

**Fortschrittsbericht  
zum  
Gender Equality Plan**

**DER UNIVERSITÄT DER BUNDESWEHR MÜNCHEN**

## Fortschrittsbericht zum Gender Equality Plan

Die UniBw M ist bereits langjährig in den zivilen Gleichstellungsbereichen „Rekrutierung ziviles Personal“, „Beseitigung von Stereotypen“, „Vereinbarkeit von Studium, Beruf/Dienst und Familie“, „Antidiskriminierung“ und „Diversität“ erfolgreich tätig. So rangierte sie zuletzt im CEWS-Ranking 2021 unter den ersten drei Plätzen und konnte durch aktive Rekrutierung den Anteil berufener Professorinnen um 3 % auf 19 % (Stand: 2021) steigern. Darüber hinaus hat sich die UniBw M zum Ziel gesetzt, neben den gleichstellungsrechtlichen Vorgaben aus dem BGleG auch die vorgegebenen forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu erfüllen. Auf europäischer Ebene ist die UniBw M seit Jahrzehnten im Europäischen Forschungsrahmenprogramm aktiv und mit Start des Arbeitsprogramms HORIZON Europe bekennt sich die UniBw M ausdrücklich dazu, die gender- bzw. gleichstellungsorientierten Förderkriterien, insbesondere die prozessbezogenen Mindestvoraussetzungen („Veröffentlichung eines Gender Equality Plan“, „Zurverfügungstellung von personellen und finanziellen Ressourcen“, „jährliches Gleichstellungscontrolling und –monitoring“ und „Schulungen“) zu erfüllen und notwendige Weiterentwicklungen in für sie relevanten Handlungsfeldern voranzutreiben.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die UniBw M der Herausforderung, bei Weiterentwicklungen auf Organisationsebene die nächsten Schritte in den Handlungsfeldern Gleichstellung, Diversität, Familienorientierung, Internationalisierung zu überprüfen, zu systematisieren und umzusetzen.

Im vorliegenden ersten Fortschrittsbericht liegt daher der Fokus auf einer Statusbeschreibung der Prozesse und Handlungsfelder, wie sie vor dem Hintergrund der EU-Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden sollen. Der Bericht orientiert sich dabei an den durch HORIZON vorgegebenen gleichstellungsspezifischen Vorgaben.

## 1. Übergreifende gleichstellungsrelevante Prozesse

### Gleichstellungsplan

#### Vorgabe der EU:

Die Universitäten erstellen einen Gleichstellungsplan und veröffentlichen diesen nach Unterzeichnung durch die Hochschulleitung.

#### Ausgangslage an der UniBwM:

Die UniBw M erstellt im 4-jährigen Rhythmus ihre gleichstellungsorientierten Entwicklungen auf Basis des Bundesgleichstellungsgesetzes im zivilen Gleichstellungsplan. Der 5. zivile Gleichstellungsplan (2020 – 2023) enthält eine gleichstellungs-, diversitäts- und vereinbarkeitsorientierte Bestandsaufnahme und definiert entsprechende Ziele und Maßnahmen.

#### Umsetzungsziel:

Der unterzeichnete Gleichstellungsplan wird veröffentlicht und gemäß den Ergebnissen des zu etablierenden Gender-Zyklus weiterentwickelt.

### Finanzielle und personelle Ressourcen

#### Vorgabe der EU:

Zur ordnungsgemäßen Erfüllung des gesetzlich und gesellschaftlich vorgeschriebenen Gleichstellungsauftrages sowie der EU-Anforderungen (Gender Qualitätszyklus, Gleichstellungsplan, Maßnahmenumsetzung), müssen Universitäten ausreichende finanzielle sowie personelle Ressourcen zur Verfügung stellen.

#### Ausgangslage an der UniBwM:

Alle 4-Jahre wird an der UniBw M auf der Grundlage des BGleIG eine hauptamtliche zivile Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen gewählt. Gemäß den Vorgaben des BGleIG wird der Gleichstellungsbeauftragten während ihrer Amtszeit die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt. Ein weiterer wichtiger Baustein für die institutionelle Verankerung der Werte Gleichstellung, Diversität sowie

Vereinbarkeit von Studium, Beruf/Dienst mit Familien- und Pflegeaufgaben ist die Verortung dieser Themen im Ressort einer Vizepräsidentin seit dem 1.1.2022.

### **Umsetzungsziel:**

Die UniBw M stellt weiterhin ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung und passt diese gegebenenfalls an, um die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sowie die neuen Vorgaben sicherzustellen. Hierzu zählen insbesondere personelle Ressourcen zur Erstellung des Gleichstellungsplanes sowie zur Einführung und Durchführung eines jährlichen Gleichstellungscontrollings und –monitorings. Dabei stellt die UniBw M die Expertise der Gleichstellungsakteure zur Erfüllung dieser Aufgaben durch regelmäßige Fortbildungen sicher. Ferner wird ein jährliches Gleichstellungsbudget zur Förderung von prozessrelevanten und thematischen Handlungsfeldern im Bereich der Chancengerechtigkeit (verbunden mit den notwendigen Ressourcen) insbesondere im Zusammenhang mit Schulungen, Trainings und ähnlicher Maßnahmen bereitgestellt. Darüber hinaus überprüft die UniBw M (z.B. mittels einer Projektgruppe in Abstimmung mit dem Diversity-Beirat) bestehende Strukturen und entwickelt diese zur Erfüllung prozess- und themenbezogener Aufgaben stetig weiter, um den gesetzlichen und von EU definierten Gleichstellungsauftrag nachhaltig umzusetzen.

### **Jährliches Gleichstellungscontrolling und –monitoring**

#### **Vorgabe der EU:**

Die Universitäten müssen gleichstellungsbezogene quantitative und qualitative Daten im Rahmen eines jährlichen Gleichstellungscontrolling und –monitoring sammeln, um entsprechende Optimierungsmaßnahmen zu definieren und die Gleichstellung in den für sie relevanten Handlungsfeldern zu verwirklichen. Über den Fortschritt wird auf Basis von Indikatoren in Form jährlich berichtet.

#### **Ausgangslage an der UniBwM:**

Die UniBw M hat als ein Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung bereits im Herbst 2021 auf den zweijährigen (anstelle des bisherigen vierjährigen) Datenerhebungsprozess umgestellt.

**Umsetzungsziel:**

Ein entsprechendes Berichtswesen ist zu etablieren bzw. das bestehende anzupassen. Die UniBw M stellt daher ab 2022 ihre Maßnahmenverfolgung und ihr gleichstellungsrelevantes Berichtswesen auf ein jährliches Gleichstellungscontrolling und -monitoring um, um die gleichstellungsorientierten Ziele zügig und auch im Sinne der EU-Vorgaben voranzutreiben. In diesem Zusammenhang wird ein regelmäßiger Qualitätszirkel mit dem Ziel etabliert, Datenerhebungsprozesse, Instrumente und Indikatoren einerseits und thematische Handlungsfelder andererseits zu überprüfen und anzupassen. Die Zielerreichung und Maßnahmenwirksamkeit werden in einem jährlichen Fortschrittsbericht dokumentiert. Die UniBw M verfolgt künftig einen mehrdimensionalen Ansatz, in dem Intersektionalität mit berücksichtigt wird, und integriert qualitative Daten. Aufgrund der weiteren Entwicklungen in Handlungsfeldern mit Querschnittscharakter (Diversity, Familienorientierung, Internationalisierung, Nachhaltigkeit) wird eine weitestgehende Synergie mit diesen Feldern und Prozessen angestrebt.

**Sensibilisierungs- und Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte und weitere Mitarbeitende****Vorgabe der EU:**

Die Mitarbeitenden, insbesondere die Führungskräfte müssen durch Sensibilisierungs- und Trainingsmaßnahmen zu Themen aus dem Bereich Gleichstellung/Chancengerechtigkeit geschult werden.

**Ausgangslage an der UniBwM:**

Bereits seit mehreren Jahren engagiert sich die UniBw M im Bereich der gleichstellungsorientierten Schulungsmaßnahmen (siehe unten „Ausgewogenes Geschlechterverhältnis“).

**Umsetzungsziel:**

Künftig gilt es, die Sensibilisierungs- und Trainingsmaßnahmen weiter inhaltlich und im Hinblick auf weitere Zielgruppen auszubauen.

## 2. Gleichstellungsrelevante Handlungsfelder und Weiterentwicklung

Im Zuge der strategischen Weiterentwicklungen und des künftigen Gender Qualitätszyklus (siehe 1.) werden die nachfolgenden thematischen Felder im Hinblick auf weitere Handlungsbedarfe bedarfsgerecht weiterentwickelt:

### Work-life balance und Organisationskultur

#### **Vorgabe der EU:**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeitenden ist durch entsprechende Strategien und Maßnahmen sicherzustellen. Die Universität fördert in diesem Sinne eine gleichstellungsorientierte Organisationskultur auf zentraler und dezentraler Ebene sowie für den Forschungsbereich.

#### **Ausgangslage:**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst/Studium mit Familie- und Pflegeaufgaben wird an der UniBw M bereits langjährig durch Maßnahmen insbesondere der Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Gewährung von Erziehungsurlaub und flexible Arbeitszeitmöglichkeiten, zuletzt durch die Einführung von Mobilem Arbeiten II im Dezember 2021 gefördert. Die Sichtbarkeit von Frauen wurde durch Veröffentlichung von Karrieregesprächen zum Weltfrauentag 2021 gestärkt.

#### **Umsetzungsziel:**

In den kommenden Jahren werden Vereinbarkeitsmaßnahmen wie Wiedereingliederung, Unterstützung von Betreuungsaufgaben, Maßnahmen zur Elternzeit weiter ausgebaut. Ebenso wird das Diversity-Audit genutzt, um die Etablierung der gleichstellungs-, diversitäts- und familienorientierten Organisationskultur zu intensivieren.

## Ausgewogenheit der Geschlechter in Führungs- und Entscheidungspositionen

### Vorgabe der EU:

Die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses unter Führungspositionen und im Entscheidungshandeln sowie Entscheidungsprozesse sind zu verbessern.

### Ausgangslage an der UniBw M:

Mit Einführung des Berufungsleitfadens im Jahr 2016 wurde das Verfahren der Aktiven Rekrutierung in Berufungsprozessen sowie Genderschulungen / Schulungen zum Unconscious bias für Mitglieder von Berufungskommissionen eingeführt. Die teilnehmenden Professorinnen und Professoren dienen in ihrer Funktion als Vorgesetzte dabei als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren innerhalb der dezentralen Einheiten. Die direkte Ansprache und Schulungsangebote haben bislang zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren um 3 % beigetragen (19 % Professorinnen, Stand: 30.06.2021). Hier wie auch im Bereich des weiteren wissenschaftlichen Personals besteht noch Handlungsbedarf, um den Frauenanteil weiterhin zu steigern. Dies gilt nicht zuletzt auch aufgrund des Führungspositionen-Gesetz II (i.d.F. vom 07.08.2021) und in der Folge der Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes (i.d.F. vom 21.08.2021), wonach die Zielvorgaben für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen neu definiert werden und einen nahezu erreichten Ausgleich der Geschlechter bis 2025 fordern.

### Umsetzungsziel:

Ein Fokus soll in den kommenden Jahren darauf gelegt werden, die Schulungsangebote auf weiteres Führungs- und Leitungspersonal sowie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger auszudehnen.

Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sieht das seit 2018 eingerichtete Mentoringprogramm für (Post-)Doktorandinnen unter anderem Schulungen, Workshops und Netzwerkaktivitäten vor. Die Förder- und Unterstützungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen werden in den kommenden Jahren weiter ausgebaut, um die Karrierewege chancen- und familiengerecht zu gestalten.

## **Geschlechtergleichstellung bei Einstellungen und beruflichem Aufstieg**

### **Vorgabe der EU:**

Die Gleichstellung bei Einstellungen und Karrierewegen ist zu gewährleisten. Hierzu sind Prozesse und Verfahren auf allen Ebenen zu überprüfen, Voreingenommenheit ist zu beseitigen.

### **Ausgangslage an der UniBw M:**

Die Einstellung von Frauen ebenso wie Höhergruppierungen und Beförderungen im Vergleich zu Männern werden im Zuge der Erstellung des Gleichstellungsberichtes regelmäßig überprüft. Im Jahr 2021 wurde die aktive Rekrutierung für Professurvertretungen eingeführt.

### **Umsetzungsziel:**

In den kommenden Jahren wird geprüft, inwieweit die Abhängigkeit der Karrierewege von Fortbildungen nachvollzogen werden kann. Weitere Prozesse werden untersucht.

## **Integration der Geschlechterdimension in Forschung, Lehre und Transfer**

### **Vorgabe der EU:**

Die Geschlechterdimension ist in Forschung und Lehre sowohl inhaltlich als auch bezüglich der Ergebnisse zu integrieren.

### **Ausgangslage an der UniBw M:**

Mit Verabschiedung des Leitbildes für Chancengerechtigkeit und Diversität bekannt sich die UniBw M zur Förderung der Integration gleichstellungs- und diversitätsbezogener Themen in Forschung und Lehre.

### **Umsetzungsziel:**

Die bisherigen gleichstellungsspezifischen (Lehr-)Module, die jährlich über Lageberichte an das BMVg dokumentiert werden, gilt es weiterzuentwickeln. Vorrangiges Ziel wird es zudem sein, die Integration der Genderdimension in die Forschung intensiv zu fördern.



## Maßnahmen gegen geschlechterspezifische / sexuelle Belästigung und Gewalt

### Vorgabe der EU:

Maßnahmen zur Bekämpfung gleichstellungsbezogener oder sexueller Belästigung oder Gewalt sind zu treffen.

### Ausgangslage an der UniBw M:

2018 wurde der „Handlungsleitfaden bei sexueller Belästigung“ für Angehörige der UniBw M für Vorgesetzte und Mitarbeitende veröffentlicht.

### Umsetzungsziel:

Das Angebot an Sensibilisierungs- und Kommunikationsmaßnahmen für Hochschulangehörige wird in den kommenden Jahren schrittweise ausgebaut.

## 3. Ausblick auf strategische Weiterentwicklungen an der UniBwM

Weitere wichtige strategische Überlegungen, die Auswirkungen auf die Gleichstellungsaktivitäten haben, erfolgen in den kommenden zwei Jahren im Rahmen des Diversity Audits *Vielfalt gestalten* beim Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.. Dieses hat zum Ziel, eine Diversitätsstrategie zu entwickeln und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Zur Ermittlung des Bedarfes hat die UniBw M bereits eine interne Befragung für Anfang/Mitte 2022 vorbereitet. Schließlich wird im Jahr 2022 im Rahmen eines Audits in Kooperation mit der Hochschulrektorenkonferenz eine Internationalisierungsstrategie entwickelt, deren Ergebnisse ggf. ebenso auf gleichstellungsrelevante Strukturen, Ziele und Aktivitäten haben. Bei ihren künftigen Aktivitäten will sie nachhaltig handeln. Zu diesem Zweck hat sie bereits im Jahr 2020 ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, dessen Erkenntnisse einschließlich der sozialen Komponente im Lichte der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung Ende 2021 weiterverfolgt werden.

Übergeordnetes Ziel der Aktivitäten in den kommenden Jahren ist es, Synergien zwischen den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Familienorientierung sowie Internationalisierung und Nachhaltigkeit zu schaffen.

#### 4. Beschluss

Das Leitungsgremium der UniBw M beschließt die oben genannten Weiterentwicklungen auf seiner Sitzung vom 09.02.2022.

Universität der Bundeswehr München  
Werner-Heisenberg-Weg 39  
85579 Neubiberg  
[www.unibw.de](http://www.unibw.de)