2014, http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/PP14_Karriereweg.pdf (Zugriff 20.03.2015).

Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich vom 30. September 2011, <http://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2011/7455.pdf> (Zugriff 18.06.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Wortlaut und Umsetzungskonzept, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2010): Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/programme/exin/ausschreibung_2_programmphase.pdf (Zugriff 24.11.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)berichte 2011 - Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013 - Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft: Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder, <http://www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative/> (Zugriff 24.11.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html (Zugriff 9.10.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft: Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/instrumentenkasten/index.html (Zugriff 20.03.2015).

Die Frauenbeauftragten der Bayerischen Fachhochschulen: rein-in-die-hörsäle, <http://www.frauenfh.de/frauenprogramme/rein-in-die-hoersaele.html> (Zugriff 26.10.2014).

Dohmen, Dieter/Henke, Justus (2011): Wirksamkeit von Anreiz- und Steuerungssystemen der Länder auf die Qualität der Hochschullehre. In: Nickel, S. (Hrsg.): Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Güterloh, S. 240–256.

Erbe, Birgit (2015): Haushaltssteuerung. Gleichstellung über Wettbewerb und finanzielle Anreize steuern. In: Schacherl, I./Roski, M./Feldmann, M./Erbe, B. (Hrsg.): Hochschulen verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen u.a.: Barbara Budrich: S. 71-111.

European Commission (2013): She figures 2012. Gender in research and innovation. Luxembourg: Publications office of the European Union.

European Commission, Research and Innovation (2014): Gender Equality Policies in Public Research. Based on a survey among Members of the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2013. Luxembourg: Publications office of the European Union.

Feldmann, Maresa (2015): Der Blick in die Breite: Befragungsergebnisse zur Relevanz von Gleichstellung an deutschen Hochschulen. In: Schacherl, I./Roski, M./Feldmann, M./Erbe, B. (Hrsg.): Hochschule verändern. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 163–203.

Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit/Goldmann, Monika/Kuhl, Mara/Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2014): Gleichstellung steuern. Promising Practices für die Hochschulsteuerung. Dortmund, München: o.V.

Felt, Ulrike (2011): Lauter Einschluss, leise Ausschlüsse - normative Visionen und gelebte Realitäten in der Forschung. In: Dalhoff, J./Girlich, J. (Hrsg.): Fakten und Fassaden. Bonn: CEWS, S. 64–75.

Frauenakademie München (2009): Jahresbericht 2008, <http://www.frauenakademie.de/images/pdf/jahr2008.pdf> (Zugriff 20.03.2015).

Frauenakademie München (2014): Jahresbericht 2013, http://www.frauenakademie.de/images/pdf/FAM-Jahresbericht_2013.pdf (Zugriff 20.03.2015).

Füger, Helene/Knobloch, Ulrike (2014): Gleichstellungsstrukturen an Schweizer Hochschulen. In: Löther, A./Vollmer, L. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 182–199.

Geissler, Birgit (2013): Themenbezogene Evaluation der Geschlechterforschung in Niedersachsen (2007 bis 2011). In: Binner, K./Kubicek, B./Rozwandowicz, A./Weber, L. (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 272–283.

Gender e.V. – Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies Association: FG Gender, <http://www.fg-gender.de> (Zugriff 9.10.2014).

GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“, http://www.gew.de/Herrschinger_Kodex.html (Zugriff 09.01.2015)

GWK – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2013): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft. 34. Bonn.

GWK – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2014): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 40. Bonn.

Hartung, Barbara (2014): Evaluation of Gender Research in Lower Saxony. Presentation at the 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education, September 3-5, 2014, Vienna University of Technology, Austria, https://gender2014.conf.tuwien.ac.at/fileadmin/t/gender2014/Full_Papers/Hartung_Wien_WKN_Gender_Hartung.pdf (Zugriff 21.11.2014).

Hein, Anja (2014): Alte Strukturen - neue Kompetenzen. Zur Professionalisierung von dezentraler Gleichstellungsarbeit. In: Löther, A./Vollmer, L. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 143–150.

Hey, Barbara (2014): Hochschulische Gleichstellungsarbeit in Österreich. In: Löther, A./Vollmer, L. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 167–181.

Hochschule für angewandte Wissenschaften München (2012): Gleichstellungskonzept der Hochschule für angewandte Wissenschaften München für den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich. Dezember 2012, http://w3-mediapool.hm.edu/mediapool/media/dachmarke/dm_lokal/gender/gleichstellung_1/Gleichstellungskonzept_HM_2012.pdf (Zugriff 08.10.2014).

Hochschule Rosenheim (2013): Gleichstellungskonzept 2013 der Hochschule für angewandte Wissenschaften Fachhochschule Rosenheim, http://www.fh-rosenheim.de/fileadmin/user_upload/Fakultaeten_und_Abteilungen/Studienberatung/Dokumente/Gleichstellungskonzept_2013.pdf (Zugriff 08.10.2014).

Hochschulzukunftsgesetz (HZG NRW) vom 16. September 2014

Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen: Leske + Budrich.

Klein, Uta (2013): Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb: Ein Plädoyer für Diversitypolitik. In: Bender, S.-F./Schmidbaur, M./Wolde, A. (Hrsg.): Diversity ent-decken. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 79–96.

Kloke, Katharina/Blümel, Albrecht/Krücken, Georg/Netz, Nicolai (2011): Mehr Management, mehr Frauen? Das Berufsfeld administratives Hochschulmanagement aus der Geschlechterperspektive. In: Blättel-Mink, B./Franzke, A./Wolde, A. (Hrsg.): Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Sulzbach (Taunus): Helmer, S. 61–83.

König, Karsten (2007): Kooperation wagen. Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen. Wittenberg: HoF.

Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013; 2. durchgesehene Auflage 2014): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Krais, Beate (2000): Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen. In: Krais, B. (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 9–29.

Krücken, Georg (2014): Professionalisierung im Hochschulmanagement unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten. In: Löther, A./Vollmer, L. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 102–119.

LaKoF – Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen: Fördermöglichkeiten, <http://www.lakof-bayern.mwn.de/frames.php?sid=0&link=foerder.htm> (Zugriff 19.11.2014).

LaKoF – Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen: Forderungen der Landeskonferenz, <http://www.lakof-bayern.mwn.de/frames.php?sid=1&link=aktuell.htm> (Zugriff 05.12.2014).

LaKoF – Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen: Startseite, <http://www.lakof-bayern.mwn.de/> (Zugriff 05.12.2014).

Landesregierung Nordrhein-Westfalen: Presseerklärung vom 05.03.2012: Ministerin Schulze: 5,4 Millionen Euro pro Jahr für die Gleichstellung an den NRW-Hochschulen / Vorstellung des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen, <http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/ministerin-schulze-54-millionen-euro-pro-jahr-fuer-die-gleichstellung-an-den-nrw-hochschulen/> (Zugriff 24.11.2014).

Lange, Stefan/Schimank, Uwe (2004): Governance und gesellschaftliche Integration. In: Lange, S./Schimank, U. (Hrsg.): Governance und gesellschaftliche Integration. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–44.

Lind, Inken (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Köln: WR, Geschäftsstelle, S. 59–85.

LMU – Ludwig-Maximilians-Universität München (2013): Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der Ludwig-Maximilians-Universität, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_muenchen_uni_2013.pdf (Zugriff 24.10.2014).

LMU – Ludwig-Maximilians-Universität München: Gender Studies (Master Nebenfach), http://www.uni-muenchen.de/studium/studienangebot/studiengaenge/studienfaecher/gender_studies/master/master_pdf.pdf (Zugriff 31.10.2014).

LMU – Ludwig-Maximilians-Universität München: Gleichstellungskonzept der LMU, http://www.gleichstellungsbeauftragte.uni-muenchen.de/gleichstellungskonzept_lm_u/index.html (Zugriff 01.10.2014).

LMU – Ludwig-Maximilians-Universität München: Koordinationsstelle Gender Studies/ Lehre an der LMU, <http://www.gender.soziologie.uni-muenchen.de/koordinationsstelle/index.html> (Zugriff 26.09.2014).

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.) (2014a): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014b): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, A./Vollmer, L. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 17–56.

Meier, Frank (2009): Die Universität als Akteur. Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisation. Wiesbaden: Springer VS.

Metz-Göckel, Sigrid (2007): Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft. In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Köln: WR, Geschäftsstelle, S. 111–145.

Metz-Göckel, Sigrid (2009): Abwinken und Abnicken. Über das "schmutzige" Geschäft mit frauenpolitischen Interessen und Geschlechterpolitik an Hochschulen. In: Riegraf, B./Plöger, L. (Hrsg.): Gefühlte Nähe - faktische Distanz. Opladen, Farmington Hills, Mich: Barbara Budrich, S. 23–48.

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2011): Hinweise und Erläuterungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2012 – 2013, http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Hinweise_zur_LOM_Stand_Dez_2011.pdf (Zugriff 26.11.2014).

Nationaler Pakt für Frauen in MINT Berufen: Die Partner, <http://www.komm-mach-mint.de/Komm-mach-MINT/Die-Partner/Freistaat-Bayern> (Zugriff 25.11.2014).

Nationaler Pakt für Frauen in MINT Berufen: Komm, mach MINT, <http://www.komm-mach-mint.de/Komm-mach-MINT> (Zugriff 19.11.2014).

Nationaler Pakt für Frauen in MINT Berufen: Projektlandkarte, <http://www.komm-mach-mint.de/MINT-Projekte/Projektlandkarte> (Zugriff 17.11.2014).

NeGG – Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern: Antrag auf Koordinierungsstelle Genderforschung in Bayern, Juni 2012 (unveröffentlicht).

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Alle Forschungsprojekte Übersicht, <http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/genderforschung/forschungsprojekte/> (Zugriff 20.10.2014).

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Startseite, <http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/start-netzwerk/> (Zugriff 24.11.2014).

Nickel, Sigrun (2012): Engere Kopplung von Wissenschaft und Verwaltung und ihre Folgen für die Ausübung professioneller Rollen in Hochschulen. In: Wilkesmann, U./Schmid, C. (Hrsg.): Hochschule als Organisation. Wiesbaden: Springer VS, S. 279–291.

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007, <http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ND&psml=bsvorisprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-HSchulGND2007V14IVZ%20jlr-HSchulGND2007V12IVZ%20jlr-HSchulGND2007V13IVZ> (Zugriff 20.11.2014).

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hrsg.) (1994): Frauenförderung ist Hochschulreform – Frauenforschung ist Wissenschaftskritik. Bericht der Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung. Hannover.

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur: Maria-Goeppert-Mayer-Programm, http://www.mwk.niedersachsen.de/themen/hochschulrecht_niedersachsen/gleichstellung/mariagoeppertmayerprogramm/maria-goeppert-mayer-programm-19046.html (Zugriff 21.11.2014).

Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten: Aktionspläne, <http://www.crus.ch/information-programme/chancengleichheit-gender-studies-suk-programm-p-4/aktionsplaene.html> (Zugriff 18.06.2014).

Rerrich, Maria S. (2012): Frauen- und Gleichstellungspolitik an der Hochschule München – eine Zwischenbilanz nach vierzig Jahren. München: o.V.

Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2014): Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, A./Vollmer, L. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 74–86.

Roloff, Christine (2001): Evaluation und Frauenförderung. In: Hey, B./ Pellert, A. (Hrsg.): Frauenförderung ist Hochschulreform. Dokumentation der gleichnamigen Tagung. Graz, S. 76–94.

Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2014): Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess - Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. In: GENDER, 1, S. 44–64.

Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2015): Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen: Forcierte Gleichstellung durch neue Akteurskoalitionen. In: Schacherl, I./Roski, M./Feldmann, M./Erbe, B. (Hrsg.): Hochschule verändern. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 53–70.

Ruschenburg, Tina/Zuber, Stephanie/Engels, Anita/Beaufaÿs, Sandra (2011): Frauenanteile in der Exzellenzinitiative. Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte. In: die hochschule, 2, S. 161–172.

Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Erbe, Birgit (2014): Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung - Die strategische Neuausrichtung und strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In: Löther, A./Vollmer, L. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 57–73.

Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit (Hrsg.) (2015): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

Schiebinger, Londa (2008): Gendered Innovations in Science. In: Dalhoff, J./Kreuzer, D. (Hrsg.): Gender in der Forschung – Innovationen durch Chancengleichheit. Konferenzdokumentation. Bonn: CEWS, S. 52–64.

Schimank, Uwe (2009): Governance-Reformen nationaler Hochschulsysteme. Deutschland in internationaler Perspektive. In: Bogumil, J./Heinze, R. G. (Hrsg.): Neue Steuerung von Hochschulen. Berlin: Edition Sigma, S. 123–137.

Schimank, Uwe/Stücke, Andreas (1994): Coping with trouble as a complex constellation for political and research actors. Introducing a theoretical perspective. In: Schimank, U./Stücke, A. (Hrsg.): Coping with trouble. Frankfurt, New York: Campus Verlag; St. Martin's Press, S. 8–34.

Schlüter, Anne (2011): Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule - Bedingungen, Potenziale und Instrumente der Entwicklung. Arbeitspapier 247. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Schulte, Birgitta M. (2010): Förderung der besten Köpfe. Frauen in der Wissenschaft. In: FrauenRat, Heft 3, S. 3–5.

Schweizerische Eidgenossenschaft: Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2013-2016, <http://www.sbf.admin.ch/fh/02141/02152/index.html?lang=de> (Zugriff 18.06.2014).

Schweizerische Eidgenossenschaft: Statistik Schweiz. Tertiärstufe: Hochschulen: Studierende, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data/blank/01.html> (Zugriff 18.06.2014).

Schweizerische Eidgenossenschaft: Statistik Schweiz. Tertiärstufe: Hochschulen – Übersichtstabellen: Personal, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/tab/blank/personal.html> (Zugriff 18.06.2014).

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren: Die Interkantonale Vereinbarung über den Schweizerischen Hochschulbereich (Hochschulkonkordat), http://www.edudoc.ch/static/web/arbeiten/hsk_kurzinfo_d.pdf (Zugriff 18.06.2014).

Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung: Leitbild des SNF für die Gleichstellung von Frau und Mann, http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/wom_leitbild_gleichstellung_d.pdf (Zugriff 18.06.2014).

Simon, Dagmar (2011): Gleichstellungspolitik als Element der Hochschulentwicklung. Anmerkungen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. In: Blättel-Mink, B./Franzke, A./Wolde, A. (Hrsg.): Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Sulzbach (Taunus): Helmer, S. 109–120.

Singer, Mona (2004): Feministische Wissenschaftskritik und Epistemologie: Voraussetzungen, Positionen, Perspektiven. In: Becker, R./Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 257–266.

Spangenberg, Ulrike (2014): Regulierung von Wissenschaftskarrieren - Weichenstellungen durch (Gleichstellungs-)Recht? In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender-Kongress 2014. Essen, S. 33–37.

StBA – Statistisches Bundesamt (2013): Bildung und Kultur. Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen – vorläufige Ergebnisse. Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/SchnellmeldungWSvorlaeufig5213103148004.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff 22.09.2014).

StBA – Statistisches Bundesamt (2014): Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2013/2014, Excel-Anhang, <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg.html;jsessionid=35A208A19F6091E8325C0B1321DA88D5.cae2> (Zugriff 20.03.2015).

StBA – Statistisches Bundesamt: Frauenanteile. Akademische Laufbahn, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html> (Zugriff 22.09.2014).

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014a): Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Frau Isabell Zacharias, SPD, betreffend „Gleichstellung an bayerischen Hochschulen“, 03.11.2014.

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2014b): Organisationsplan des Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, <http://www.km.bayern.de/ministerium/organisation-und-geschichte.html> (Zugriff 24.11.2014).

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2015): Pressemitteilung Nr. 031 vom 03.02.2015, <http://www.km.bayern.de/pressemitteilung/9337/nr-031-vom-03-02-2015.html> (Zugriff 20.03.2015).

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Exzellenzinitiative, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/exzellenzinitiative.html> (Zugriff 24.11.2014).

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Gleichstellung, <http://www.km.bayern.de/ministerium/organisation-und-geschichte/gleichstellung.html> (Zugriff 24.11.2014).

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Gleichstellungskonzept 2009 bis 2014, Konzept zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst, <http://www.km.bayern.de/ministerium/organisation-und-geschichte/gleichstellung.html> (Zugriff 05.12.2014).

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Innovationsbündnis Hochschule 2013, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/innovationsbuenndnis/innovationsbuenndnis-2013.html> (Zugriff 17.11.2014).

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Innovationsbündnis Hochschule 2018, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/innovationsbuenndnis.html> (Zugriff 17.11.2014).

StMBKWK – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Zielvereinbarungen, Zielvereinbarungen mit Laufzeit bis 2018 im Wortlaut, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (Zugriff 17.11.2014).

StMWFK – Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (2010): Leistungs- und belastungsorientierte Mittelvergabe in Bayern, http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/2012/LOM/BY_LOM_2010.pdf (Zugriff 17.11.2014).

StMWFK – Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (2013): Bericht des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur Genderforschung an den Universitäten in Bayern. 88. HO, 10.07.2013.

Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm: Fakultät Betriebswirtschaft, <http://www.th-nuernberg.de/de/seitenbaum/fakultaeten/betriebswirtschaft/dozentinnen-und-dozenten/professorinnen-und-professoren/prof-dr-hofmann/page.html> (Zugriff 02.10.2014).

Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm: Kompetenzzentrum Gender & Diversity, (<http://www.th-nuernberg.de/komgedi/>) (Zugriff 22.10.2014).

Technische Universität München (2013): DFG-Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, http://83.143.5.70/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_muenchen_tu_2013.pdf (Zugriff 26.09.2014).

Ulmi, Marianne/Maurer, Elisabeth (2005): Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft. Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors. Zürich.

Universität Augsburg: Gender Zentrum Augsburg, <http://www.gza.uni-augsburg.de/> (Zugriff 26.10.2014).

Universität Augsburg: Geschlechter in Balance: Konzept zur Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Augsburg, <http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungskonzept/> (Zugriff 30.10.2014).

Universität Würzburg: Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. Förderrichtlinien, http://www.frauenbuero.uni-wuerzburg.de/fileadmin/32500300/Hiwi/Richtlinien_Stipendienprogramm.pdf (Zugriff 19.11.2014).

vhb – Virtuelle Hochschule Bayern: Kursprogramm, <http://kurse.vhb.org/VHBPORTAL/kursprogramm/kursprogramm.jsp?kDetail=true> (Zugriff 26.09.2014).

Wissenschaftsrat (2007a): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin, 13. Juli 2007.

Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2007b): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. Köln: WR, Geschäftsstelle.

Wissenschaftsrat (2010): Leitfragen für Zukunftskonzepte: Neuanträge, http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/leitfragen_NA.pdf (Zugriff 24.11.2014).

Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Bremen 25.05.2012 (Drs. 2218-12).

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Dresden 11.07.2014 (Drs. 4009-14).

WKN – Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2013): Geschlechterforschung. Bericht und Empfehlungen. Hannover.

Wroblewski, Angela (2014): Alles beim Alten? Paradoxe Effekte und Grenzen universitärer Steuerungsinstrumente. In: Löther, A./Vollmer, L. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Leverkusen: Barbara Budrich, S. 87–101.

ZEFG – Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin: Graduiertenkollegs, Promotionskollegs und Forschungsgruppen zu Frauen- und Geschlechterforschung (Gender und Diversity) an deutschsprachigen Hochschulen, http://www.zefg.fu-berlin.de/Datenbanken/Kollegs_Forschungsgruppen/index.html (Zugriff 20.10.2014).

ZEFG – Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin: Professuren mit einer Teil- oder Voll-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen, <http://www.zefg.fu-berlin.de/Datenbanken/Genderprofessuren/> (Zugriff 10.10.2014).

ZEFG – Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin: Studiengänge, http://www.zefg.fu-berlin.de/Datenbanken/studiengaenge_studienschwerpunkte/index.html (Zugriff 26.09.2014).

ZEFG – Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin: Tabellarische Zusammenfassung, http://www.zefg.fu-berlin.de/Datenbanken/Genderprofessuren/tabellarische_zusammenfassungen/index.html (Zugriff 20.10.2014).

Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung: Studienführerin Gender Studies, <https://www.uni-marburg.de/genderzukunft/studium/studienfuehrer-gender/studienfuehrer-genderstudies> (Zugriff 10.10.2014).

Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung: Universität Regensburg, <https://www.uni-marburg.de/genderzukunft/studium/studienfuehrer-gender/studienfuehrer-genderstudies/genderstudiesbachelor/bachelorregensburg> (Zugriff 20.10.2014).

Zielvereinbarung zwischen der Hochschule für angewandte Wissenschaften Augsburg und dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 19. März 2014, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (20.03.2015).

Zielvereinbarung zwischen der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt und dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 19. März 2014, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (20.03.2015).

Zielvereinbarung zwischen der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm und dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 19. März 2014, <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (20.03.2015).

Zielvereinbarung zwischen der Universität Augsburg und dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 19. März 2014,
<http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (20.03.2015).

Zielvereinbarung zwischen der Universität Erlangen-Nürnberg und dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 19. März 2014,
<http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (20.03.2015).

Zielvereinbarung zwischen der der Julius-Maximilians-Universität Würzburg und dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 19. März 2014,
<http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (20.03.2015).

Zimmermann, Karin (2012): Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ (HoF-Arbeitsbericht 6´2012). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2012, 53.

ZtG – Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien: Koordinationsstellen,
<https://www.gender.hu-berlin.de/links/koordinationsstellen> (Zugriff 19.10.2014).

Anhang

In den nachfolgenden Tabellen werden die Daten aus den Gleichstellungsprofilen der untersuchten bayerischen Hochschulen zusammengeführt (vgl. Teil B).

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Geschlechterverteilung bei Studierenden nach Hochschulen

Tabelle 2: Geschlechterverteilung bei Promotionen nach Hochschulen

Tabelle 3: Geschlechterverteilung bei Habilitationen nach Hochschulen

Tabelle 4: Geschlechterverteilung bei Professuren nach Hochschulen

Tabelle 5: Geschlechterverteilung in der Hochschulleitung nach Hochschulen

Tabelle 6: Geschlechterverteilung in der Erweiterten Hochschulleitung nach Hochschulen

Tabelle 7: Geschlechterverteilung im Senat nach Hochschulen

Tabelle 8: Geschlechterverteilung im Hochschulrat nach Hochschulen

Tabelle 9: Geschlechterverteilung insgesamt in Hochschulleitung, Erweiterter Hochschulleitung, Senat und Hochschulrat nach Hochschulen

Tabelle 10: Frauenanteil an den Studierenden nach Fächergruppen der Hochschulen

Tabelle 1: Geschlechterverteilung bei Studierenden nach Hochschulen

	Studierende Gesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Männer- anteil in %	Frauen- anteil in %
Universitäten⁶²					
Universität Augsburg	16.834	7.256	9.578	43%	57%
Universität Bamberg	12.834	4.993	7.841	39%	61%
Universität Bayreuth	11.903	6.449	5.454	54%	46%
Universität Erlangen- Nürnberg	33.487	16.628	16.859	50%	50%
Universität München LMU	49.134	18.884	30.250	38%	62%
Universität München TU	32.547	21.860	10.687	67%	33%
Universität Passau	9.776	3.611	6.165	37%	63%
Universität Regensburg	21.332	8.727	12.605	41%	59%
Universität Würzburg	24.989	10.731	14.258	43%	57%
Gesamt Universitäten	212.836	99.139	113.697	47%	53%
Hochschulen für angewandte Wissenschaften⁶³					
HAW Amberg-Weiden				71%	29%
HAW Ansbach				58%	42%
HAW Aschaffenburg				64%	36%
HAW Augsburg				68%	32%
HAW Coburg				50%	50%
HAW Deggendorf				69%	31%
HAW Hof				58%	42%
HAW Ingolstadt				75%	25%
HAW Kempten				66%	34%
HAW Landshut				64%	36%
HAW München				66%	34%
HAW Neu-Ulm				52%	48%
HAW Nürnberg				61%	39%
HAW Regensburg				68%	32%
HAW Rosenheim				69%	31%
HAW Weihenstephan- Triesdorf				55%	45%
HAW Würzburg-Schweinfurt				61%	39%
Gesamt HAWs⁶⁴	101.610	62.458	39.152	61%	39%

Quellen: vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B; StBA 2014

⁶² Die Angaben beziehen sich auf das Wintersemester 2012/2013.

⁶³ Die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2011.

⁶⁴ Wintersemester 2011/2012, vgl. StBA 2014

Tabelle 2: Geschlechterverteilung bei Promotionen nach Hochschulen

	Promotionen Gesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Männeranteil in %	Frauenanteil in %
Universitäten⁶⁵					
Universität Augsburg	140	81	59	58%	42%
Universität Bamberg	66	37	29	56%	44%
Universität Bayreuth	136	91	45	67%	33%
Universität Erlangen-Nürnberg (3 Jahre kumuliert)	2.157	1.205	952	56%	44%
Universität München LMU	1.148	557	591	49%	51%
Universität München TU	911	576	335	63%	37%
Universität Passau	71	38	33	54%	46%
Universität Regensburg	384	196	188	51%	49%
Universität Würzburg	471	223	248	47%	53%
Gesamt	5.484	3.004	2.480	55%	45%⁶⁶

Quelle: vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B

Tabelle 3: Geschlechterverteilung bei Habilitationen nach Hochschulen

	Habilitationen Gesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Männernanteil in %	Frauenanteil in %
Universitäten⁶⁷					
Universität Augsburg	11	9	2	82%	18%
Universität Bamberg	4	1	3	25%	75%
Universität Bayreuth	5	5	0	100%	0%
Universität Erlangen-Nürnberg (3 Jahre kumuliert)	178	127	51	71%	29%
Universität München LMU	104	70	34	67%	33%
Universität München TU	65	55	10	85%	15%
Universität Passau	6	4	2	67%	33%
Universität Regensburg	40	30	10	75%	25%
Universität Würzburg	28	23	5	82%	18%
Gesamt	441	324	117	73%	27%⁶⁸

Quelle: vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B

⁶⁵ Die Universitäten geben unterschiedliche Stichjahre zwischen WS 2010/2011 und 01/2013 an.

⁶⁶ Der vom Landesamt für Statistik ermittelte Landesdurchschnitt von 46% für 2011 und 2012 bezieht außer den staatlichen auch die nicht-staatlichen Hochschulen mit Promotionsrecht mit ein (vgl. GWK 2014).

⁶⁷ Die Universitäten geben unterschiedliche Stichjahre zwischen WS 2010/2011 und 01/2013 an.

⁶⁸ Der vom Landesamt für Statistik ermittelte Landesdurchschnitt von 28% für 2011 und 2012 bezieht außer den staatlichen auch die nicht-staatlichen Universitäten mit ein (vgl. GWK 2014).

Tabelle 4: Geschlechterverteilung bei Professuren nach Hochschulen

	Professuren Gesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Männer- anteil in %	Frauen- anteil in %
Universitäten⁶⁹					
Universität Augsburg	191	158	33	83%	17%
Universität Bamberg	147	102	45	69%	31%
Universität Bayreuth	215	179	36	83%	17%
Universität Erlangen- Nürnberg	576	486	90	84%	16%
Universität München LMU	739	603	136	82%	18%
Universität München TU	480	403	77	84%	16%
Universität Passau	110	91	19	83%	17%
Universität Regensburg	316	272	44	86%	14%
Universität Würzburg	386	338	48	88%	12%
Gesamt Universitäten	3.160	2.632	528	83%	17%
Hochschulen für angewandte Wissenschaften⁷⁰					
HAW Amberg-Weiden	72	66	6	92%	8%
HAW Ansbach	55	43	12	78%	22%
HAW Aschaffenburg	62	49	13	79%	21%
HAW Augsburg	131	118	13	90%	10%
HAW Coburg	102	86	16	84%	16%
HAW Deggendorf	99	91	8	92%	8%
HAW Hof	74	63	11	85%	15%
HAW Ingolstadt	101	91	10	90%	10%
HAW Kempten	103	93	10	90%	10%
HAW Landshut	89	79	10	89%	11%
HAW München	440	360	80	82%	18%
HAW Neu-Ulm	50	40	10	80%	20%
HAW Nürnberg	264	232	32	88%	12%
HAW Regensburg	189	168	21	89%	11%
HAW Rosenheim	135	124	11	92%	8%
HAW Weihenstephan- Triesdorf	122	101	21	83%	17%
HAW Würzburg-Schweinfurt	184	160	24	87%	13%
Gesamt HAWs	2.272	1.964	308	86%	14%⁷¹

Quelle: vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B

⁶⁹ Stichjahr 2012 mit Ausnahme der Universitäten Erlangen-Nürnberg 2011/12 und Würzburg 2011.

⁷⁰ Die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2011.

⁷¹ Der vom Landesamt für Statistik ermittelte Landesdurchschnitt von 16% für 2011 bezieht außer den staatlichen auch die nicht-staatlichen Fachhochschulen mit ein (vgl. GWK 2014).

Tabelle 5: Geschlechterverteilung in der Hochschulleitung nach Hochschulen (April 2014)

	Mitglieder Hochschul- leitung Gesamt	Männliche Mitglieder	Weibliche Mitglieder	Männer- anteil in %	Frauen- anteil in %
Universitäten					
Universität Augsburg	5	4	1	80%	20%
Universität Bamberg	5	3	2	60%	40%
Universität Bayreuth	5	4	1	80%	20%
Universität Erlangen- Nürnberg	5	4	1	80%	20%
Universität München LMU	6	5	1	83%	17%
Universität München TU	8	6	2	75%	25%
Universität Passau	5	3	2	60%	40%
Universität Regensburg	5	5	0	100%	0%
Universität Würzburg	7	5	2	71%	29%
Gesamt Universitäten	51	39	12	76%	24%
Hochschulen für angewandte Wissenschaften					
HAW Amberg-Weiden	4	3	1	75%	25%
HAW Ansbach	4	3	1	75%	25%
HAW Aschaffenburg	4	3	1	75%	25%
HAW Augsburg	4	3	1	75%	25%
HAW Coburg	3	2	1	67%	33%
HAW Deggendorf	5	5	0	100%	0%
HAW Hof	4	3	1	75%	25%
HAW Ingolstadt	5	4	1	80%	20%
HAW Kempten	4	4	0	100%	0%
HAW Landshut	5	4	1	80%	20%
HAW München	5	3	2	60%	40%
HAW Neu-Ulm	4	2	2	50%	50%
HAW Nürnberg	5	4	1	80%	20%
HAW Regensburg	6	4	2	67%	33%
HAW Rosenheim	3	3	0	100%	0%
HAW Weihenstephan- Triesdorf	6	5	1	83%	17%
HAW Würzburg-Schweinfurt	5	2	3	40%	60%
Gesamt HAWs	76	57	19	75%	25%
Hochschulen Gesamt	127	96	31	76%	24%

Quelle: vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B

Tabelle 6: Geschlechterverteilung in der Erweiterten Hochschulleitung nach Hochschulen (April 2014)

	Mitglieder Erw. HL Gesamt	Männliche Mitglieder	Weibliche Mitglieder	Männer- anteil in %	Frauen- anteil in %
Universitäten					
Universität Augsburg	22	15	7	68%	32%
Universität Bamberg	10	6	4	60%	40%
Universität Bayreuth ⁷²					
Universität Erlangen- Nürnberg	13	10	3	77%	23%
Universität München LMU	27	24	3	89%	11%
Universität München TU	22	17	5	77%	23%
Universität Passau	14	9	5	64%	36%
Universität Regensburg	18	17	1	94%	6%
Universität Würzburg	22	17	5	77%	23%
Gesamt Universitäten	148	115	33	78%	22%
Hochschulen für angewandte Wissenschaften					
HAW Amberg-Weiden	9	7	2	78%	22%
HAW Ansbach	7	5	2	71%	29%
HAW Aschaffenburg	7	5	2	71%	29%
HAW Augsburg	17	10	7	59%	41%
HAW Coburg	10	7	3	70%	30%
HAW Deggendorf	13	10	3	77%	23%
HAW Hof	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
HAW Ingolstadt	11	9	2	82%	18%
HAW Kempten	11	10	1	91%	9%
HAW Landshut	11	8	3	73%	27%
HAW München	20	17	3	85%	15%
HAW Neu-Ulm	8	5	3	63%	38%
HAW Nürnberg	18	16	2	89%	11%
HAW Regensburg	14	10	4	71%	29%
HAW Rosenheim	12	10	2	83%	17%
HAW Weihenstephan- Triesdorf	14	12	2	86%	14%
HAW Würzburg- Schweinfurt	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Gesamt HAWs	182	141	41	77%	23%
Hochschulen Gesamt	330	256	74	78%	22%

Quelle: vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B

⁷² Die Universität Bayreuth bildet keine Erweiterte Hochschulleitung.

Tabelle 7: Geschlechterverteilung im Senat nach Hochschulen (April 2014)

	Mitglieder Senat Gesamt	Männliche Mitglieder	Weibliche Mitglieder	Männer- anteil in %	Frauen- anteil in %
Universitäten					
Universität Augsburg	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Universität Bamberg	11	8	3	73%	27%
Universität Bayreuth	21	17	4	81%	19%
Universität Erlangen- Nürnberg	17	13	4	76%	24%
Universität München LMU	18	13	5	72%	28%
Universität München TU	12	7	5	58%	42%
Universität Passau	19	12	7	63%	37%
Universität Regensburg	21	16	5	76%	24%
Universität Würzburg	11	9	2	82%	18%
Gesamt Universitäten	130	95	35	73%	27%
Hochschulen für angewandte Wissenschaften					
HAW Amberg-Weiden	11	7	4	64%	36%
HAW Ansbach	11	9	2	82%	18%
HAW Aschaffenburg	11	7	4	64%	36%
HAW Augsburg	11	7	4	64%	36%
HAW Coburg	11	5	6	45%	55%
HAW Deggendorf	11	7	4	64%	36%
HAW Hof	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
HAW Ingolstadt	11	9	2	82%	18%
HAW Kempten	11	8	3	73%	27%
HAW Landshut	11	8	3	73%	27%
HAW München	11	8	3	73%	27%
HAW Neu-Ulm	11	6	5	55%	45%
HAW Nürnberg	18	14	4	78%	22%
HAW Regensburg	11	10	1	91%	9%
HAW Rosenheim	11	8	3	73%	27%
HAW Weihenstephan- Triesdorf	11	7	4	64%	36%
HAW Würzburg-Schweinfurt	11	8	3	73%	27%
Gesamt HAWs	183	128	55	70%	30%
Hochschulen Gesamt	313	223	90	71%	29%

Quelle: vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B

Tabelle 8: Geschlechterverteilung im Hochschulrat nach Hochschulen (April 2014)

	Mitglieder Hochschulrat Gesamt	Männliche Mitglieder	Weibliche Mitglieder	Männeranteil in %	Frauenanteil in %
Universitäten					
Universität Augsburg	26	17	9	65%	35%
Universität Bamberg	20	14	6	70%	30%
Universität Bayreuth	14	12	2	86%	14%
Universität Erlangen-Nürnberg	21	15	6	71%	29%
Universität München LMU	27	21	6	78%	22%
Universität München TU	20	15	5	75%	25%
Universität Passau	20	15	5	75%	25%
Universität Regensburg	22	17	5	77%	23%
Universität Würzburg	20	15	5	75%	25%
Gesamt	190	141	49	74%	26%
Hochschulen für angewandte Wissenschaften					
HAW Amberg-Weiden	23	16	7	70%	30%
HAW Ansbach	21	17	4	81%	19%
HAW Aschaffenburg	21	14	7	67%	33%
HAW Augsburg	21	13	8	62%	38%
HAW Coburg	21	13	8	62%	38%
HAW Deggendorf	21	15	6	71%	29%
HAW Hof	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
HAW Ingolstadt	20	14	6	70%	30%
HAW Kempten	21	16	5	76%	24%
HAW Landshut	21	13	8	62%	38%
HAW München	21	15	6	71%	29%
HAW Neu-Ulm	21	12	9	57%	43%
HAW Nürnberg	24	14	10	58%	42%
HAW Regensburg	21	18	3	86%	14%
HAW Rosenheim	16	11	5	69%	31%
HAW Weihenstephan-Triesdorf	21	13	8	62%	38%
HAW Würzburg-Schweinfurt	21	16	5	76%	24%
Gesamt	335	230	105	69%	31%
Hochschulen Gesamt	525	371	154	71%	29%

Quelle: vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B

Tabelle 9: Geschlechterverteilung insgesamt in Hochschulleitung, Erweiterter Hochschulleitung, Senat und Hochschulrat nach Hochschulen (April 2014)⁷³

	Mitglieder Entscheidungs- gremien Gesamt	Männliche Mitglieder	Weibliche Mitglieder	Männer- anteil in %	Frauen- anteil in %
Universitäten					
Universität Augsburg					
Universität Bamberg	46	31	15	67%	33%
Universität Bayreuth	40	33	7	83%	18%
Universität Erlangen- Nürnberg	56	42	14	75%	25%
Universität München LMU	78	63	15	81%	19%
Universität München TU	62	45	17	73%	27%
Universität Passau	58	39	19	67%	33%
Universität Regensburg	66	55	11	83%	17%
Universität Würzburg	60	46	14	77%	23%
Gesamt	466	354	112	76%	24%
Hochschulen für angewandte Wissenschaften					
HAW Amberg-Weiden	47	33	14	70%	30%
HAW Ansbach	43	34	9	79%	21%
HAW Aschaffenburg	43	29	14	67%	33%
HAW Augsburg	53	33	20	62%	38%
HAW Coburg	45	27	18	60%	40%
HAW Deggendorf	50	37	13	74%	26%
HAW Hof					
HAW Ingolstadt	47	36	11	77%	23%
HAW Kempten	47	38	9	81%	19%
HAW Landshut	48	33	15	69%	31%
HAW München	57	43	14	75%	25%
HAW Neu-Ulm	44	25	19	57%	43%
HAW Nürnberg	65	48	17	74%	26%
HAW Regensburg	52	42	10	81%	19%
HAW Rosenheim	42	32	10	76%	24%
HAW Weihenstephan- Triesdorf	52	37	15	71%	29%
HAW Würzburg-Schweinfurt					
Gesamt	735	527	208	72%	28%
Hochschulen Gesamt	1201	881	320	73%	27%

Quelle: vgl. Gleichstellungsprofile, Teil B

⁷³ Für die Universität Augsburg und die HAWs Hof und Würzburg-Schweinfurt standen nicht zu allen Gremien geschlechtsdifferenzierte Daten zur Verfügung, weshalb sie in der Gesamtschau nicht berücksichtigt sind.

Tabelle 10: Frauenanteil an den Studierenden nach Fächergruppen der Hochschulen 2011

	Argar-, Forst- und Ernährungs-wissenschaften	Humanmedizin	Ingenieur-wissenschaften	Kunst, Kunstwissen-schaften	Mathematik, Naturwissen-schaften	Rechts-, Wirtschaft- u. Sozialwissen-schaften	Sport	Sprach- und Kulturwissen-schaften	Veterinär-medizin	Alle Fächer-gruppen
Universitäten										
Universität Augsburg			28,4%	76,7%	37,3%	51,6%	60,7%	74,8%		56,6%
Universität Bamberg			70,5%	79,2%	27,7%	51,6%		75,3%		60,3%
Universität Bayreuth		65,1%	22,5%	68,1%	44,9%	43,8%	33,3%	62,4%		46,6%
Universität Erlangen-Nürnberg		63,1%	20,0%	79,3%	44,4%	55,5%	42,3%	73,4%		49,9%
Universität München LMU		61,5%		77,5%	45,8%	55,3%		71,6%	85,8%	61,6%
Universität München TU	50,6%	67,1%	21,1%	86,4%	29,7%	32,2%	48,2%	66,7%		32,0%
Universität Passau				85,5%	39,3%	52,3%	61,9%	79,0%		62,4%
Universität Regensburg		61,2%		72,0%	46,0%	52,2%	50,9%	71,9%		59,1%
Universität Würzburg		58,2%	13,9%	61,1%	46,3%	47,8%	45,2%	72,2%		56,5%
Hochschulen für angewandte Wissenschaften										
HAW Amberg-Weiden			17,7%		11,7%	49,2%		62,3%		28,8%
HAW Ansbach			27,7%		30,0%	52,6%				41,6%
HAW Aschaffenburg			17,1%			51,9%				36,4%
HAW Augsburg			18,3%	71,7%	19,9%	59,8%		60,7%		31,6%
HAW Coburg			31,6%	56,1%	36,6%	66,2%				49,6%
HAW Deggendorf			18,5%		17,3%	62,3%				30,8%
HAW Hof			21,1%	80,6%	20,1%	58,0%				42,1%
HAW Ingolstadt			12,0%		18,6%	39,9%				24,5%
HAW Kempten			12,6%		14,2%	59,6%				34,1%
HAW Landshut			13,7%		14,1%	68,3%				35,9%
HAW München			17,7%	47,3%	24,7%	70,7%		100,0 %		34,3%
HAW Neu-Ulm					57,0%	43,9%		48,1%		48,1%
HAW Nürnberg			21,5%	55,1%	14,6%	61,6%		79,7%		38,6%
HAW Regensburg			16,3%	53,3%	21,0%	66,1%		85,4%		32,3%
HAW Rosenheim			26,7%		20,5%	44,5%				31,4%
HAW Weihenstephan-Triesdorf	49,2%		32,3%		49,4%	65,2%				45,3%
HAW Würzburg-Schweinfurt			16,0%	62,3%	10,6%	52,5%		80,3%		38,5%

Quelle: Löther 2013