



Gleichstellungskonzept 2018

erstellt durch die
Technische Hochschule Rosenheim
im November 2018

1. Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	3
Abkürzungsverzeichnis	4
1. Grundlagen für die Erstellung des Gleichstellungskonzepts	5
1.1. Überblick über die Technische Hochschule Rosenheim.....	5
1.2. Beschreibung der Situation von Frauen und Männern an der Hochschule	7
1.3. Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule	12
1.4. Durchführung der gesetzlich geforderten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung .	14
2. Gleichstellung für Hochschulgruppen im wissenschaftlichen Bereich	17
2.1. Studierende	18
2.1.1. Ausgangssituation und Zielsetzung	18
2.1.2. Maßnahmen zur Gleichstellung	22
2.2. Professuren	27
2.2.1 Ausgangssituation und Zielsetzung	27
2.2.2 Maßnahmen zur Gleichstellung	32
2.3 Lehrbeauftragte.....	34
2.3.1. Ausgangssituation und Zielsetzung	34
2.3.2 Maßnahmen zur Gleichstellung	35
2.4 Lehrkräfte für besondere Aufgaben	36
2.5 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende	37
2.5.1 Ausgangssituation und Zielsetzung	37
2.5.2 Maßnahmen zur Gleichstellung	38
2.6 Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren	39
2.6.1 Ausgangssituation und Zielsetzung	39
2.6.2 Maßnahmen zur Gleichstellung	39
2.7. Hochschulleitung, Gremien und Kommissionen	40
3. Gleichstellung beim wissenschaftsstützenden Personal	41
3.1. Verwaltungspersonal.....	42
3.2. Technisches Personal	42
4. Sonstige übergreifende Gleichstellungsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit	43
5. Zusammenfassung und Ausblick zur Förderung des Frauenanteils	45

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl Gesamtstudierender an der Hochschule Rosenheim an drei Standorten	6
Abbildung 2: Verteilung der 505 hauptamtlich Beschäftigten auf fünf Beschäftigungsgruppen ohne Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren	8
Abbildung 3: Anteil von Frauen und Männern unter den 957 Personen, die im Lehr- und Forschungsbetrieb eingesetzt sind	9
Abbildung 4: Verteilung der 505 Beschäftigten ohne Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren nach zwölf Organisationseinheiten	10
Abbildung 5: Anteil von Frauen und Männern in Voll- oder Teilzeit-Beschäftigung	10
Abbildung 6: Verteilung von Frauen und Männer auf Führungs- und Leitungsfunktionen an der Hochschule	11
Abbildung 7: Neu- und Wiederbesetzung von Stellen im Zeitraum Juli 2017 bis Juni 2018	12
Abbildung 8: Frauenanteil bei Tätigkeiten in Lehre und Wissenschaft an der Hochschule	17
Abbildung 9: Anteil von Frauen unter Neuimmatrikulationen und Gesamtstudierenden im Wintersemester 2017/18 sowie Absolventen im Sommersemester 2017 und Wintersemester 2017/18	18
Abbildung 10: Entwicklung der Absolventinnen und Absolventen der letzten 10 Jahre (jeweils auf ein Prüfungsjahr bezogen)	19
Abbildung 11: Vergleich des Frauenanteils bei Studierenden und Absolventen in Bachelor und Master an der TH Rosenheim	19
Abbildung 12: Anteil weiblicher Studierender nach Fakultäten im Vergleich der Wintersemester 2012/13 sowie 2017/18	20
Abbildung 13: Entwicklung des Anteils der Studienanfängerinnen in den MINT-Studiengängen (ING, HTB, WI, ANG, INF)	21
Abbildung 14: Entwicklung des prozentualen Anteils von Frauen an Professuren an der Hochschule	28
Abbildung 15: Verteilung der Professuren nach Organisationseinheiten	28
Abbildung 16: Vergleich des Anteils von Professorinnen nach Fächergruppen an Fachhochschulen in Deutschland mit der TH Rosenheim	29
Abbildung 17: Frauenanteil in den Stufen der 19 Bewerbungsverfahren 2017 und 2018 an der Hochschule Rsenheim	31
Abbildung 18: Frauenanteil Bewerbungen nach Fakultäten 2017 und 2018 im Vergleich zum durchschnittlichen Frauenanteil eingegangener Bewerbungen pro Professur nach Fächergruppen	31
Abbildung 19: Hochrechnung des Frauenanteils nach Fakultäten auf Basis der geplanten Neuberufungen und Einschätzungen der Fakultäten zum Frauenanteil	30
Abbildung 20: Verteilung der Lehrbeauftragten nach Organisationseinheiten	35
Abbildung 21: Verteilung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben	36
Abbildung 22: Anteile der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Organisationseinheiten	37
Abbildung 23: Anteil der Promovendinnen nach Köpfen in Prozent nach Fakultäten der Betreuenden.	38
Abbildung 24: Verteilung der Tutoren und Tutorinnen (nicht Studentische Hilfskräfte) auf die Fakultäten	39
Abbildung 25: Anzahl von Frauen in Hochschulentscheidungsgremien	40
Abbildung 26: Tabelle der Qualifikationsebenen im öffentlichen Dienst	41
Abbildung 27: Anteil von Frauen und Männern nach Qualifikationsebenen im Verwaltungsdienst	42
Abbildung 28: Anteil von Frauen und Männern nach Qualifikationsebenen im Technischen Dienst	43
Abbildung 29: Überblick über Gleichstellungsaktivitäten der Frauenbeauftragten an der Technischen Hochschule Rosenheim im Jahr 2017	46

Abkürzungsverzeichnis

afp	academy for professionals; zentrale Einrichtung für Weiterbildung
ANG	Fakultät für Angewandte Natur- und Geisteswissenschaften
BayGlG	Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
BayHSchG	Bayerisches Hochschulgesetz
BW	Fakultät für Betriebswirtschaft
cb	Hochschulinstitut Burghausen am Campus Burghausen
GSW	Fakultät für Angewandte Gesundheits- und Sozialwissenschaften
HAW	Hochschulen für angewandte Wissenschaften
HTB	Fakultät für Holztechnik und Bau
IAD	Fakultät für Innenarchitektur, Architektur und Design
INF	Fakultät für Informatik
ING	Fakultät für Ingenieurwissenschaften
LaKoF	Bayerischen Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an HAWs
LfbA	Lehrkräfte für besondere Aufgaben
MINT	Mathematik, Informationstechnologie, Naturwissenschaft und Technik
PP II oder III	Professorinnen-Programme II oder III, Förderlinie des Bundes
WI	Fakultät für Wirtschaftsingenieurwesen

1. Grundlagen für die Erstellung des Gleichstellungskonzepts

1.1. Überblick über die Technische Hochschule Rosenheim

Die Technische Hochschule Rosenheim (nachfolgend „Hochschule“) ist die wichtigste Bildungseinrichtung Südostbayerns und bietet derzeit mit 36 Studiengängen ein breites Studienangebot in den **acht Fakultäten** für

Angewandte Gesundheits- und Sozialwissenschaften	GSW
Angewandte Natur- und Geisteswissenschaften	ANG
Betriebswirtschaft	BW
Holztechnik und Bau	HTB
Informatik	INF
Ingenieurwissenschaften	ING
Innenarchitektur, Architektur und Design	IAD
Wirtschaftsingenieurwesen	WI
sowie	
Hochschulinstitut Burghausen	cb
Weiterbildung: academy for professionals	afp.

Sie ist bis heute geprägt durch ihren europaweit führenden und international anerkannten Schwerpunkt im Bereich Holztechnik und Holzbau. Zum Wintersemester 2014/15 wurde der Außenstandort Campus Mühldorf a. Inn sowie zum Wintersemester 2015/16 der Campus Burghausen mit dem Hochschulinstitut Burghausen und den Studiengängen Chemieingenieurwesen und Betriebswirtschaft eröffnet. Am Campus Mühldorf a. Inn sind derzeit fünf Studiengänge im Angebot: Pflege, Soziale Arbeit, Pädagogik der Kindheit und Jugend, Maschinenbau berufsbegleitend sowie Betriebswirtschaft berufsbegleitend. Gerade das Studiengangsangebot am Campus Mühldorf a. Inn hat zu einer positiven Entwicklung des Frauenanteils bei Studierenden und Professuren geführt.

Zum Wintersemester 2018/19 wurde die vormals benannte Hochschule für angewandte Wissenschaften – Fachhochschule Rosenheim in eine Technische Hochschule Rosenheim aufgewertet. Damit wurde der positiven Entwicklung der letzten Jahre Rechnung getragen.

Die Hochschule stellt zum Stichtag 30.06.2018 mit 5.160 Studierenden¹, 160 Professorinnen und Professoren, 324 Lehrbeauftragten und weiteren 354 Angestellten und Beamten in Bayern eine Fachhochschule mittlerer Größe dar. Die nach wie vor technische Ausrichtung der Hochschule wird daran ersichtlich, dass 65 % der Studierenden in einem MINT-Studiengang eingeschrieben² sind.

Zum Wintersemester 2017/18 waren 5.913 Studierende immatrikuliert. Damit sind in den letzten drei Jahren jeweils zum Herbst um die 5.900 Studierende immatrikuliert. Dies ist ein Höchststand in der Geschichte der Hochschule. Betrachtet man die Entwicklung der Studierenden über die letzten zehn Jahre ist die Anzahl der Studierenden um 64 % gewachsen und seit zwei Jahren am Campus Rosenheim leicht rückläufig. Circa 3 % der Studierenden sind am Campus Burghausen immatrikuliert, 5 % der Studierenden am Campus Mühldorf a. Inn.

Eine detaillierte Auswertung der Situation der Studierenden folgt im Kapitel 2.1.

¹ Da die HAWs in der Regel siebensemestrig Bachelor- und dreisemestrig Masterstudiengänge anbieten, ist eine Stichtagsbetrachtung zum Sommersemester weniger aussagekräftig, da die Großzahl an Studiengängen im Wintersemester starten und enden. Die Anzahl im Wintersemester folgt im weiteren Verlauf.

² Stand WS 2017/18

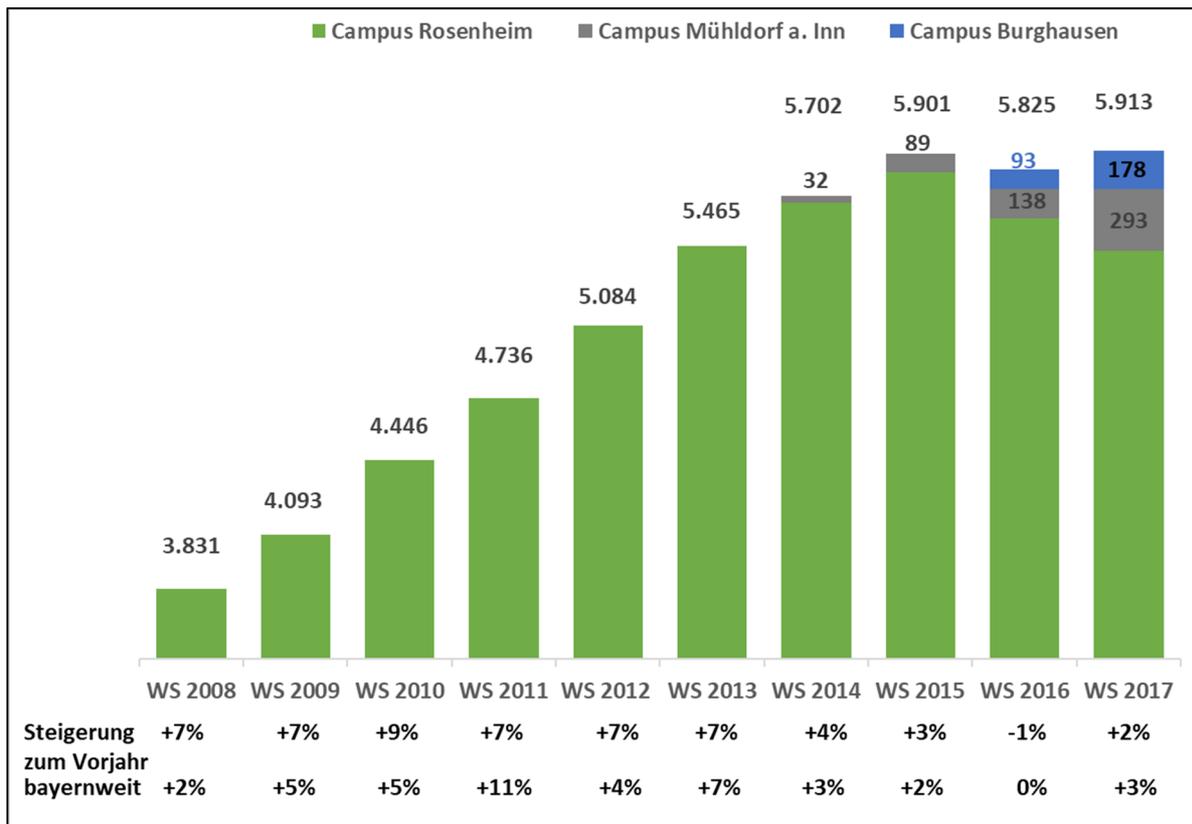


Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl Gesamtstudierender an der Hochschule Rosenheim an drei Standorten

Um die statistischen Daten aus dem Personalcontrolling in einer aussagekräftigen Form analysieren zu können, bedarf es zunächst einiger Begriffsklärungen. Die Situation von Frauen und Männern wird anhand folgender verschiedener Personengruppen analysiert:

Beschäftigte im Sinne dieses Gleichstellungskonzepts sind alle Personen, die sich in einem **haupt- oder nebenberuflichen Beamten- oder Arbeitsverhältnis** mit der Hochschule befinden. Der Begriff **Personal** wird adäquat zu Beschäftigten verwendet. Eine Differenzierung in Beamte oder Angestellte findet aus Anonymisierungsgründen nicht statt.

Lehrbeauftragte sind Personen, die hauptsächlich einer hochschulexternen Beschäftigung nachgehen und semesterweise für einzelne Lehrveranstaltungen oder ganze Module einen Lehrauftrag an der Hochschule innehaben und so die Praxisrelevanz der angewandten Wissenschaften schärfen. Sie stehen in einem in der Regel semesterweise bestehenden öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis, jedoch in keinem (abhängigen) Arbeitsverhältnis³ zur Hochschule Rosenheim, sind also nicht nach dem BayGIG und somit für dieses Gleichstellungskonzept als Beschäftigte zu bezeichnen.

Nach dem BayHSchG ist der zur Frauenförderung zu analysierende Personenkreis jedoch um zusätzliche Ebenen der Wissenschaft zu erweitern und schließt somit die Lehrbeauftragten, die **Studierenden** sowie **Promovenden**, die in keinem Dienstverhältnis stehen, mit ein. Somit wird allumfassend auch von **Mitgliedern** der Hochschule gesprochen.

Bei den Frauenfördermaßnahmen kann der Aktionskreis auf Personen, die an der Aufnahme eines Studiums oder der Aufnahme einer Lehrtätigkeit interessiert sind, erweitert sein.

³ vgl. Art. 2 Abs. 2 Nr. 3 BayHSchPG

Konkret werden die Beschäftigten in den **wissenschaftlichen** und **wissenschaftsstützenden** Bereich differenziert und in sechs Untergruppen eingeteilt.

Zu den vier Gruppen der **wissenschaftlich Beschäftigten** gehören die **Professorinnen und Professoren**. Daneben finden sich **Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)** die festangestellt in der Lehre eingesetzt sind. **Wissenschaftliche Mitarbeitende** sind in der Forschung und Entwicklung eingesetzt. **Studentische Hilfskräfte** oder **Tutorinnen und Tutoren** unterstützen als hilfswissenschaftliches Personal Professuren, Wissenschaftliche Mitarbeitende und Lehrkräfte in Lehre und Forschung

Zu den **wissenschaftsstützenden Beschäftigten** gehören die beiden Kategorien **Verwaltungs- oder Technischer Bereich**. Im Verwaltungsbereich sind neben den klassischen Verwaltungsabteilungen, der Bibliothek und den nichttechnischen zentralen Einrichtungen auch all jene Mitarbeitenden eingeschlossen, die dem sogenannten Third Space⁴ mit Schnittstellen- und Entwicklungsprojekten angehören. Studentische Aushilfskräfte, die anders als Studentische Hilfskräfte keinen wissenschaftlichen- sondern Verwaltungsaufgaben nachgehen, sind hier eingeschlossen. Zum **Technischen Bereich** gehören Labormitarbeitende der Fakultäten sowie die Abteilung Technik und Bau. Praktikanten werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht erfasst.

Neben der Trennung nach Beschäftigungsart erfolgt auch eine Aufteilung in **Organisationseinheiten**. So verwaltet die Hochschule an drei Standorten Rosenheim, Burghausen und Mühldorf a. Inn standortübergreifend zwölf große Organisationseinheiten. Dazu gehören die acht **Fakultäten**, das **Hochschulinstitut Burghausen** sowie die **Hochschulleitung**, die **Hochschulverwaltung** und die **Zentralen Einrichtungen**. Den Organisationseinheiten können Beschäftigte aller sechs Beschäftigungsgruppen zugeordnet sein.

Die im Folgenden aufgeführten Beschäftigtenzahlen beziehen sich im Regelfall auf „Köpfe“, nicht auf Vollzeitäquivalente.

1.2. Beschreibung der Situation von Frauen und Männern an der Hochschule

Zum Stichtag 30.06.2018 sind insgesamt 957 Personen für den Lehr- und Forschungsbetrieb an der Hochschule eingesetzt, darunter 324 Lehrbeauftragte. Somit hat die Hochschule zum Stichtag 633 Beschäftigte, 505 davon sind hauptamtlich Beschäftigte, 128 Personen gehören zur Gruppe der Studentischen Hilfskräfte, Tutorinnen oder Tutoren mit, die in der Regel nur kurzfristig, also semesterweise, beschäftigt sind.

Aus den 505 hauptamtlich Beschäftigten, ist in der unten dargestellten Graphik der wissenschaftsstützende Bereich mit 304 Personen und 60 % der Beschäftigten in den grünen Farben dargestellt. Die Beschäftigten in der Verwaltung stellen mit 176 Personen und 35 % die größte Gruppe nach Köpfen der Gesamtbeschäftigten dar. Den zweiten wissenschaftsstützenden Bereich stellen mit 25 % des Gesamtpersonals die 128 Beschäftigten im Technischen Dienst dar.

Im Wissenschaftlichen Bereich mit 201 Beschäftigten (orange Farben), sind zum Stichtag die größte Gruppe die Professuren mit 32 % und 160 Personen, gefolgt von 31 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die 5 % der Beschäftigten darstellen. Die kleinste Gruppe mit 2 % der Beschäftigten sind die zehn Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

⁴ vgl. Deutsche Universitätszeitung, duz, Februar 2018, Coaching für den Third Space, Besonderheiten an der Schnittstelle von Wissenschaft, Lehre und Verwaltung.

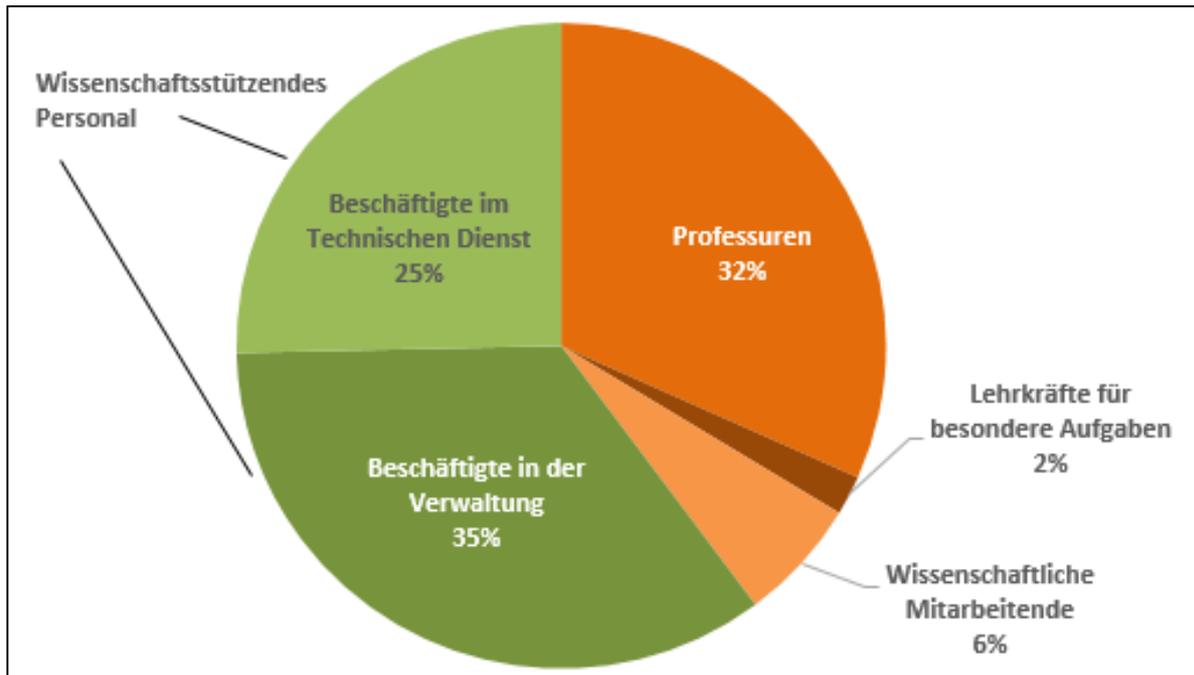


Abbildung 2: Verteilung der 505 hauptamtlich Beschäftigten auf fünf Beschäftigungsgruppen ohne Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren

Betrachtet man nun das Verhältnis der Geschlechter zueinander, ergibt sich folgendes Bild: **mit allen 957 Beteiligten am Lehr- und Forschungsbetrieb kommt die Hochschule auf einen Frauenanteil von 37 %**. In der Bayerischen Landesstatistik wird das Personal mit Lehrbeauftragten, aber ohne Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren verglichen. Hier hat die Hochschule Rosenheim bei 829 zugehörigen Personen **und 311 Frauen einen Frauenanteil von 38 %** und liegt damit **gleichwertig zum Durchschnitt aller bayerischen Fachhochschulen mit 38 %⁵**, jedoch unter dem Durchschnitt der bayerischen Hochschulen mit 52 %⁶.

Ohne die Lehrbeauftragten kommt die Hochschule bei **633 Beschäftigten auf einen Frauenanteil von 40 %** und ohne Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren **bei 505 Beschäftigten auf einen Frauenanteil von 43 %**.

Abbildung 3 visualisiert den extrem unterschiedlich ausgeprägten Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten und den sechs Beschäftigungsgruppen. So sind die Beschäftigten in der Verwaltung mit 84 % überwiegend weiblich, gefolgt von den Lehrkräften für besondere Aufgaben mit 70 %. In allen anderen Beschäftigungsgruppen **sind Frauen unterrepräsentiert**. Am stärksten fällt dies bei den Beschäftigten im Technischen Dienst und den Professuren mit jeweils 17 % auf. Weitere Analysen folgen dazu in den nach Beschäftigungsgruppen spezifizierten Kapiteln.

⁵ vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik: Hochschulpersonal (ohne studentische Hilfskräfte) in Bayern 2015 und 2016 nach Hochschularten und Hochschulen, Fürth, 2017. Zitat der Zahlen von 2016. Zeile 403

⁶ vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik: Hochschulpersonal (ohne studentische Hilfskräfte) in Bayern 2015 und 2016 nach Hochschularten und Hochschulen, Fürth, 2017. Zitat der Zahlen von 2016. Zeile 423

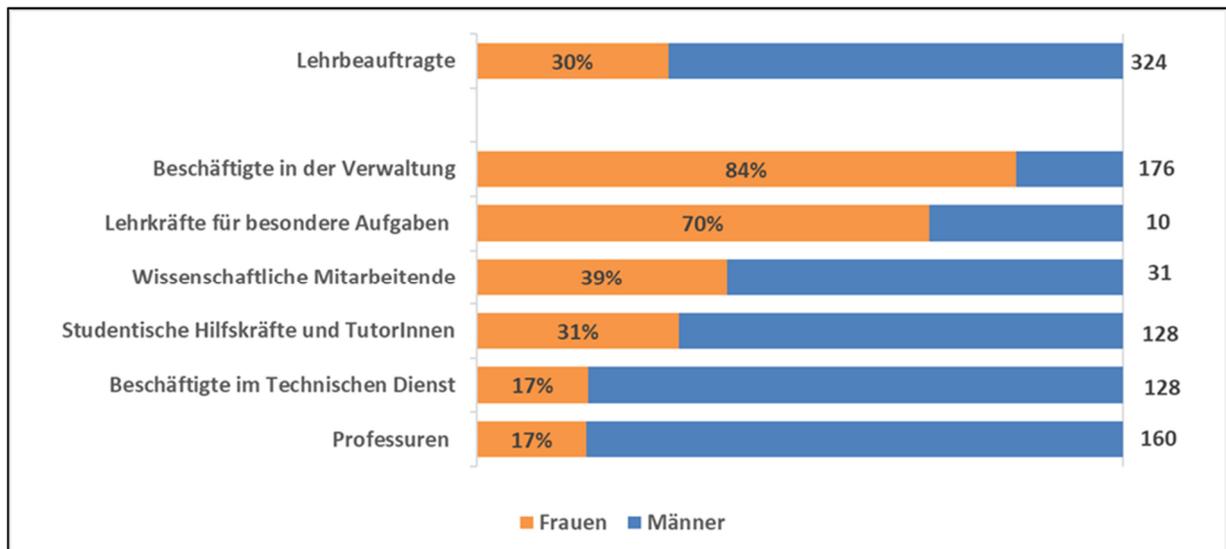


Abbildung 3: Anteil von Frauen und Männern unter den 957 Personen, die im Lehr- und Forschungsbetrieb eingesetzt sind

Von den 505 Beschäftigten sind 14 Personen beurlaubt bzw. freigestellt und somit keiner Organisationseinheit zuzuordnen, da unbekannt ist, in welche Abteilung sie gegebenenfalls zurückkehren werden. Grund für diese Kategorisierung sind zum Beispiel Elternzeit, Mutterschutz, Pflege Angehöriger, Altersteilzeit oder ein Sonderurlaub wie dem Sabbatical. Mit 9 Frauen sind 64 % aller Beurlaubungen oder Freistellungen wesentlich höher verteilt, als der Anteil von Frauen unter den Gesamtbeschäftigten mit 40 %.

Die verbleibenden 491 Personen verteilen sich über fünf Beschäftigungsgruppen sehr differenziert auf alle zwölf Organisationseinheiten, wie in Abbildung 4 ersichtlich. Während die Fakultät BW und die Zentralen Einrichtungen mit 45 % ein fast ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen haben, haben die Hochschulleitung mit 74 %, die Fakultät GSW mit 70 %, das Hochschulinstitut Burghausen mit 65 % und die Hochschulverwaltung mit 63 % eher einen Mangel an männlichen Beschäftigten. Dies steht in Relation zu dem hohen Anteil von 84 % an Frauen in der Beschäftigungsgruppe der Verwaltung. Auffallend ist, dass die beiden jüngsten Organisationseinheiten den höchsten Frauenanteil vorweisen. und in der Gesamtbetrachtung der Hochschule für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis sorgen.

In den Fakultäten mit den Studienfeldern Mathematik, Informationstechnologie, Naturwissenschaft und Technik (MINT) sind Frauen extremer unterrepräsentiert. Am geringsten ist der Anteil bei **den Fakultäten ING und HTB mit nur 17 %**. Besonders auffällig ist, dass die Fakultät ING als größte Fakultät nach Köpfen bei 60 Personen nur 10 Frauen beschäftigt. Auch in den Fakultäten INF, IAD sowie WI sind Frauen mit weniger als 30 % vertreten.

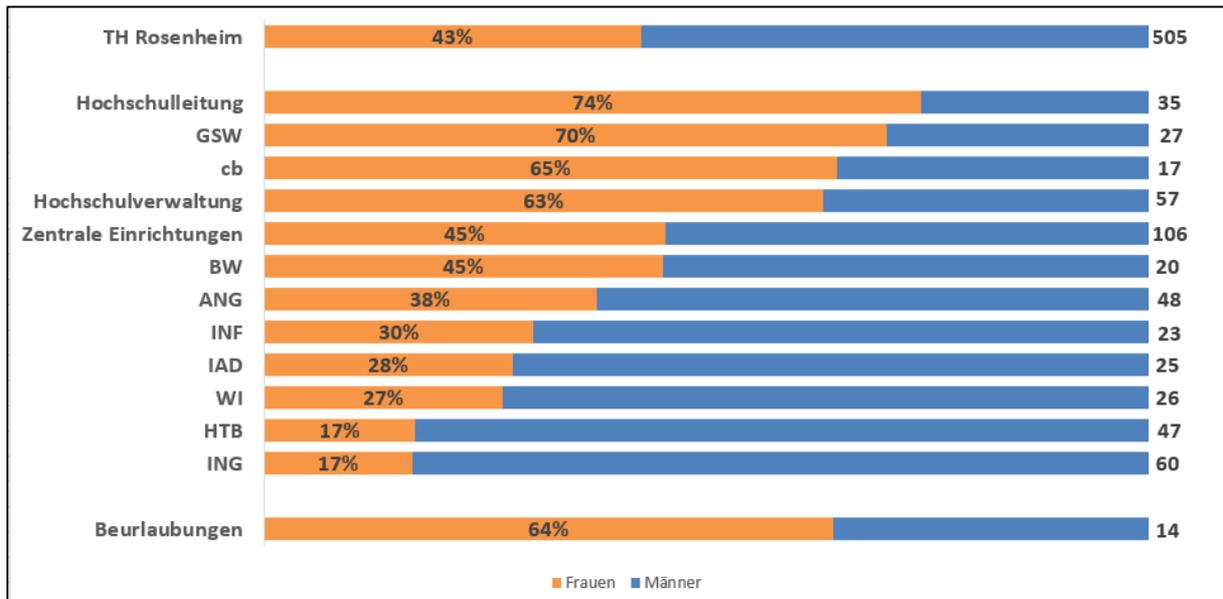


Abbildung 4: Verteilung der 505 Beschäftigten ohne Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren nach zwölf Organisationseinheiten

Betrachtet man die Verteilung der Arbeitszeit der 505 Gesamtbeschäftigten ohne hilfswissenschaftliches Personal ergibt sich auch hier eine Ungleichverteilung. Mit 57 % arbeitet die Mehrheit der 505 Beschäftigten in **Vollzeit**. Wie in Abbildung 5 dargestellt, überträgt sich der Frauenanteil von 43 % der Gesamtbeschäftigten nicht in der Differenzierung in Voll- oder Teilzeit. Unter den Vollzeitbeschäftigten arbeiten **nur 26 % Frauen**, während der Anteil der **teilzeitarbeitenden Frauen bei 64 %** liegt.

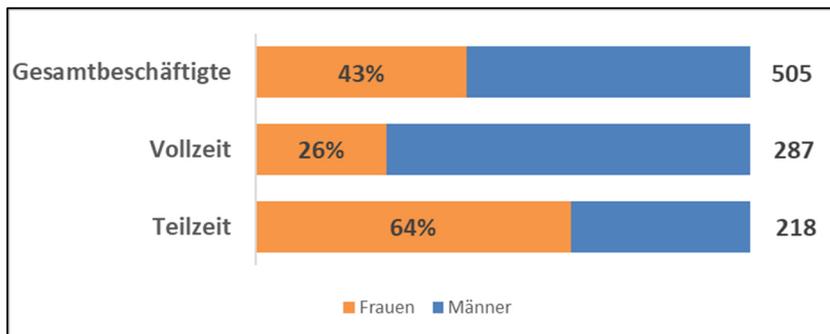


Abbildung 5: Anteil von Frauen und Männern in Voll- oder Teilzeit-Beschäftigung

Eine Analyse nach Art der **Befristung** der Beschäftigung findet nicht statt, da es statistisch zu aufwändig wäre dies darzustellen. Viele Beschäftigte sind in ihrer Einzelanstellung zu einem Anteil unbefristet und einem zweiten Anteil befristet beschäftigt, je nach aktueller Lebens-, Projekt- oder Stellenfinanzierungssituation.

Für eine **Betrachtung der Bezahlung von Frauen und Männern** ist zunächst festzuhalten, dass Personen im öffentlichen Dienst entsprechend ihrer Tätigkeit nach Tarifrecht in eine Entgeltgruppe oder bei Beamten in eine Besoldungsstufe eingruppiert werden. Bei gleicher Tätigkeit erfolgt damit die Bezahlung grundsätzlich unabhängig vom Geschlecht.

Zur Beschreibung der Personen mit Führungs- und Leitungsfunktionen werden die Leitenden der 21 in untenstehender Tabelle beschriebenen Fakultäten, Abteilungen und Einrichtungen herangezogen. **Hier entfallen neun Leitungsfunktionen auf Frauen, also eine Frauenquote von 43 %.**

Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	Frauen	Männer
Fakultäten		
INF	0	1
ING	0	1
HTB	0	1
BW	0	1
WI	0	1
ANG	1	0
IAD	0	1
GSW	1	0
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen		
cb	1	0
Forschung und Entwicklung	0	1
afp	0	1
Abteilungen		
Personal	1	0
Finanzen	0	1
Gebäudemanagement und Technik	0	1
Studierende	0	1
Zentrale Betriebseinheiten		
Bibliothek	1	0
Rechenzentrum	0	1
Einrichtungen der Hochschulleitung		
Hochschulkommunikation	1	0
Zentrale Information und Veranstaltungsorganisation	1	0
Zentrale Studienberatung	1	0
International Affairs	1	0
Gesamte Leitungsbereiche = 21	9	12

Abbildung 6: Verteilung von Frauen und Männer auf Führungs- und Leitungsfunktionen an der Hochschule

Die Auszahlung von **Leistungsprämien** oder besonderer Leistungsbezahlung betreffen die 505 Beschäftigten. Aufgrund des Berichtsmodus werden nur zwei Kategorien „Professuren“ und „weitere Beschäftigte“ getrennt analysiert. Die Gruppe „weitere Beschäftigte“ schließt demnach Beschäftigte in der Verwaltung und dem Technischen Dienst, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Wissenschaftliche Mitarbeitende mit ein. In dieser Gruppe beträgt der Frauenanteil bei 345 Personen mit 188 Frauen 54 %. Die Prämien werden aufgrund besonderen Engagements durch den Präsidenten für Professoren sowie durch Vorgesetztenvorschlag für die weiteren Beschäftigten vergeben. Leistungsprämien meinen nicht die Funktionszulagen der Professoren, wie beispielsweise für die Aufgabenerfüllung als Dekanin. Die analysierten Leistungsprämien sind für das letzte Jahr vor dem Stichtag, also vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 erfasst. Bei 94 vergebenen Leistungsprämien entfielen mit 68 Prämien 72 % der Prämien auf die Professuren, da hier mehr finanzielle Ressourcen zur Prämierung zur Verfügung stehen. In der Gruppe der Professuren erhielten 18 % Frauen eine Leistungsprämie. Dies entspricht in etwa dem Anteil von Frauen in der Gesamtprofessorenenschaft mit 17 %. Unter den weiteren Beschäftigten wurden die 26 Prämien an 58 % der weiblichen Beschäftigten verteilt. Dies entspricht in etwa dem Anteil der Frauen in dieser Gruppe mit 54 %.

Bei **Einstellungen** und **Berufungen** analysiert die Hochschule alle bereits vorhandenen Stellen, die wiederbesetzt werden, sowie neu geschaffene Stellen. Dabei werden statistisch nur zwei Beschäftigungsgruppen erfasst. In diesen Gruppen befinden sich insgesamt 505 Personen und mit 215 Frauen ein Frauenanteil von 43 %. Im letzten Jahr vor dem Stichtag, also vom 1. Juli 2017 bis 30.06.2018 sind von 57 Stellen 40 Stellen mit Frauen besetzt worden. Demnach entfielen im letzten Jahr **70 % aller Einstellungen auf Frauen. Es kann festgehalten werden, dass der Weg der Hochschule, über Neueinstellungen den niedrigen Frauenanteil auszugleichen, erfolgreich ist.**

In der Gruppe der Professuren entfielen **60 % aller Berufungen** im Berichtsjahr auf Frauen. **Damit wird der durchschnittliche Frauenanteil von 17 % unter den Professuren sukzessive erhöht.** In Kapitel 2.2.1 wird die Berufungssituation genauer dargestellt.

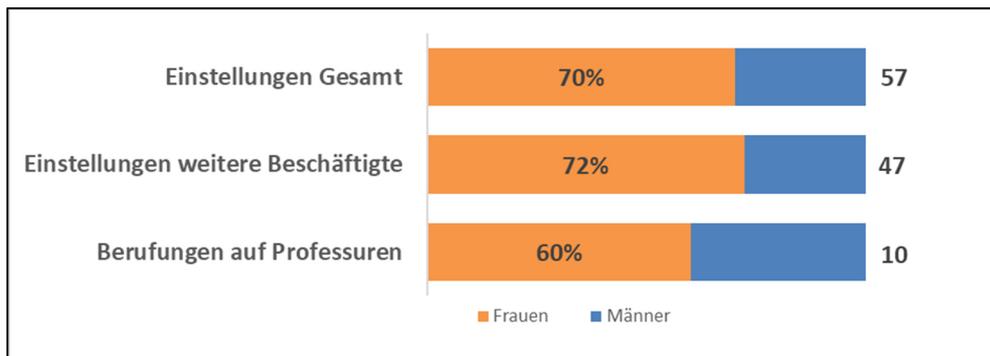


Abbildung 7: Neu- und Wiederbesetzung von Stellen im Zeitraum Juli 2017 bis Juni 2018

Im selben Zeitraum in derselben Analysegruppe wurden bei elf Beförderungen oder Höhergruppierungen vier Frauen berücksichtigt. **Damit sind 36 % aller Beförderungen an Frauen gegangen.** Dies entspricht in etwa dem Anteil der Frauen in dieser Gruppe.

1.3. Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule

Das **Gleichstellungskonzept von 2018** ist das **fünfte** von der Hochschule vorgelegte Gleichstellungskonzept. Sie veröffentlichte **1998 und 2000 die ersten beiden Konzepte** und konnte **im Jahr 2009** ein umfassend erarbeitetes Strategiepapier vorlegen. Zum ersten Mal wurde dort neben dem wissenschaftsstützenden Personal, auch Studierende und die Situation der wissenschaftlich Beschäftigten beleuchtet. Es folgte ein viertes Konzept in **2013**. Für das vorliegende Konzept ist die amtierende Frauenbeauftragte verantwortlich. Bereits zum dritten Mal ist auch die Gleichstellungsbeauftragte in die Entwicklung des Gleichstellungskonzepts 2018 eingebunden. Die formelle Trennung der sich inhaltlich stark überschneidenden Aufgabenbereiche von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragter ist gesetzlich vorgegeben.

So regelt das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) in Artikel 4 die Aufgaben der Hochschule zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und sagt die Unterstützung durch Frauenbeauftragte als Mitglied der Erweiterten Hochschulleitung sowie dem Senat zu. Neben der oder dem hochschulweiten Frauenbeauftragten hat auch jede Fakultät eine/n Frauenbeauftragte/n zu wählen. Die Berücksichtigung der Gleichberechtigung als Leitprinzip verlangt von der Hochschule als Organisation Folgendes:

„Ziel der Förderung ist eine **Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.**“⁷

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) wurde mit dem Ziel erlassen, „die **Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern** im öffentlichen Dienst [...] unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“⁸ zu fördern. Nach Maßgabe des BayGIG obliegt es der Hochschule in fünfjährigem Turnus ein Gleichstellungskonzept sowie jeweils nach zweieinhalb Jahren eine tabellarische Datenübersicht zu erarbeiten. Diese beiden Dokumente dienen als wesentliches Instrument zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Arbeits- und Bildungssituation von Frauen und Männern an der Hochschule.

Gleichstellungsarbeit zielt hierbei im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel auf drei wesentliche Bereiche ab: Förderung, Teilhabe und Führungskultur. Das wichtigste „Ziel der Förderung ist insbesondere:

⁷ Art. 4 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG

⁸ Art. 2 Abs. 1 BayGIG

- die **Erhöhung der Anteile der Frauen** in Bereichen, in denen sie in **erheblich geringerer** Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die **Chancengleichheit** von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** für Frauen und Männer hinzuwirken.

Weiteres Ziel ist es, auf die **gleichberechtigte Teilhabe** von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.⁹ Als Gremien werden hierbei alle möglichst durch paritätische Auswahl zu besetzenden Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe verstanden.¹⁰

„Ziel ist es ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in **Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen**, die **tatsächliche Durchsetzung** der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, auf die **Beseitigung bestehender Nachteile** hinwirken, [sowie] die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als **durchgängiges Leitprinzip** berücksichtigen.“¹¹

Das Thema Gleichstellung hat seit Jahren innerhalb der Hochschule eine sehr hohe Bedeutung und ist durch folgende Personen mehrfach verankert:

- Hochschul-Frauenbeauftragte Prof. Dr. Brigitte Kölzer sowie ihre Stellvertreterin Prof. Dr. Claudia Förster – zuständig für übergeordnete Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich der Lehre, also bei Professuren, Studierenden und Lehrbeauftragten/innen.
- Fakultäts-Frauenbeauftragte – zuständig für die Gleichstellung an den Fakultäten, insb. bei Professuren, Studierenden und Lehrbeauftragten/innen.
- Gleichstellungsbeauftragte Mathilde Austermayer – zuständig für die Gleichstellung im Bereich der Mitarbeitenden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei und dafür freizustellen. Sie arbeiten vertrauensvoll mit allen Geschäftsbereichen und der Personalvertretung zusammen und können sich jederzeit mit anderen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten anderer Organisationen austauschen.¹² Die wesentliche Aufgabe ist die Förderung und Überwachung der Ausführung des BayGIG und der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes an der Hochschule.¹³ Die Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten sind zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang mit Mitteln auszustatten.¹⁴ Zur Unterstützung bei der Umsetzung der aufgeführten Programme sind an der Hochschule zwei Mitarbeiterinnen in Teilzeit eingesetzt. Die Frauenbeauftragten erhalten eine Deputatsermäßigung, um ihre Gleichstellungsarbeit leisten zu können.

Die Zielvereinbarung der Hochschule mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst aus dem Jahr 2013 enthält konkrete Zielvorgaben für die Anzahl Professorinnen, die Vertretung von Frauen in Gremien und den Anteil Studentinnen in MINT-Studiengängen. Die Zielvereinbarung wird in diesem Jahr neu formuliert und ist mit dem neuen Gleichstellungskonzept von 2018 abgestimmt.

Der Kontakt und Austausch zwischen den Akteuren der Gleichstellung ist sehr gut und wird durch regelmäßige Treffen vertieft. Die Fakultäten sind sehr aktiv in die Umsetzung der Maßnahmen eingebunden und die Unterstützung der Gleichstellungsarbeit durch die Verwaltung ist ausgezeichnet.

⁹ Art. 2 Abs. 1f BayGIG

¹⁰ Vgl. Art. 3 Abs. 3 BayGIG

¹¹ Art. 2 Abs. 3 BayGIG

¹² Vgl. Art. 16 BayGIG

¹³ Vgl. Art. 17 BayGIG

¹⁴ Vgl. Art. 4 Abs. 3 BayHSchG

Die Frauenbeauftragten der Fakultäten treffen sich dreimal im Semester, sind sehr engagiert und motiviert in Berufungsverfahren und sonstigen Aktivitäten der Gleichstellung eingebunden. Es besteht eine sehr gute Zusammenarbeit insbesondere mit der Studienberatung und der Zentralen Einrichtung Hochschulkommunikation. Ein sehr enger Kontakt zu den Unternehmen der Region und ein aktives Frauen-Netzwerk unterstützt die Förderung von Frauen an der Hochschule.

Mit dem neuen Gleichstellungskonzept 2018 wird eine breitere Datengrundlage als bisher analysiert. Gemäß der gesetzlichen Forderung nach Art. 5 BayGlG wird nun jeweils zum Stichtag 30.06.¹⁵ die Situation der Frauen und Männer betrachtet. Andere Stichtage werden explizit im Text genannt.

Zur erleichterten Datenauswertung sollen zukünftig jährlich zum 30.06. die Personaldaten durch das Personalcontrolling erhoben und an die Frauen- sowie Gleichstellungsbeauftragte versendet werden. Zu den geforderten fünf bzw. zweieinhalb jährigen Berichtszeitpunkten werden die Jahresdaten zusammen retrospektiv analysiert. Alle in diesem Konzept dargestellten Daten stammen aus der hochschulinternen Personalstatistik sowie der Studierendendatenbank CEUS¹⁶, sofern keine anderen externen Quellen angegeben sind. Unabhängig der Datenanalyse für diesen Bericht gibt es zu anderen Stichtagen und verschiedenen Kategorien Abfragen durch das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst oder weitere Behörden, in dem abweichende Zahlen genannt sein könnten.

Die Hochschulleitung trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Ziele aus dem Gleichstellungskonzept. Daneben sind insbesondere die Beschäftigten in Leitungsfunktionen für ihren Bereich für die Umsetzung mitverantwortlich. Die Hochschulfrauenbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Frauenbeauftragten in den Fakultäten unterstützen die Hochschulleitung und die Leitungsfunktionen bei der Umsetzung.

1.4. Durchführung der gesetzlich geforderten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Im Bayerischen Gleichstellungsgesetz werden im Abschnitt II Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung folgende Bereiche definiert:

- Art. 7 Stellenausschreibung
- Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg
- Art. 9 Fortbildung
- Art. 10 Flexible Arbeitszeiten
- Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit
- Art. 12 Beurlaubung
- Art. 13 Wiedereinstellung
- Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Die nachfolgenden Maßnahmen an der Technischen Hochschule Rosenheim beziehen sich auf die genannten Vorgaben des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes.

Zu Art. 7 Stellenausschreibung:

Bei internen und externen **Stellenbesetzungen** werden zwei Geschlechter in der Berufsbezeichnung angesprochen oder eine neutrale Formulierung gewählt.

¹⁵ Vgl. Art. 5 Abs. 1 BayGlG

¹⁶ CEUS^{HB} ist das browserbasierte lokale Data-Warehouse-System der bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Im Ausschreibungstext von Professuren werden Frauen besonders aufgefordert, sich auf entsprechende männerdominierte Bereiche zu bewerben. Dort heißt es: „Die Technische Hochschule Rosenheim tritt für Geschlechtergerechtigkeit und personelle Vielfalt ein. Da wir den Anteil von Frauen in der Wissenschaft erhöhen wollen, freuen wir uns besonders auf Bewerbungen von qualifizierten Frauen.“

In der Vorlage für nicht professorale Stellen ist derzeit noch kein Passus zur Frauenförderung in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen zu finden. **Es wird ab sofort zum Ziel gesetzt, die Stellenausschreibungen mit folgendem Passus auszustatten: „Die Technische Hochschule fordert besonders qualifizierte Frauen dazu auf, sich auf diese Stelle /auf eine Stelle in diesem Bereich zu bewerben.“**

Zu Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg

Für die Einstellung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen werden in diesem Gleichstellungskonzept eindeutige Zielvorgaben und Maßnahmen entwickelt. Diese beziehen sich vor allem auf Professuren, Gremien und Lehraufträge und sind in den entsprechenden Kapiteln aufgeführt.

Zu Art. 9 Fortbildung

Aufgrund des Selbstverwaltungscharakters der Fakultäten hat die Hochschule keinen zentral gesteuerten Fortbildungskatalog und erfasst Teilnahmen an Fortbildungen nicht. Es erfolgen auch keine gesonderte Einladung an Frauen zur Teilnahme an Fortbildungen. Ein spezielles Angebot an Fortbildungskursen zum beruflichen Aufstieg gibt es derzeit nicht.

Eine geplante Maßnahme ist zukünftig die Einladung von Beschäftigten mit Familienpflichten zu den hausinternen Schulungen sowie die Darstellung von Fortbildungskatalogen der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS) oder anderen Einrichtungen über Verlinkung im Intranet der Hochschule.

Es gibt derzeit auch noch keine Veranstaltungen zum Thema Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz, weder für alle Beschäftigten, noch für Personen in Leitungsfunktion. Ein Angebot zur Sensibilisierung für alle Beschäftigten insbesondere für die Führungskräfte und die Professuren soll in Zukunft geschaffen werden.

Zu Art. 10 Flexible Arbeitszeiten

Die Hochschule ermöglicht allen ihren Beschäftigten **flexible Arbeitszeiten** im Rahmen der Dienstvereinbarung von Montag bis Freitag zwischen 6.30 Uhr und 20:45 Uhr ohne vorgegebene Kernarbeitszeit und soweit dienstliche Gründe (wie Öffnungszeiten der Servicebereiche) dem nicht entgegenstehen.

Bei Professuren, Lehrbeauftragten und Studentischen Hilfskräften/Tutoren erfolgt keine Zeiterfassung und die Arbeitszeiten außerhalb der Lehrveranstaltungen sind deswegen komplett flexibel gestaltbar.

Zu Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit

Auf die Möglichkeit einer **Teilzeitbeschäftigung** wird im Regelfall hingewiesen. **Es wird als Ziel gesetzt**, zukünftig bei allen Ausschreibungen einen standardisierten Text zu verwenden der auf

Geschlechtergerechtigkeit, Frauenförderung in unterrepräsentierten Bereichen sowie Teilzeitbeschäftigung hinweist.

In der Regel ist jeder Arbeitsplatz an der Hochschule teilzeitfähig, dies belegt auch die hohe Anzahl an **Teilzeitbeschäftigten** mit 43 %. Ob dieses Angebot ausreichend ist, ob dies für ausreichend Stellen mit Vorgesetztenfunktion angeboten wird, und ob dadurch keine Mehrbelastungen entstehen, lässt sich nicht prüfen. Ob die Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung nach einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen oder nach einer Beurlaubung aus familiären Gründen im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig ermöglicht wird, kann nicht überprüft werden.

Sofern die Vorgesetzten keine dienstlichen Einwände haben sind alternierende **Wohnraum- und Telearbeit** (Home-Office) auf Antrag für Beschäftigte mit bis zu 40 % ihrer wöchentlichen Sollarbeitszeit möglich.

Zu Art. 12 Beurlaubung

Aus **familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte** werden beispielsweise zum Akademischen Jahrtag (Dies Academicus) der Hochschule sowie dem Sommerfest eingeladen. Sonstige Verbindungen zum Beruf werden derzeit nicht ermöglicht. Im Fall von **möglichen Urlaubs- und Krankheitsvertretungen**, sowie befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten werden beurlaubte Beschäftigte dann darüber informiert, wenn die Leitungen von Personalabteilung und einstellender Abteilung an die qualifizierten beurlaubten Mitarbeitenden denken. Bei kurzfristiger Elternzeit von ein bis eineinhalb Jahren wird kein Wiedereinstellungsgespräch geführt. Alle längerdauernden Beurlaubungen werden mit einem Wiedereinstellungsgespräch beendet, die mögliche Schulungen oder Arbeitsplatzumgestaltung ergeben könnten. Zu den bevorstehenden Beurlaubungsendpunkten wird eine Übersichtsliste in der Personalabteilung geführt.

Zu Art. 13 Wiedereinstellung

Dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der **Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit werden berücksichtigt**.¹⁷ Beispielsweise werden Personen die Zeiten mit familienbedingter Teilzeitbeschäftigung als Vollzeitbeschäftigung auf die Qualifikationszeiten für Professuren angerechnet.

Zu Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Ob das berufliche Fortkommen bei Teilzeitbeschäftigung beeinträchtigt wird, sich nachteilig auf die dienstliche Beurteilung oder Beförderung auswirkt oder ob Voll- und Teilzeitbeschäftigte unterschiedlich behandelt werden, lässt sich nicht überprüfen.

Sonstige übergeordnete Maßnahmen

Als weitere Maßnahme wird ab 1.1.2019 bei allen Stellenbesetzungen (einschließlich Professuren, Angestellten, Studentische Hilfskräften und Tutorinnen und Tutoren) die Anzahl der Geschlechter bei Bewerbung, Einladung und Einstellung von der **Personalabteilung statistisch erfasst** und zum Stichtag 30.06. an die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Frauenbeauftragte versendet. Ein entsprechendes Excel-Formular wurde entwickelt und an die Personalabteilung weitergegeben.

Bis 2022 soll, wie in der Zielvereinbarung festgehalten, ein qualitätsgesichertes, standardisiertes Berichtswesen für alle Statistiken des Hochschulbetriebs eingeführt werden. Damit kann die

¹⁷ vgl. Art. 8 BayGlG

aufwendige manuelle Zusammenführung von Einzelstatistiken entfallen. Es ist geplant, dass ab 2019 auch auf Fakultätsebene die **Verteilung der Geschlechter** in den sechs Beschäftigungsgruppen zum Stichtag, bei den Lehrbeauftragten nach Semestern sowie im Vergleich bezogen auf die Anfänger, Immatrikulierten und Absolventinnen der Studiengänge der Fakultät erhoben werden. Die QLS wird beauftragt, ein Konzept zu entwickeln, wie das Thema Gleichstellung dokumentiert werden kann und ob es im Lehrbericht aufgegriffen wird.

Es wird zum Ziel gesetzt, in den nächsten zwei Jahren alle Hochschulmedien auf **gendergerechte Schreibweise** zu aktualisieren. Hierzu sollen auch entsprechende Fortbildungen laufen.

2. Gleichstellung für Hochschulgruppen im wissenschaftlichen Bereich

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter innerhalb des Wissenschaftlichen Personals und der Lehrbeauftragten, ergibt sich wie deutschlandweit an Hochschulen üblich, das sogenannte Kaskadenmodell. Je höher der Grad der wissenschaftlichen Tätigkeit, desto weniger Frauen gibt es.

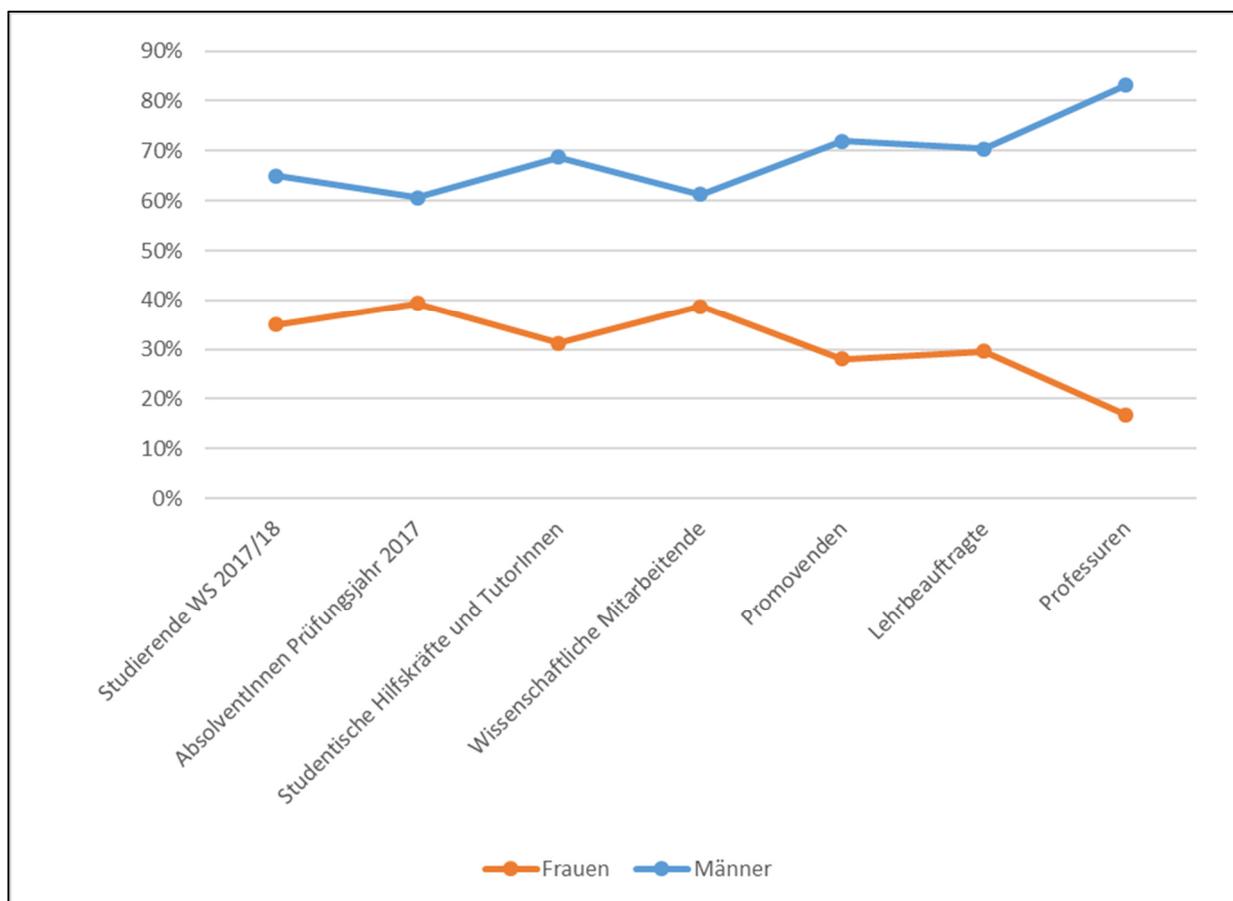


Abbildung 8: Frauenanteil bei Tätigkeiten in Lehre und Wissenschaft an der Hochschule

Nachfolgend soll für alle der oben aufgeführten Gruppen der Hochschule Gleichstellungsziele und Maßnahmen dargestellt werden.

2.1. Studierende

2.1.1. Ausgangssituation und Zielsetzung

Zum Stichtag sind an der Hochschule 5.160 Studierende und davon 1.835 Frauen mit einem Anteil von 36 % immatrikuliert. Da die HAWs in der Regel siebensemestrige Bachelor- und dreisemestrige Masterstudiengänge anbieten, ist eine Stichtagsbetrachtung zum Sommersemester weniger aussagekräftig, da eine Großzahl der Studiengänge im Wintersemester starten und enden. **Von den 5.913 im Wintersemester 2017/18 Immatrikulierten sind mit 2.072 Studierenden 35 % weiblich.** Bei den 1.643 Neuimmatrikulationen war der Anteil von Frauen mit 36 % und 597 Studienanfängerinnen identisch zum Gesamtanteil der Studierenden (Abbildung 9). Im Prüfungsjahr des Sommersemester 2017 und Wintersemesters 2016/17 haben von 1.181 Absolventinnen und Absolventen 465 Frauen (39 %) ihr Studium erfolgreich beendet.

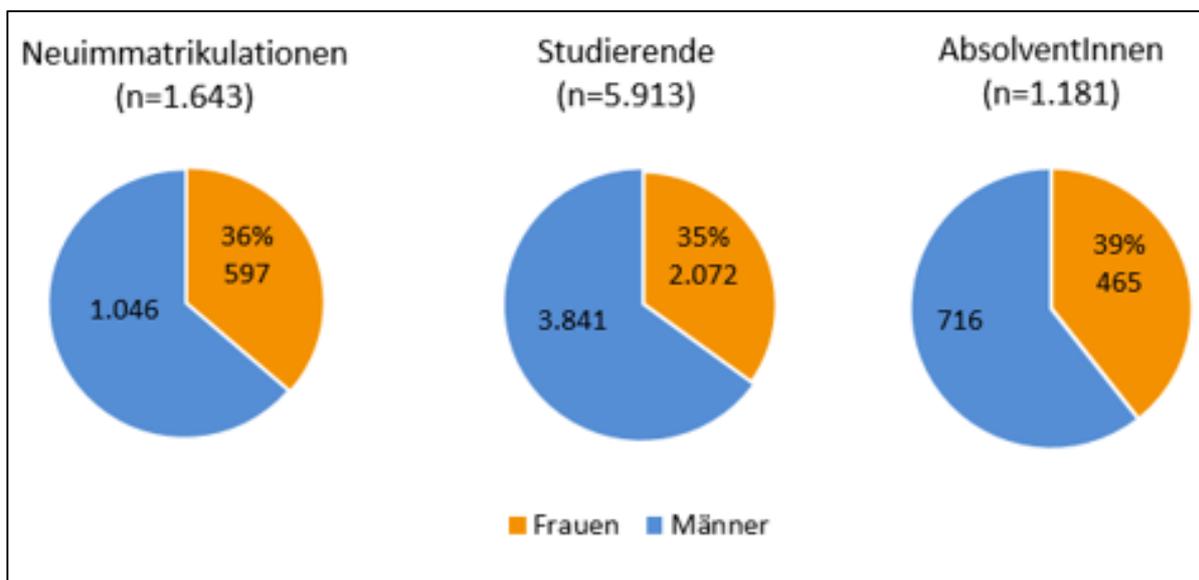


Abbildung 9: Anteil von Frauen unter Neuimmatrikulationen und Gesamtstudierenden im Wintersemester 2017/18 sowie Absolventen im Sommersemester 2017 und Wintersemester 2017/18

Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen nahm in den Prüfungsjahren 2013 bis 2017 kontinuierlich zu, genauso wie der Anteil der Frauen. Dies ist in untenstehender Abbildung visualisiert. Zuletzt im Jahr 2017 auf 39 %.

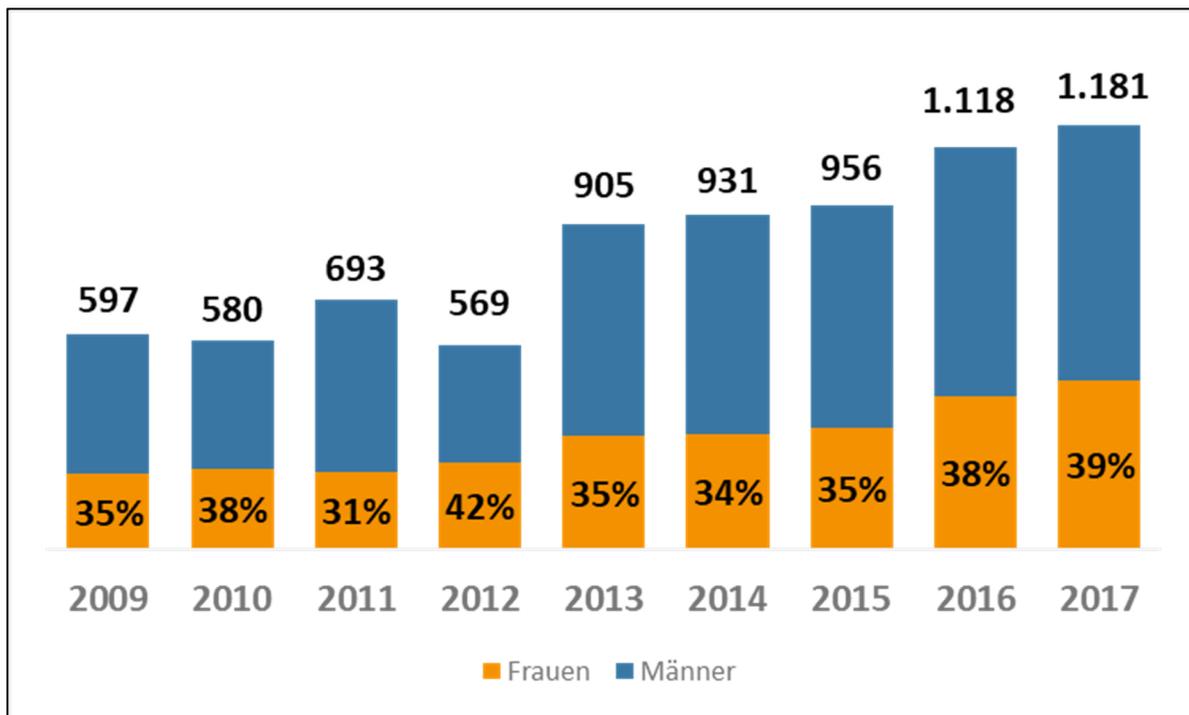


Abbildung 10: Entwicklung der Absolventinnen und Absolventen der letzten 10 Jahre (jeweils auf ein Prüfungsjahr bezogen)

Unterscheidet man die grundständigen oder berufsbegleitenden Bachelorstudiengänge von den konsekutiven oder berufsbegleitenden Masterstudiengängen der Hochschule, ergibt sich nochmals ein differenzierteres Bild. So sind bei den **5.270 Bachelorstudierenden** des Wintersemester 2017/18 **36 % weiblich**, im Prüfungsjahr 2017 **absolvieren 43 % Frauen ihr Bachelorstudium**. In den weiterführenden Masterstudiengängen sind von 643 Studierenden 171 Frauen und damit ein Studentinnenanteil von nur 27 %. Die Masterabsolventinnen sind mit 27 % gleich verteilt zu den Bachelorabsolventinnen.

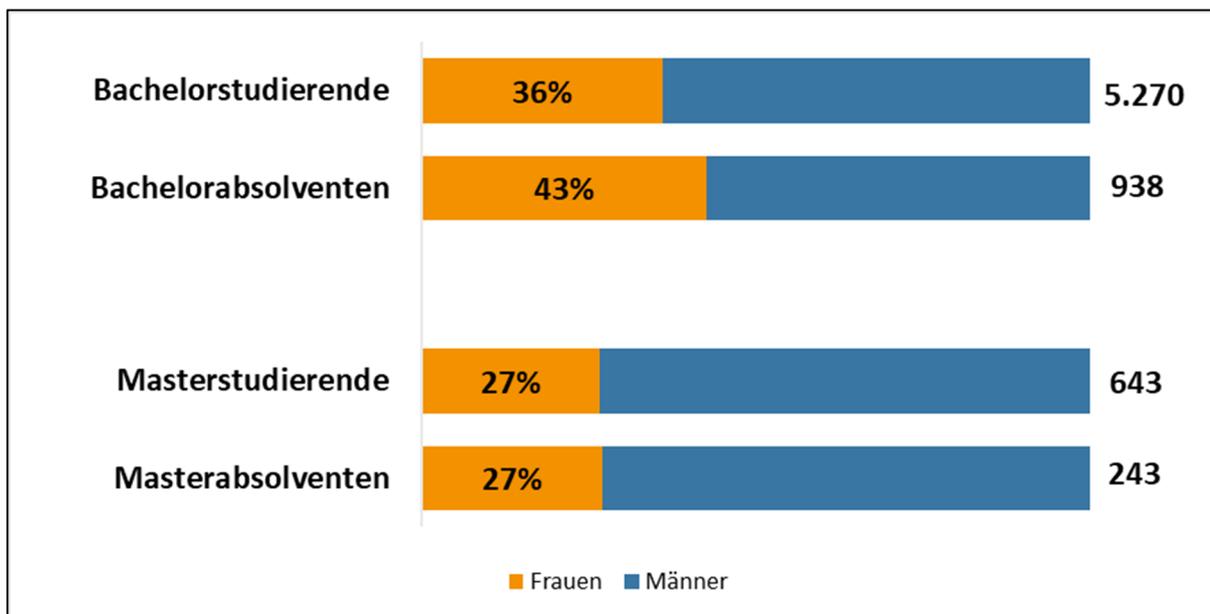


Abbildung 11: Vergleich des Frauenanteils bei Studierenden und Absolventen in Bachelor und Master an der TH Rosenheim

Die Sonderauswertung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zu den Fachhochschulen im Jahr 2018 kommt zu dem Ergebnis, das im Vergleich zu männlichen Fachhochschulstudenten und Universitätsstudierenden beider Geschlechter, HAW-Studentinnen seltener einen Master anstreben

und seltener promovieren. „Dieses Potenzial an Promotionen von FH-Absolventinnen sollte stärker gefördert werden, da damit auch der Pool an potenziellen Bewerberinnen für Professuren erhöht werden könnte.“¹⁸

Seit 2012 hat sich die Anzahl der Studierenden von 5.063 um fast 900 erhöht. Der Anteil der Studentinnen ist seitdem von 34 % auf 35 % kaum merklich gestiegen. Die nachfolgende Abbildung zeigt den Anteil weiblicher Studierender nach Fakultäten im Vergleich der Wintersemester 2012/13 und 2017/18. Die Verteilung auf die Studiengänge ist dabei sehr unterschiedlich. Mit 82 % findet sich, mit leichtem Rückgang seit 2012, der höchste Frauenanteil im Studiengang Innenarchitektur. Dagegen studieren im Bereich Ingenieurwissenschaften fast unverändert 11 % Frauen. In den letzten fünf Jahren haben sich nur geringe Veränderungen ergeben. Die leichte Steigerung des gesamten Frauenanteils ist auf neue Studiengänge im Bereich der Gesundheits- und Sozialwissenschaften zurück zu führen - also klassisch weiblich dominierte Studiengänge. Dies findet sich auch deutschlandweit an Fachhochschulen: „Der niedrigere Studentinnenanteil an Fachhochschulen ist keine geschlechterspezifische Präferenz für bestimmte Hochschultypen, sondern im Fächerprofil von Universitäten und Fachhochschulen begründet.“¹⁹

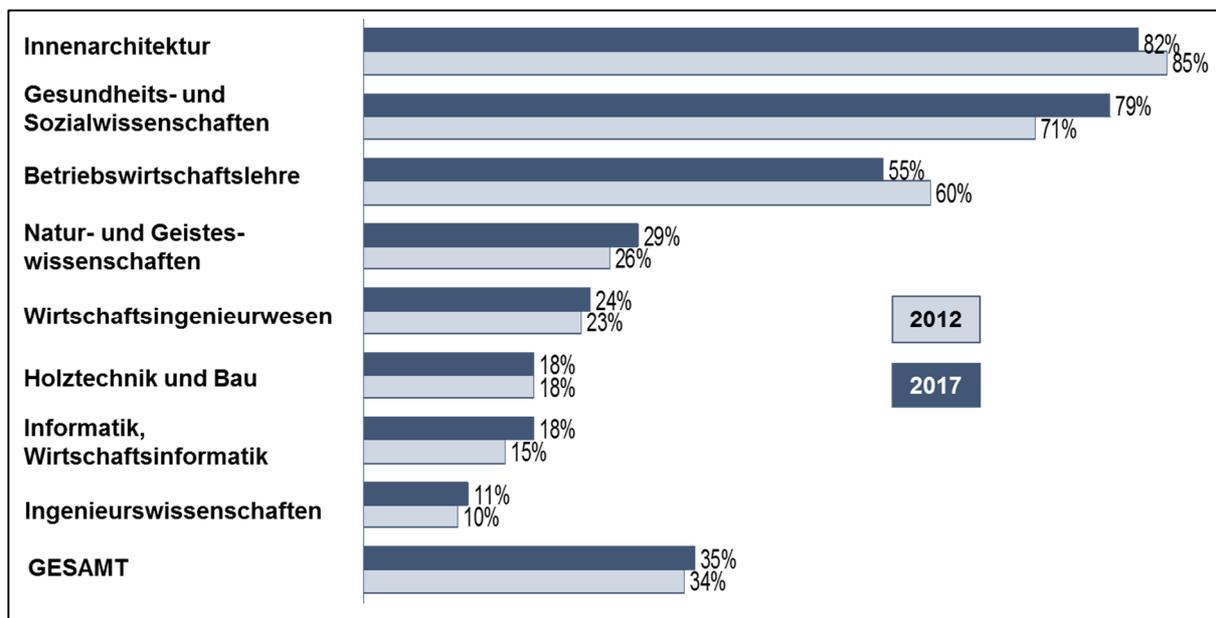


Abbildung 12: Anteil weiblicher Studierender nach Fakultäten im Vergleich der Wintersemester 2012/13 sowie 2017/18

Die Hochschule hatte im Gleichstellungskonzept 2013 das Ziel definiert, den Anteil der Studienanfängerinnen in den MINT – Studiengängen im Mittel bis 2017 um 1 Prozentpunkt pro Jahr auf 22 % zu steigern. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Seit Jahren ist der Anteil weitestgehend unverändert bei 20 % wie die Abbildung 13 zeigt.

¹⁸ vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S.139

¹⁹ vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S.139

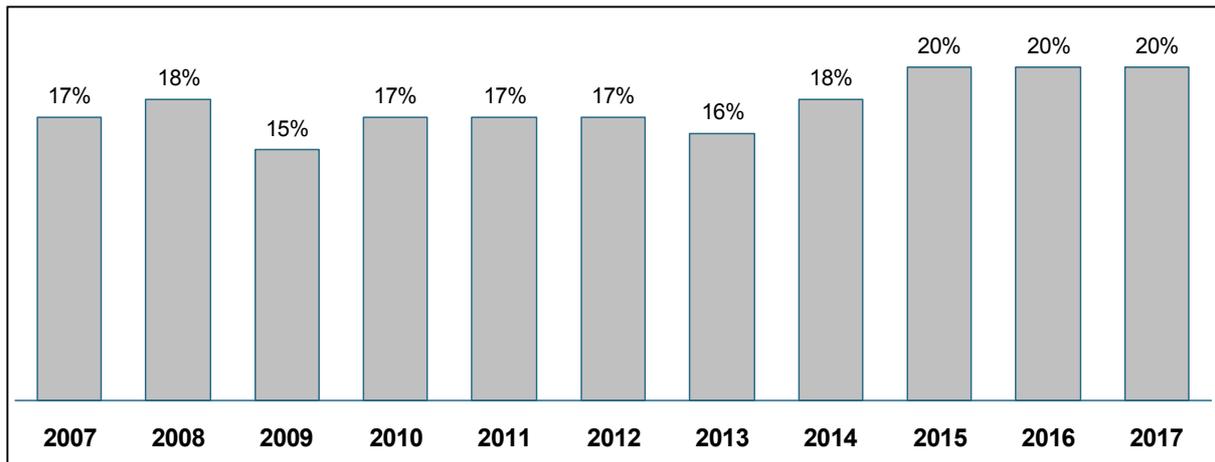


Abbildung 13: Entwicklung des Anteils der Studienanfängerinnen in den MINT-Studiengängen (ING, HTB, WI, ANG, INF)

Die Zahl der Studentinnen in den MINT-Fächern verändert sich trotz aller Fördermaßnahmen von Hochschule, Politik und Wirtschaft kaum. Es fehlen Anreize und Vorbilder, die das Studien- und Arbeitsfeld der MINT-Fächer für Schülerinnen und junge Frauen attraktiv erscheinen lassen. Viele junge, noch eher unsichere Mädchen suchen sich eher Studiengebiete, mit denen Frauen schon vertraut sind und für die sie Akzeptanz von Familie und Freunden bekommen. Die Anerkennung der Peer Group spielt gerade bei Schülerinnen eine große Rolle und führt dazu, dass schon bei sehr jungen Schülerinnen Mathematik und Technik zu wenig attraktiv empfunden wird. Die klassischen, traditionellen Rollenbilder und Verhaltensweisen sind insgesamt nach wie vor weit verbreitet.

Im Europäischen Vergleich ist gerade das technikfreundliche Deutschland beim Frauenanteil an Hochschulen unterdurchschnittlich vertreten. Laut einer OECD-Studie ist Deutschland mit 28 % Frauenanteil in MINT-Fächern unter dem Durchschnitt von 30 % aller OECD-Länder. Bei den Ingenieurwissenschaften sind es nur 22 %, auch das liegt unter dem Mittelwert aller OECD-Länder.²⁰ Im Vergleich zu diesen Zahlen liegt die Hochschule Rosenheim noch weiter zurück.

Als **Ziele für die zukünftige Gleichstellungsarbeit bei Studierenden** sollen deshalb Folgendes formuliert werden:

1. Steigerung des Anteils der **Studentinnen in MINT-Fächern** von heute 20 % um jährlich 1 % auf 25 % bis 2023 und damit eine Angleichung an den deutschlandweiten Referenzwert von 28 %.
2. Steigerung des Anteils **männlicher Studenten** in den Fakultäten IAD und GSW auf jeweils 30 % in 5 Jahren.
3. Steigerung der Anzahl **Studentinnen im Mentoring-Programm** als Multiplikatoren für die Attraktivität der Hochschule Rosenheim für Frauen und Verbesserung der Berufschancen von Frauen in technischen Unternehmen von heute insgesamt 54 auf 100 Teilnehmerinnen.

²⁰ Vgl. OECD (2017), Deutschland – Ländernotiz - Bildung auf einen Blick 2017: OECD Indikatoren

2.1.2. Maßnahmen zur Gleichstellung

Eine Vielzahl von Maßnahmen wurde in den letzten Jahren durchgeführt, um den Anteil der Studentinnen – insbesondere in den MINT-Fächern – zu erhöhen. Die bereits erfolgten Maßnahmen sollen zukünftig weiter ausgebaut werden, um eine Steigerung des Studentinnen-Anteils herbeizuführen. Daneben sind noch zusätzliche Maßnahmen geplant. Im Einzelnen:

1. Mentoring-Programme und Modul „Women in Leadership“ zur Stärkung der Kommunikationskompetenz von Studentinnen als Vorbereitung auf das Berufsleben und Funktion als „Role Model“ bei jungen Frauen
2. Angebot von Workshops und Veranstaltungen speziell für Mädchen (Girls Day, Forscherinnencamp und Workshops in den Ferien) und für Jungen (insb. am Campus Mühldorf)
3. Verstärkung der Kommunikation an Schülerinnen zur Attraktivitätssteigerung von MINT-Studienfächern
4. Anpassung technischer Studienfächer um Schwerpunkte, die stärker auf Interessen von jungen Frauen ausgerichtet sind (insb. bei Ingenieurwissenschaften, Informatik sowie Architektur und Bau)
5. Sonstige Einzelmaßnahmen

Zu 1.: Mentoring-Programm und Modul „Women in Leadership“

Die Motivation und Begeisterung von Studentinnen an der Hochschule ist der beste Multiplikator für die Gewinnung von weiblichen Studierenden für die Hochschule. Zudem können gut ausgebildete und gut vernetzte Absolventinnen in ihrer zukünftigen Berufspraxis wieder Kontakte für die Hochschule ausbauen. Und das gerade in MINT-Bereichen. **Deshalb hat die Förderung von Studentinnen einen besonderen Stellenwert an der Hochschule.**

Ein zentraler Bestandteil der geplanten Aktivitäten liegt in der Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikationskompetenz von Studentinnen als Vorbereitung auf das Berufsleben und zur Entwicklung einer Funktion als „Role Model“ bei jungen Frauen – insb. im MINT-Bereich. Die Maßnahmen wirken hierbei in zwei Richtungen: je besser die berufliche Entwicklung bei Frauen verläuft, umso eher werden Führungspositionen und MINT-Studiengänge bei jungen Frauen attraktiv und umso höher kann auch der Anteil der qualifizierten Bewerberinnen auf Professuren sein. Die Kommunikation nach außen in Familie, Berufsumfeld und Öffentlichkeit steigert die Attraktivität der Studiengänge und Berufsfelder und führt dann zu einem positiven Multiplikator-Effekt.

Seit 2006 nimmt die Hochschule Rosenheim deshalb am überregional angebotenen **BayernMentoring-Programm** teil, das von der LaKoF koordiniert und vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst finanziert wird. Aufgrund der positiven Erfahrungen und des großen Interesses wurden die Programme ab 2013 für Studentinnen aller Studiengänge geöffnet, um auch diesen die Chance zu geben, Teil eines Netzwerks zu werden und Kontakte in die Wirtschaft zu knüpfen. Darüber hinaus kann dadurch interdisziplinärer Austausch gefördert werden.

Studentinnen des **Junior-Mentorings** werden im ersten Semester von erfahrenen Studentinnen höherer Semester betreut und bekommen Hilfestellung und Kontakte beim Studieneinstieg.

Beim **Profi-Mentoring-Programm** werden Studentinnen von beruflich erfolgreichen Frauen ein Jahr lang begleitet und gecoacht. Es wird Unterstützung bei Bewerbungen, Kontakten zu Unternehmen aber gerade auch in der Entwicklung der Persönlichkeit und des Selbstbewusstseins gegeben. Viele der Mentorinnen kommen aus dem Bereich des Business-Coachings und sind eine hilfreiche Unterstützung für die Studentinnen.

Die Studentinnen, die in den vergangenen Jahren am Programm teilgenommen hatten und auch die teilnehmenden Mentorinnen aus der Berufspraxis waren und sind durchweg begeistert von dem Programm. Es hat sich hier ein sehr **aktives Netzwerk** entwickelt, welches sich monatlich zu organisierten Veranstaltungen der Frauenbeauftragten trifft. Teilweise sind ehemalige Studentinnen inzwischen als Mentorinnen aktiv.

In den Kontaktdaten der Hochschule sind derzeit ca. 300 berufstätige Frauen und ca. 350 ehemalige teilnehmende Studentinnen erfasst. Das umfassende Netzwerk ermöglicht eine schnelle und direkte Ansprache der Frauen für alle Gleichstellungsthemen der Hochschule. Gerade durch das Mentoring finden interessierte Frauen aus der freien Wirtschaft leicht Kontakt zur Hochschule und nutzen diesen auch, um sich über die Anforderungen für einen Lehrauftrag oder eine Professur zu informieren. Zwei Mentorinnen mit langjähriger Berufserfahrung führen regelmäßig Lehrveranstaltungen durch und arbeiten zurzeit an ihrer Promotion, um Berufungsvoraussetzungen erfüllen zu können.

Leider stagnierte die Anzahl der teilnehmenden Studentinnen von 2013 bis 2016, obwohl Studentinnen und Mentorinnen begeistert von dem Programm waren. Die Akquisition von Teilnehmerinnen war sehr aufwändig. Im Profi-Programm wurde durch das Angebot interessanter Events, Vorträge und eine intensive Informationspolitik die Teilnehmerinnenzahl ab dem Jahr 2016 wieder gesteigert. Im Jahr 2017 nahmen 13 Studentinnen ab dem 4. Semester am Profi-Programm und 41 Studentinnen im 1. und 2. Semester am Junior-Programm teil. Diese 54 (ca. 3 % der Studentinnen) waren aber gemessen an dem sehr aufwändigen und interessanten, hilfreichen Programm viel zu wenig. Bei einer im Jahr 2017 durchgeführten Befragung der Studentinnen zu den Gründen des eher geringen Interesses, ergab sich, dass zum einen die Information über das Mentoring nicht eindeutig bei den Studentinnen ankam und, dass der Sinn einer speziellen Förderung von Frauen in diesem jungen Alter noch nicht erkannt wurde. Es besteht außerdem die Angst, neben dem arbeitsintensiven Studium und Freizeitaktivitäten möglicherweise nicht genügend Zeit für das Mentoring aufzubringen. Zudem wurden vom Studienamt Erstsemestertage eingeführt, die die Bedeutung des Netzwerkes bei Studienanfängerinnen relativierten. Hieraus wurden im Jahr 2017 Maßnahmen entwickelt, das Mentoring-Programm der Hochschule weiter auszubauen.

Im Sommersemester 2018 startete deshalb ein neues, fakultätsübergreifendes Modul unter dem Titel **„Women in Leadership“** nur für Studentinnen, das derzeit in der deutschen Hochschullandschaft noch einzigartig ist. Die Studentinnen können sich das Modul an allen Fakultäten der Hochschule mit bis zu 5 Credit Points als Wahl-Modul anrechnen lassen.

Dies ist nicht nur für die Hochschule das erste fakultätsübergreifende Modul und deshalb eine Innovation. Ein spezielles, in das Studium integrierbares Modul nur für Frauen, gibt es auch an anderen bayerischen Hochschulen derzeit noch nicht.

Inhalte des Seminars sind führungsrelevante Themen wie Rhetorik, Präsentation, Projekt- und Teammanagement, Kommunikation und Verhandlung sowie Persönlichkeitsentwicklung. Alle Seminare sind mit einem besonderen Bezug zu Genderunterschieden konzipiert und sollen die Social Skills und Selbstdarstellung von Frauen – gerade in männlich dominierten MINT-Berufen – fördern. Informationen zum Programm sind auf der Website integriert.²¹ Die eingesetzten Lehrenden sind sowohl aus den Reihen der Professorinnen, Mentorinnen und Lehrbeauftragte aus der freien Wirtschaft. Finanziert wird es derzeit aus Fördermitteln des BayernMentoring.

Eine intensive Informationskampagne über Plakat, Internet und die sehr engagierten und motivierten Frauenbeauftragten und Professorinnen der Fakultäten hat dazu geführt, dass im derzeit laufenden ersten Pilot-Semester schon 30 Studentinnen teilnehmen. Dadurch hat sich die Anzahl der

²¹ Vgl. <https://www.fh-rosenheim.de/die-hochschule/organisation/hochschulbeauftragte/frauen-und-gleichstellung/fuer-studentinnen-mentoring/profi-mentoring/>

Teilnehmenden am Profi-Mentoring allein im ersten Pilot-Semester fast verdreifacht! Auch bei den Mentorinnen kam das Konzept sehr gut an und wurde aktiv unterstützt. Dieser Erfolg zeigt, dass Maßnahmen zur Frauenförderung dann erfolgreich angenommen werden, wenn der Vorteil eindeutig und direkt nutzbar ist. Das bestehende Programm soll deshalb weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Zu 2. Angebot von Workshops und Veranstaltungen speziell für Mädchen und für Jungen

Die Hochschule führte in den letzten Jahren eine ganze Reihe von Veranstaltungen durch, mit dem Ziel, das Interesse von Schülerinnen und Schülern zu wecken. Dazu gehören die **Schnuppertage in den Osterferien**, während denen der laufende Hochschulbetrieb offen ist für alle Interessierten. Weiter gibt es einen **Studien–Orientierungsworkshop** sowie den **Tag der offenen Tür**. Für einzelne Schulen bzw. Schulklassen werden gesondert Veranstaltungen angeboten, auch mit Workshops in den Laboren der MINT–Fakultäten.

Speziell für Schülerinnen oder Schüler sind folgende Maßnahmen geplant:

- a. Girls Day für Schülerinnen
- b. Forscherinnencamp für Schülerinnen
- c. Projekte und Workshops in den Ferien für Schülerinnen
- d. Boys Day und Aktivitäten zur Ansprache von Jungen für Berufe im Sozialen Bereich

a. Girls Day für Schülerinnen

Seit 2011 nimmt die Hochschule am bundesweiten Girls Day teil. Dabei werden bis zu 130 interessierte Schülerinnen der 8. bis 10. Klassen an die Hochschule eingeladen, um an bis zu 13 verschiedenen Workshops aus den MINT–Studiengängen der Hochschule teilzunehmen. So können die Schülerinnen zum Beispiel einen Roboter programmieren, mit Holz und Kunststoff arbeiten oder die Möglichkeiten der modernen Metallfertigung kennen lernen. Anschließend stellen sich Studentinnen, Professorinnen und Ingenieurinnen zur Verfügung, um Fragen zu beantworten. Die Schülerinnen kommen aus einem Umkreis von gut 70 km an die Hochschule.

Die Veranstaltung wird von den Schülerinnen sehr gut bewertet und trägt eindeutig dazu bei, das Image der Hochschule und das Interesse an MINT–Fächern zu bestätigen und zu fördern. Das positive Feedback der Teilnehmerinnen (84 % empfehlen die Teilnahme uneingeschränkt weiter) hat die Hochschule dazu animiert, weiter am Girls Day teilzunehmen. Es ist weiter geplant, auch ab dem Jahr 2019 am Campus Mühldorf a. Inn Angebote für den bundesweiten Boys Day anzubieten.

b. Forscherinnencamp für Schülerinnen

Seit 2015 nimmt die Hochschule am Forscherinnen-Camp, einer Bildungsinitiative vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. "Technik - Zukunft in Bayern 4.0" teil. In Kooperation mit der KATHREIN SE werden Schülerinnen der 10. Klassen im Rahmen einer einwöchigen Projektwoche in den Schulferien die Chance, sich praktisch mit der Entwicklungsarbeit in technischen Berufen auszuprobieren. In den letzten Jahren waren die Camps mit zwölf Teilnehmerinnen ausgebucht. Im Mittelpunkt des diesjährigen Forscherinnen-Camps stand die Zukunft des intelligenten Haushalts. Als Forschungsauftrag erhielten die Teilnehmerinnen die Aufgabe „Entwicklung eines intelligenten Kühlschranks mit Live-Datenabruf durch die drahtlose Identifikation von Lebensmitteln mittels RFID-Erkennung“. Auch in diesem Jahr war das Camp vollständig ausgebucht und ein voller Erfolg.

Die Resonanz der Teilnehmerinnen ist durchweg positiv und hat auch trotz der geringen Teilnehmerinnenzahl einen sehr großen Multiplikator-Effekt durch die persönliche Kommunikation der

Schülerinnen im Freundes- und Familienkreis, in sozialen Medien und in der regionalen Presse. Die Hochschule Rosenheim wird deshalb weiterhin am Forscherinnen-Camp teilnehmen.

c. Projekte und Workshops speziell für Schülerinnen

Zukünftig möchte die Hochschule die Zusammenarbeit mit Schülerinnen verstärken und ausbauen. Hierbei sind auch interessante Projekte mit Schülerinnen in den Bereichen Digitalisierung, Umwelt oder erneuerbare Energien denkbar. Ein Konzept für eine gezielte Ansprache und eine pädagogische Umsetzung zur Begeisterung von Mädchen an Schulen oder auch frühzeitig an Kindergärten soll in Zusammenarbeit mit dem Studiengang „Pädagogik der Kindheit“ am Campus Mühldorf entwickelt werden.

Schon jetzt gibt es einige interessante Workshops in den Ferien, das könnte man vielleicht ausbauen. Die entsprechenden Personalkapazitäten könnten durch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben bereitgestellt werden, die anders als Professoren, auch in den Semesterferien zu den normalen Arbeitszeiten anwesend sind.

d. Boys Day und Aktivitäten zur Ansprache von Jungen für Berufe im Sozialen Bereich

Am Campus Mühldorf findet am 23.3.2019 erstmalig ein „Boys Day“ statt, um gerade Jungen für Berufe im Pflege- und Gesundheitsbereich zu interessieren.²² Zusätzlich werden Seminare „Boys in Care – Jungen stärken“ für Lehrer und Eltern angeboten, die sich mit geschlechtsspezifischen Stereotypen bei der Berufsentscheidung beschäftigen. Hintergrund: eine erfolgreiche Erweiterung des Berufswahlverhaltens von Jungen in Richtung soziale, erzieherische oder pflegerische Berufe (Care-Berufe) hat zur Voraussetzung, dass sie frei von Geschlechterklischees beraten werden. Hierbei orientiert sich die Aktivitäten an der Initiative boys-in-care.eu.

Zu 3. Verstärkung der Kommunikation an Schülerinnen zur Attraktivitätssteigerung von MINT-Studienfächern

In den vergangenen Jahren wurden nur punktuell und auf gezielte Ansprache hin Informationsveranstaltungen an Schulen durchgeführt, eine spezielle Ansprache für Schülerinnen gab es gar nicht. Schwerpunkt der Aktivitäten lag eher auf Veranstaltungen an der Hochschule.

Beispiele zeigen aber, dass eine spezielle direkte Ansprache durchaus (langfristig) Erfolge vorweist. So sind z.B. am Massachusetts Institute of Technology (MIT) knapp die Hälfte der Maschinenbaustudierenden Frauen. Seit 20 Jahren spricht das MIT ganz speziell Frauen direkt über Blogs an. Studentinnen berichten über das Campusleben und ihre Lerninhalte. Zudem werden verstärkt junge Highschool-Absolventinnen auf eine Art Tag der Offenen Tür eingeladen, Schülerinnen ab der 11. Klasse können auf dem Campus Probewohnen und Probelernen und in einer Sommerakademie besuchen die potentiellen Studentinnen Vorlesungen und arbeiten in Gruppen an eigenen Projekten.²³

Eine wichtige Erkenntnis am MIT war, dass vor allem weibliche Vorbilder Studentinnen anziehen. Das bedeutet, dass man Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Professorinnen als Kommunikatoren für technische Berufe einsetzen muss, um mehr Studentinnen zu interessieren und zu gewinnen.

²² www.boys-day.de/@/Show/technische-hochschule-rosenheim-campus-muehldorf-am-inn/schueler-lernen-den-campus-muehldorf-kennen

²³ Vgl. <https://www.ingenieur.de/karriere/bildung/hochschule/die-wahren-gruende-fuer-den-geringen-frauenanteil-im-maschinenbau/>

Für die Hochschule Rosenheim bedeutet dies, dass die Kommunikation an Schulen verstärkt werden muss. Folgende Maßnahmen sind geplant:

- Kommunikation über eine Plakataktion an Schulen, die ganz gezielt Mädchen anspricht bzw. die Genderproblematik aufgreifen. Angedacht ist die Nutzung der sehr erfolgreichen Kampagne „HIS or HERS“ der Hochschule München. Eine Finanzierung wird derzeit geprüft.
- Entwicklung bzw. Nutzung vorhandener Youtube-Videos auf Social Media-Kanälen
- Einsatz von Studentinnen in technischen Studiengängen, die an die Schulen gehen und an Informationsständen oder in Unterrichtsstunden von Ihren Erfahrungen berichten. Dies könnte auch über Studentinnen des Mentoring-Programms übernommen werden.
- Teilnahme an der Initiative <https://www.klischee-frei.de/de/index.php>

Zu 4. Anpassung technischer Studienfächer um Schwerpunkte, die auf Interessen von jungen Frauen ausgerichtet sind

Nach wie vor ist der Frauenanteil nach Studiengängen sehr unterschiedlich. Einen hohen Frauenanteil haben traditionell sowohl in Rosenheim wie auch in ganz Deutschland Studiengänge in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Innenarchitektur und Design. Der Frauenanteil in den MINT-Fächern ist eher niedrig – vor allem bei Mechatronik und Maschinenbau. Viele junge Frauen sind zwar durchaus technisch oder naturwissenschaftlich interessiert, scheuen jedoch aus gesellschaftlichen Gründen vor sehr „männlich“ dominierten Studiengängen zurück bzw. haben eine andere Interessenslage.

Bei genauerer Betrachtung der statistischen Daten fällt auf, dass vor allem in interdisziplinären Studiengängen der Frauenanteil wesentlich höher ist. So liegt an der Hochschule der Frauenanteil bei Studiengängen, die in Kombination mit Wirtschaft angeboten werden eher hoch: Wirtschaftsmathematik/Aktuarwissenschaften mit 47 %, Wirtschaftsinformatik mit 25 % oder Wirtschaftsingenieurwesen mit 24 %.

Auch Studiengänge anderer Hochschulen, die eine interdisziplinäre und innovative Ausrichtung haben (Richtung Biologie, Chemie und Medizin) und/ oder gesellschaftspolitische Fragen aufnehmen werden schon weitaus stärker von Studentinnen angenommen. Konkrete Beispiele für erfolgreiche interdisziplinäre technische Studiengänge: der neue Studiengang **Wirtschaftsingenieurwesen Innovationsmanagement Lebensmittel** der Hochschule Fulda hat einen Frauenanteil von 60 % und der neue Studiengang **Social Media Systems** der TH Mittelhessen kommt auf Anhieb auf 47 % Frauenanteil

Hier noch einige Beispiele für Studiengänge mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen:²⁴

- Krankenhaus- und Medizintechnik (70 %)
- Architektur (50-60 %)
- Gartenbau und in der Landschaftsarchitektur (35-47 %)
- Biotechnologie (35 %)
- Umwelttechnik und Chemische Technologie (32-35 %).

Dies zeigt, wie wichtig eine für Frauen ansprechende Ausrichtung von technischen Studiengängen ist, wenn man einen höheren weiblichen Anteil erreichen möchte. Die Hochschule möchte deshalb in den nächsten Jahren ein Konzept erarbeiten, insbesondere bei den Studiengängen Ingenieurwissenschaften, Informatik sowie **Holztechnik und Bau**, in welchem Studienschwerpunkte entwickelt werden, die spezielle Interessen von Frauen aufgreifen. Diese können z.B. aus den Bereichen Digitaler Medien, Umweltorientierung oder Design kommen.

Zu 5. Sonstige Einzelmaßnahmen

²⁴ Vgl. <http://www.gffz.de/gendermonitor/frauenanteil-im-bachelor/bachelor-studiengaenge-geordnet-nach-der-hoehe-des-frauenanteils/>

Bereits seit 2003 findet jährlich im Sommer das Internationale Branchenseminar für Frauen der Holz- und Bauwirtschaft im italienischen Meran statt. An dieser Fachtagung sind Hochschulen und Universitäten aus dem In- und Ausland beteiligt sowie namhafte Firmen der Holz- und Baubranche. Die Teilnahme von Studentinnen an der Tagung wird aus Mitteln der Frauenbeauftragten gefördert.

Im Jahr 2018 nahmen 15 Studentinnen aus den für die Hochschule wichtigen Studiengängen Holztechnik, Holzbau, Innenausbau und Innenarchitektur teil, 2017 waren es noch 12. Dies zeigt das wachsende Interesse. Der Kongress ist für Studentinnen eine gute Möglichkeit, innerhalb der Branche und auch untereinander Kontakte zu knüpfen. Viele Studentinnen haben so für das Praxissemester oder Projektarbeiten profitieren können oder sogar nach Studienabschluss einen Arbeitsplatz gefunden.

Es lässt sich feststellen, dass vor allem das familiäre Umfeld sehr entscheidend ist, ob eine Schülerin sich für Studiengänge im MINT-Bereich interessiert. Je eher auch die **Eltern** einen (technischen) Hochschulabschluss haben und je weniger traditionell das Frauenbild in der **Familie** ausgeprägt ist, desto eher interessieren sich Mädchen für Berufe und Studiengänge in MINT-Bereichen. Deshalb ist es sehr wichtig, gerade bei den Eltern anzusetzen und mehr Offenheit und Akzeptanz zu erzielen.

Konzepte, die auf die Attraktivitätssteigerung von MINT-Studiengängen bei Schulen, Eltern/Familien und in der Öffentlichkeit ausgerichtet sind, müssten dringend erarbeitet werden. In der Vergangenheit waren zu geringe personelle Kapazitäten vorhanden und die Schwerpunkte wurden in andere Bereiche gelegt. Hier wäre aber eine Verstärkung sinnvoll und wichtig. Ein Konzept für diesen Bereich ist derzeit in Arbeit.

2.2. Professuren

2.2.1 Ausgangssituation und Zielsetzung

Zum Stichtag 30.06.2018 waren 160 Professorinnen und Professoren an der Hochschule beschäftigt. Sie sind aus Gendergesichtspunkten mit Abstand die interessanteste Gruppe und stehen im Fokus der politischen Förderung.

Mit 27 Professorinnen und einem Anteil von 17 % und sind Frauen in der Gruppe der Professuren stark unterrepräsentiert. Dabei kann die Hochschule Rosenheim auch nicht den Durchschnitt der bayerischen Hochschulen mit 19 %²⁵, oder den der bundesdeutschen Fachhochschulen mit 22 % erreichen.²⁶

Allerdings lag der Anteil der Professorinnen 2012 noch bei 8 % beziehungsweise 11 Professorinnen, im Vergleich dazu bei den bayerischen Fachhochschulen 16,5 %²⁷. **Das ehrgeizige Ziel des Gleichstellungskonzepts 2013 lag bei einer Verdoppelung der Anzahl Professorinnen auf 15 %.** Das Ziel wurde erfreulicherweise sogar noch übertroffen. Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der an der Hochschule beschäftigten Professorinnen der letzten 10 Jahre. Bei einer Steigerung von ca. 1 %

²⁵ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S. 63

²⁶ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S. 128

²⁷ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S. 63

pro Jahr verläuft diese parallel zu dem bayernweiten wie auch dem deutschlandweiten Zuwachs.²⁸ Mit dieser Steigerungsrate befindet sich die Hochschule in dem CEWS–Ranking der Hochschulen im oberen Bereich²⁹ und ist im Vergleich zu anderen bayerischen Hochschulen mit technischem Schwerpunkt überdurchschnittlich.

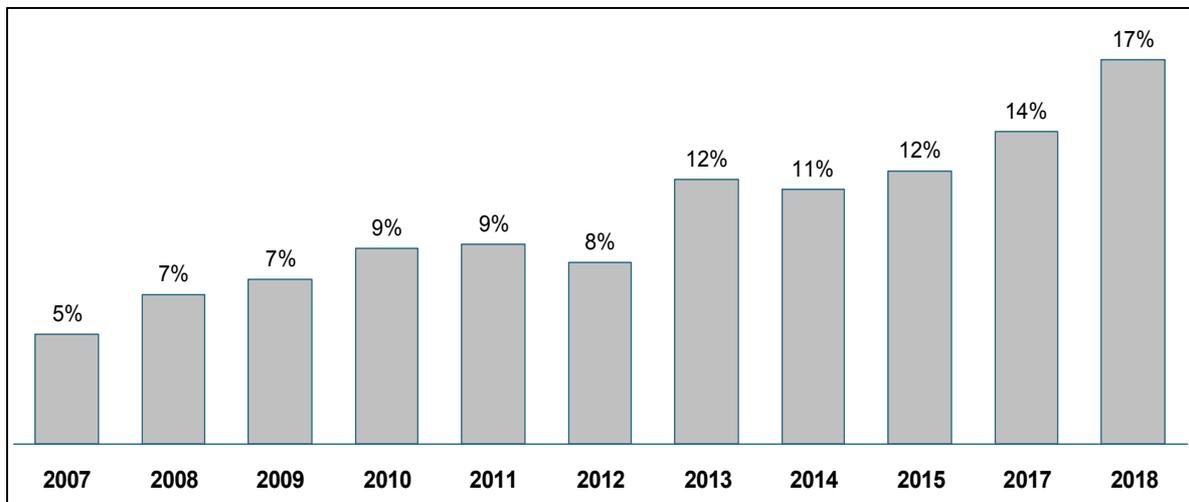


Abbildung 14: Entwicklung des prozentualen Anteils von Frauen an Professuren an der Hochschule

Nachfolgende Abbildung verdeutlicht nochmals den Anteil von Frauen an Professuren nach Organisationseinheiten.

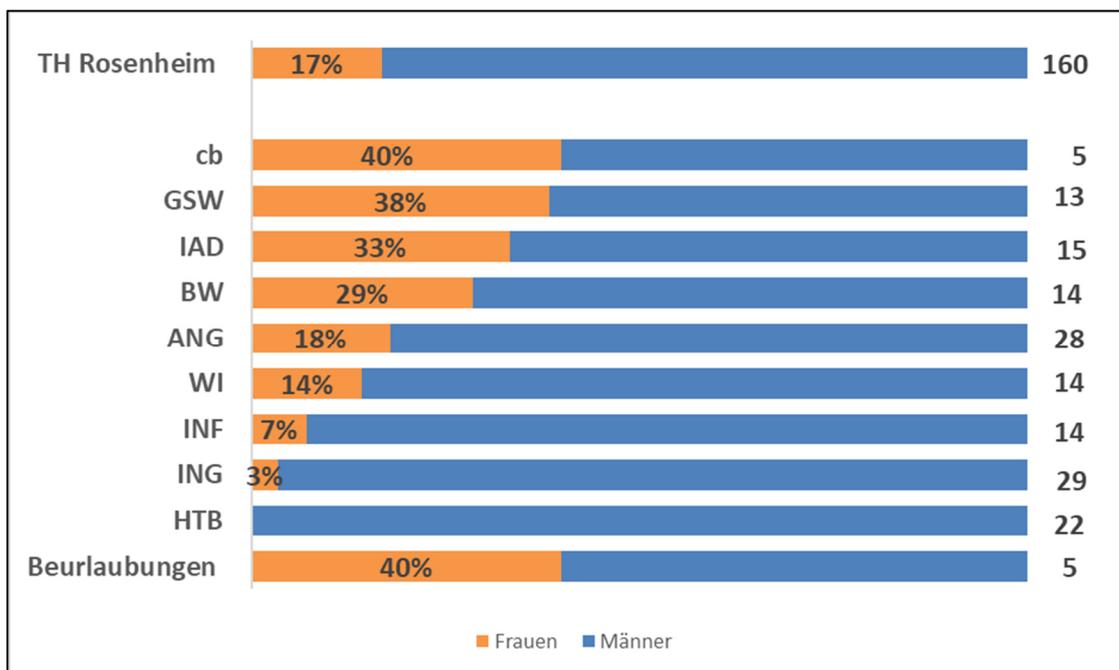


Abbildung 15: Verteilung der Professuren nach Organisationseinheiten

Keine Fakultät hat ein ausgeglichenes Geschlechterbild, wenngleich das Hochschulinstitut Burghausen und die Fakultät GSW als jüngste Organisationseinheiten mit 40 % bzw. 38 % einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil haben. Die größten Fakultäten mit 28 beziehungsweise 29

²⁸ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 55, „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ 2015/2016, Tabellen 4.2. ff

²⁹ Vgl. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Hrsg.): CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015, cews.publik.no19, S 13

Professuren können in der Fakultät ANG mit fünf Frauen nur 18 % und in der Fakultät ING mit nur einer Frau nur 3 % Frauenanteil aufweisen. Auch in der Fakultät INF ist nur eine Frau, in der Fakultät HTB ist keine Frau und bei WI sind zwei Frauen auf Professuren berufen worden.

Hauptfaktor für den geringeren Anteil an Professorinnen ist die technische Ausrichtung der Hochschule. 70 % der Professuren in Rosenheim sind den MINT-Fächern zuzuordnen. Von den 108 MINT-Professuren sind nur 13, und damit nur 12 %, an Frauen vergeben. Dennoch hat Rosenheim auch bei den MINT-Professuren wesentlich schlechtere Frauenquoten als im bundesdeutschen Vergleich. Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass bei den technischen Studiengängen noch sehr viel Potential zur Steigerung des Frauenanteils besteht. Hier wurde der Frauenanteil bei Professuren in Rosenheim mit Daten des Statistischen Bundesamtes zum Frauenanteil nach Fächergruppen sowie der Anzahl der Absolventinnen verglichen.

Fakultät	%-Anteil Studentinnen 2017	Frauenanteil Professuren 6/2018 (in %)	Referenzwert Professorinnen Deutschland 2017	Berechnung Zielgröße
CB	35%	40%	20%	39%
GSW	79%	38%	22%	50%
IAD	82%	33%	n.v.	33%
BW	55%	29%	30%	35%
ANG	29%	18%	19%	18%
WI	24%	14%	20%	20%
INF	18%	7%	12%	15%
ING	11%	3%	12%	10%
HTB	18%	0%	12%	15%
Gesamt	35%	17%	22%	27%

Abbildung 16: Vergleich des Anteils von Professorinnen nach Fächergruppen an Fachhochschulen in Deutschland mit der TH Rosenheim³⁰

Es zeigt sich, dass der Frauenanteil bei Professuren an der TH Rosenheim derzeit insgesamt zu niedrig ist und sowohl im bundesweiten Vergleich als auch auf Basis der Absolventinnenquote noch gesteigert werden muss. Gerade in den Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil in Rosenheim mit 3 % weit hinter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 12 % zurück.

Gerade die Absolventinnen können nach dem sogenannten Kaskadenmodell die Berechnungsbasis für eine realistische Quote an weiblichen Neuberufungen bei Professuren. Das „Kaskadenmodell“ wird seit einigen Jahren oft im Hochschulbereich verwendet. Dieses geht davon aus, dass der Anteil an neuberufenen Professorinnen von den davorliegenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen – also den Absolventinnen und den weiblichen Promovierenden - abhängt. Nach dem Kaskadenmodell müsste der **Anteil der Frauen bei Neuberufungen ca. 35% betragen und bei technischen Studiengängen bei 10-15%**. Die Hochrechnung des Anteils von Frauen an Neuberufungen über alle Fakultäten hinweg ergibt nach Statistischem Bundesamt eine Quote von 44%.³¹

Ob eine Steigerung entsprechend der Referenzwerte für die TH Rosenheim realistisch ist, wurde über eine Prognose des Frauenanteils an geplanten Berufungsverfahren bis 2023 ermittelt. Die u.a. Angaben stammen von einer Erhebung bei den Dekanaten der Fakultäten.

³⁰ Zu den Referenzwerten wurden Daten des Statistischen Bundesamtes zum bundesdeutschen Frauenanteil an Hochschulen verwendet. Berechnung unter: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/>

³¹ Vgl. <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/>

Fakultät	Ausgangssituation 6/2018			Neuberufungen bis 2023			Prognose 2023		
	Anzahl Professuren Stand 6/2018	Davon weiblich	Davon weiblich in %	Geplante Berufungen bis 2023	Davon Neue Stellen	Schätzung Berufung Frauen	Anzahl Professuren Stand 6/2023	Davon weiblich	Davon weiblich in %
CB	6	3	50%	14	14	5	20	8	40%
GSW	13	5	38%	20	20	12	33	17	52%
IAD	15	5	33%	3	3	2	18	7	39%
BW	14	4	29%	4,5	0,5	2	14,5	6	41%
ANG	28	5	18%	1	0	0	28	5	18%
WI	14	2	14%	3	0	1	14	3	21%
INF	14	1	7%	3,5	1,5	1,5	15,5	2,5	16%
ING	29	1	3%	4	0	1	29	2	7%
HTB	23	0	0%	4	0	2	23	2	9%
Beurl.	4	1	25%	0	0	0	4	1	25%
Gesamt	160	27	17%	57	39	46%	199	53,5	27%

Abbildung 17: Hochrechnung des Frauenanteils nach Fakultäten auf Basis der geplanten Neuberufungen und Einschätzungen der Fakultäten zum Frauenanteil

Nach wie entspricht die prognostizierte Frauenquote an den Fakultäten ING und HTB noch nicht dem bundesweiten Referenzwert von 12%. Allerdings entspricht der Anteil der prognostizierten neuberufenen Frauen den Referenzwerten des Kaskadenmodells vom Statistischen Bundesamt und kann damit als realistische Zielgröße geplant werden.

Zentraler Ansatzpunkt zur Erreichung der o.a. Zielquote wird als Unterziel die **Steigerung der Bewerbungen von Frauen** bei Stellenausschreibungen – insb. im MINT_Bereich - formuliert.

Eine Auswertung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zu den Fachhochschulen im Jahr 2018 kommt zu dem Ergebnis, dass zwar der Professorinnenanteil an Universitäten (23 %) und Fachhochschulen (22 %) sehr ähnlich sei. Allerdings bewerben sich Frauen seltener an Fachhochschulen als an Universitäten. Insbesondere in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in Mathematik und Naturwissenschaften gibt es ein entsprechendes Potenzial an promovierten Wissenschaftlerinnen.³² Demnach gilt es, das vorhandene Potential in Professuren zu überführen und zu fordern.

Bei den **Berufungsverfahren** war die Situation der Einstellungen von Professuren mit einem Frauenanteil von 10 Berufungen in 19 Verfahren der Jahre 2017/18 positiv zu bewerten. Zur tiefergehenden Analyse wurde rückwirkend ab dem Kalenderjahr 2017 neu erfasst, wie viele Bewerbungen, Einladungen zu Probelehrveranstaltungen, Listenplätze und Ernennungen auf Frauen entfielen. Diese Erfassung wird ab sofort für alle zukünftigen Berufungsverfahren standardmäßig fortgeschrieben. Die nachfolgende Abbildung zeigt zum einen, dass zwar der Frauenanteil an Bewerbungen mit **23% eher gering** ist, aber durchaus dem deutschen Durchschnitt bei Fachhochschulen entspricht. Doch offensichtlich ist die Qualität der Bewerberinnen sehr gut und die Erfolgsquote bei den Berufungen ist **mit über 50% im Vergleich zu 28% im Durchschnitt der deutschen Fachhochschulen weit überdurchschnittlich!**

³² vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S.139f

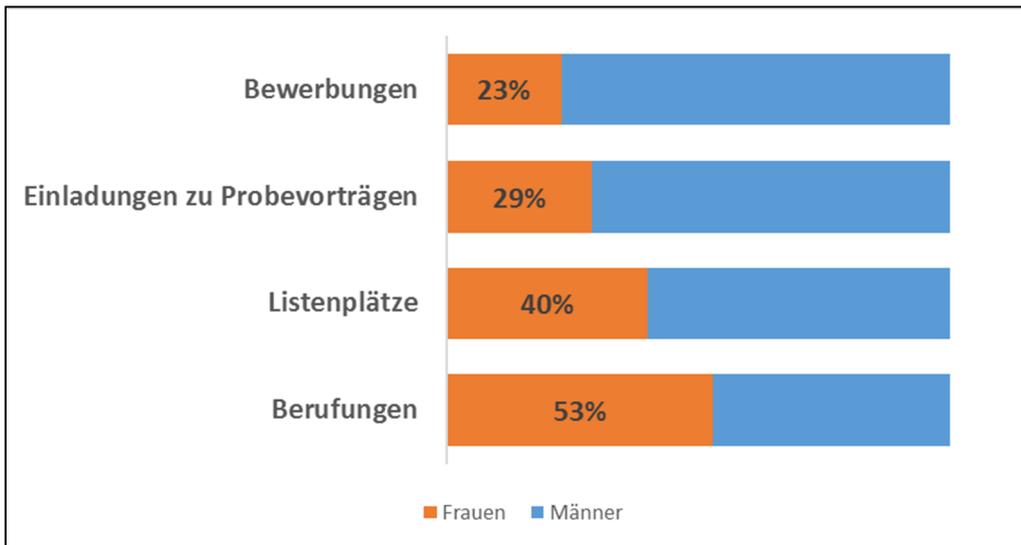


Abbildung 18: Frauenanteil in den Stufen der 19 Bewerbungsverfahren 2017 und 2018 an der Hochschule Rsenheim

Vor allem die Ausschreibungen in den Bereichen Gesundheit und Soziales in der Fakultät GSW und gestaltungsorientierte Stellen in der Fakultät IAD sind für die positive Zahl der Bewerberinnen verantwortlich.

Fakultät (Ausschreibungen)	Anzahl Bewerber	Davon Frauen in %	Vergleichswert Deutschland
GSW (4)	78	51%	42%
ING /cb (3)	132	35%	17%
IAD (3)	190	31%	k.A.
BW /cb (3)	196	17%	28%
ANG (1)	35	14%	14%
INF (2)	62	5%	14%
HTB (3)	81	1%	17%

Abbildung 19: Frauenanteil Bewerbungen nach Fakultäten 2017 und 2018 im Vergleich zum durchschnittlichen Frauenanteil eingegangener Bewerbungen pro Professur nach Fächergruppen³³

Der geringe Anteil an Bewerbungen liegt vor allem an der hohen Anzahl der Stellenangebote mit technischer Ausrichtung. So gab es z.B. bei den folgenden ausgeschriebenen Stellen insgesamt weniger als 20 Bewerber und keine Bewerberin: Maschinenkunde mit dem Schwerpunkt Holzbe- und verarbeitung, Maschinenbauliche Grundlagen und Holzbearbeitungsmaschinen oder Software Engineering und IT Sicherheit. Bei der der Ausschreibung von Stellen sollte darauf geachtet werden, dass die Anzahl der Bewerber insgesamt und damit auch der Frauenanteil höher ausfällt.

³³ vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S.134

Als **Ziele für die zukünftige Gleichstellungsarbeit bei Professuren** wird Folgendes formuliert:

- 1. Steigerung des Anteils von Professorinnen bei den technischen Fakultäten ING, INF und HTB auf mindestens jeweils 2 Frauen.** Das bedeutet eine Steigerung der Professuren in technischen Studiengängen von 3% auf mindestens 9%.
- 2. Steigerung des Frauenanteils bei Neuberufungen auf insgesamt 40%,** das entspricht auch dem prognostizierten Anteil an Absolventinnen in 5 Jahren (heute 37%) sowie der offiziellen Berechnung der Gleichstellungsquote des Statistischen Bundesamtes.
- 3. Damit insgesamt Steigerung des Anteils von Frauen an Professuren auf 27 % im Jahr 2023.** Das bedeutet ein Zuwachs von 2 % pro Jahr. Dies würde bei einer prognostizierten Zahl der Stellen von ca. 200 eine **Verdoppelung der Anzahl** Professorinnen in Rosenheim von derzeit 27 auf 54 bedeuten.

2.2.2 Maßnahmen zur Gleichstellung

Grund für die positive Entwicklung der letzten zwei Jahre ist zum einen, dass sich neue Studiengänge etabliert haben, die durch einen höheren Anteil weiblicher Studierender und qualifizierter Bewerberinnen gekennzeichnet sind. Dies sind insbesondere die Studiengänge Management in der Gesundheitswirtschaft, Physiotherapie, Pflege, Pädagogik der Kindheit sowie Soziale Arbeit. Auch in der Fakultät für Innenarchitektur wurden Frauen berufen. Zum anderen haben aber auch die bisher eingesetzten Maßnahmen zur Steigerung des Anteils an Professorinnen Erfolg gezeigt!

Die ambitionierten Ziele bis 2023 sind über eine Selbstmotivation der Fakultäten entwickelt worden, erfordern aber weitere Maßnahmen, damit sie erreicht werden können - insbesondere bei den technischen Studiengängen. Diese sind nachfolgend aufgeführt:

- 1. Finanzielle Anreize** bei Berufung von Frauen aus dem Innovationsbündnis 4.0
2. Maßnahmen zur **Steigerung der Anzahl Bewerberinnen** auf Professuren
3. **Verbesserung der Chancen** von Frauen in Berufungsverfahren

Zu 1. Finanzielle Anreize bei Berufung von Frauen

Aus dem Innovationsbündnis 4.0 stellt die Hochschulleitung bis Ende 2022 zusätzliche finanzielle Anreizmittel zur Verfügung. Angedacht sind bis zu 10.000 € Erstausrüstung pro neuberufener Professorin für die Fakultäten, deren Absolventinnenanteil deutlich unter 30 % liegt. Dies sind die Fakultäten INF, HTB, ANG, WI, ING.

Zu 2. Steigerung der Anzahl Bewerberinnen auf Professuren

Wie in der Situationsanalyse dargelegt, ist der wichtigste Hebel zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren eine Erhöhung der Zahl qualifizierter Bewerberinnen insbesondere in den technischen Studiengängen.

Wie schon in Kap. 2.1.2 bei den Maßnahmen für Studentinnen ausgeführt, ist der Frauenanteil nach Studiengängen sehr unterschiedlich – nicht nur bei den Studierenden, sondern dann auch bei den Professorinnen. Der Frauenanteil in den MINT-Fächern ist eher niedrig – gesellschaftliche Rollenbilder

lassen sich nicht in wenigen Jahren ändern. Die Datenanalyse zeigt aber, dass bei interdisziplinären, innovativen Studiengängen der Frauenanteil wesentlich höher ist. Und nicht nur das, die Anzahl der Studierenden insgesamt ist bei solchen Studiengängen auch oft höher.

Um also einen höheren Frauenanteil in technischen Studiengängen zu erreichen, möchte die Hochschule deshalb in den nächsten Jahren insbesondere bei den Studiengängen Ingenieurwissenschaften, Informatik sowie Bau, Studienschwerpunkte entwickeln, die spezielle Interessen von Frauen aufgreifen. Diese können z.B. aus den Bereichen Digitaler Medien, Umweltorientierung oder Design kommen. Bei der **Ausschreibung** neu zu besetzender Stellen soll möglichst auf Inhalte und Formulierungen geachtet werden, die bei jungen, qualifizierten Frauen eine höhere Aufmerksamkeit erzeugen.

Erste Ideen gibt es schon im Hinblick auf Ingenieurpädagogik, Biotechnologie und Medizintechnik. Zusätzlich zum höheren Frauenanteil kann auch eine Steigerung der Studierendenzahl insgesamt erreicht werden, da die Gruppe der Studentinnen zusätzlich zu den männlichen Studierenden hinzukommt.

Im Ausschreibungstext wird grundsätzlich darauf hingewiesen, dass die Hochschule eine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich zum Ziel hat. Auf der Homepage der Hochschule wurde unter dem Punkt: Ausschreibung Professuren eine Verknüpfung zur Datenbank der LaKoF – Datenbank mit einem Hinweis auf Ausschreibungen vorgenommen.³⁴ Diese Datenbank ist speziell für Frauen mit dem Berufswunsch Professur angelegt und informiert die Interessentinnen automatisch.

Die LaKoF bietet Informationsabende zu den Anforderungen einer Professur an, sowie zweimal im Jahr zweitägige Seminare, die potentielle Bewerberinnen auf die Anforderungen in einem Berufungsverfahren vorbereiten.³⁵ An diesen Veranstaltungen ist auch die Frauenbeauftragte der Hochschule Rosenheim beteiligt.

Ein intensives Networking von Frauen an der Hochschule mit dem Austausch von Informationen führt zu einer Steigerung an Bewerberinnen. Dazu gehören auch die Treffen der Fakultätsfrauenbeauftragten dreimal im Semester, oder die aller Professorinnen der Hochschule zu einem Stammtisch am Anfang und Ende des Semesters mit der Nutzung von persönlichen Kontakten, bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen.

Die Suche nach geeigneten Bewerberinnen ist darüber hinaus auch strukturell im Berufungsprozess verankert. Der beziehungsweise die Vorsitzende der Berufungskommission erhält die Verantwortung dafür, dass in den jeweils relevanten Fachkreisen aktiv nach qualifizierten Frauen gesucht wird. Die in der Berufungskommission beteiligte Frauenbeauftragte kontrolliert dieses Vorgehen.

Zu 3. Verbesserung der Chancen von Frauen in Berufungsverfahren

Die Arbeitsgruppe der Fakultäts-Frauenbeauftragten hat verbindliche Richtlinien zur Verbesserung der Gleichstellung in Bewerbungsverfahren entwickelt. Die verpflichtende Einbeziehung einer externen, neutralen Personalberatung hat seit einigen Jahren zu einem zusätzlichen Input bei der Bewertung der persönlichen Eignung von Bewerbenden im Berufungsverfahren geführt und kann sehr positiv bewertet werden.

³⁴ Vgl. <https://gleichstellung-bw.hfwu.de/kfweb/>

³⁵ Vgl. <http://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/qualifizierungsprogramm/qualifizierungsprogramm-rein-in-die-hoersaele#seminare--berufsziel-professorin-an-einer-haw->

Bei der für eine Professur erforderlichen Berufspraxis von fünf Jahren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind Frauen oft benachteiligt. So sind es immer noch überwiegend die Mütter, die zugunsten von Kindererziehung ihre berufliche Tätigkeit zumindest vorübergehend auf Teilzeit einschränken. In der bis 2013 gängigen Berufspraxis wurde eine Teilzeitbeschäftigung von 50 % oder mehr voll auf die für eine Professur erforderliche berufliche Praxis angerechnet. Teilzeitbeschäftigung von unter 50 % wurde dagegen gar nicht angerechnet. Die Hochschule hat sich entschlossen, diese Praxis in dem Sinne zu ändern, dass Frauen und Männern mit familienpolitisch bedingter Teilzeit diese zu 100 % als berufliche Tätigkeit angerechnet wird, unabhängig davon, in welchem Ausmaß die Teilzeit stattfand. Eine entsprechende Änderung der Grundordnung der Hochschule wurde 2013 im Hochschulrat beschlossen.

Die Frauenbeauftragten der Fakultäten, die stets Mitglied der Berufungskommission sind und somit von Beginn an in den Berufungsverfahren mitwirken, sind durch regelmäßige Treffen mit allen Frauenbeauftragten der Hochschule sehr gut vernetzt und können jederzeit auf Unterstützung und Beratung zurückgreifen.

Zukünftig sollen alle Frauen, die zu Probelehrveranstaltungen eingeladen werden, von den Frauenbeauftragten auf Termine der Seminare zur Qualifizierung von Bewerberinnen der LaKoF aufmerksam gemacht werden. Zudem ist ein Konzept zum Coaching von Bewerberinnen seitens der LaKoF in Bearbeitung, welche die Frauenbeauftragte der Hochschule Rosenheim maßgeblich mitgestaltet.

2.3 Lehrbeauftragte

2.3.1. Ausgangssituation und Zielsetzung

Die **Tätigkeiten als Lehrbeauftragte** ist als Vorstufe für die Bewerbung auf eine Professur von großer Relevanz. Zum einen werden Frauen an das Berufsbild herangeführt, zum anderen gewinnen sie pädagogische Erfahrung, die bei einer Bewerbung von sehr großem Vorteil ist. Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen auf, dass der Anteil von Frauen unter Promovierenden 45 % beträgt, trotzdem gibt es nur einen Anteil von 23 % unter den hauptberuflichen Professuren.³⁶ Vor dem Hintergrund, dass gerade eine Professur aufgrund der flexibleren Arbeitszeiten ein sehr familienfreundlicher Beruf ist, verwundern diese Daten. Konsequenz daraus ist, dass der Anteil der Frauen an beruflichen Zwischenstufen zur Professur gefördert werden sollte und das ist unter anderem die Übernahme von Lehraufträgen.

Die Situation der Lehrbeauftragten stellt sich wie folgt dar: **von den 324 Personen sind 96, also 30 %, weiblich.** Unter den Lehrbeauftragten befanden sich relativ konstant über die letzten Jahre ca. 30 % Frauen, welche 40 % der Stunden unterrichten, die von Lehrbeauftragten durchgeführt werden. Der Anteil Frauen an diesen Positionen sollte laut Gleichstellungskonzept 2013 weiterhin bei mindestens 30 % gehalten werden. Dies wurde erreicht.

Betrachtet man die Verteilung auf die Organisationseinheiten ergibt sich aber ein sehr differenziertes Bild. So sind die Fakultäten IAD, bezogen jedoch auf eine geringe Fallzahl, mit 64 %, die Fakultäten für WI mit 44 %, GSW mit 43 % sowie ANG mit 39 % Frauenanteil noch eher geschlechtergerecht besetzt.

³⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2017), Frauenanteil an Hochschulen in Deutschland nach akademischer Laufbahn im Jahr 2016, destatis.de

In den Zentralen Einrichtungen mit 56 Köpfen und einem Frauenanteil von 27 %, den Fakultäten BW mit 21 %, ING sowie HTB mit jeweils 18 % sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

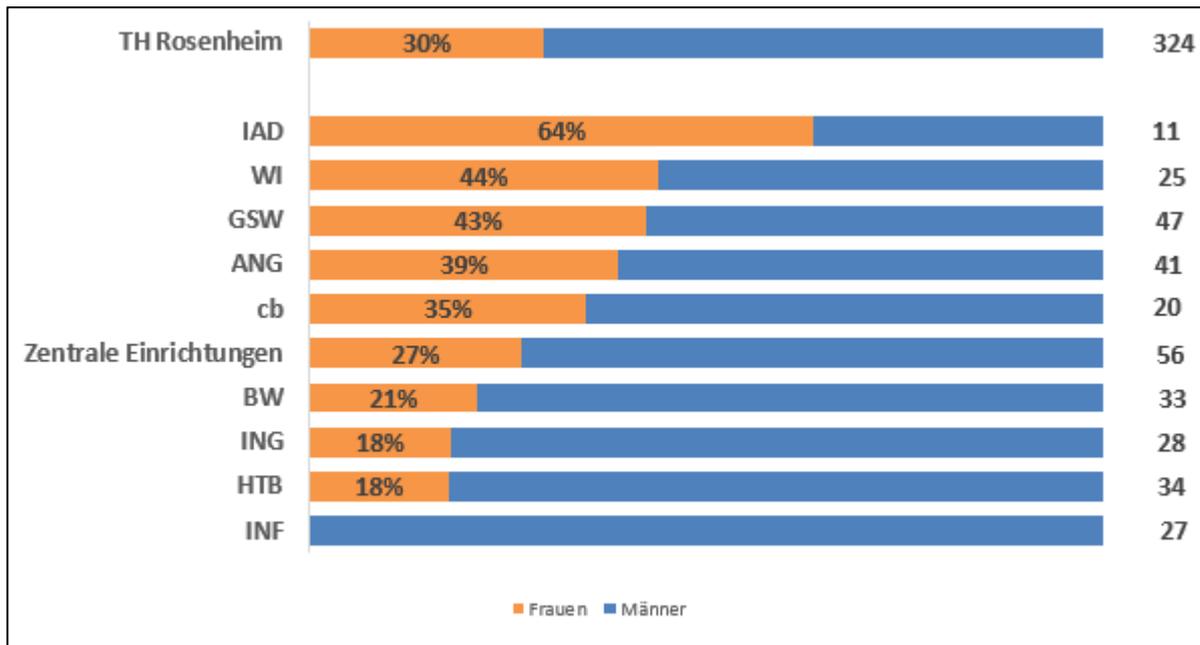


Abbildung 20: Verteilung der Lehrbeauftragten nach Organisationseinheiten

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter unter den Lehrbeauftragten und Professuren nach Fakultäten ergibt sich ein sehr differenziertes Bild. Keine Fakultät hat mehr Professorinnen als Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten. Einzelne extreme Beispiele sind die Fakultät WI mit 44 % weiblichen Lehrbeauftragten und nur 14 % Professorinnen, genauso wie die ING mit 18 % weiblichen Lehrbeauftragten und 3 % Professorinnen oder die HTB mit 18 % weiblichen Lehrbeauftragten und keiner Professorin.

Insbesondere im Fachgebiet Betriebswirtschaft sollte eine geschlechtergerechte Verteilung aber möglich sein. Größter Handlungsbedarf besteht in der Fakultät INF, die unter 27 Lehrbeauftragten keine einzige Frau hat.

Als **Ziel für die zukünftige Gleichstellungsarbeit bei Lehrbeauftragten** soll deshalb Folgendes formuliert werden:

1. Steigerung des **Anteils der weiblichen Lehrbeauftragten auf insgesamt 35 %** in Anlehnung an den Anteil Studentinnen. Das entspricht einem Zuwachs von 16 weiblichen Lehrbeauftragten.
2. Der Frauenanteil soll insbesondere im Bereich der **Informatik (auf 20 %)** und **Betriebswirtschaft (auf 30 %)** gesteigert werden

2.3.2 Maßnahmen zur Gleichstellung

Trotz aktiver Suche und Information aller Professorinnen und Professoren der Hochschule fällt es immer noch schwer, geeignete Bewerberinnen für Lehraufträge zu finden. Grund hierfür ist zum einen der geringe Anteil an den Absolventinnen in technischen Studiengängen und gerade in den künstlerischen oder MINT-Fächern die oft fehlende Qualifikation in Form einer Promotion oder promotionsadäquater Leistungen.

Die wichtigste Maßnahme für die Erhöhung des Anteils von Frauen bei einer **Tätigkeit als Lehrbeauftragte** ist die Förderung durch das Lehrauftragsprogramm „**Rein in die Hörsäle**“ der LaKoF. Das Programm finanziert aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst Lehraufträge von Frauen, die Berufungsvoraussetzungen erfüllen. Damit erhalten diese einen guten Einblick in die Lehre an einer Fachhochschule und gewinnen außerdem an Lehrerfahrung, die für den Nachweis der pädagogischen Eignung für die Bewerbung auf eine Professur notwendig ist. Zudem kann Interesse und Motivation für das Berufsfeld der Professorin gefördert werden. Das Programm wirkt somit direkt auf die Erhöhung der Anzahl von qualifizierten Bewerberinnen für eine Professur hin. Im letzten Jahr wurden sieben Lehraufträge von Frauen an der Hochschule und damit 12 % der Anträge aller 18 bayerischen Hochschulen gefördert.³⁷ Die Hochschule ist damit deutlich überdurchschnittlich engagiert und steigert sich kontinuierlich. Jedes Semester werden alle Professoren über die Frauenbeauftragte informiert und aufgefordert, nach geeigneten Frauen zu suchen und Anträge zu stellen.

Besonders erfolgreich hat sich in der Vergangenheit die Nutzung von Netzwerken erwiesen. So sind allein über das Mentoring-Programm über 300 Adressen zu qualifizierten Frauen in der Wirtschaft aufgebaut worden. Aus diesem Netzwerk wurden schon häufig Frauen für Lehraufträge, Vorträge und auch Promotionsstipendien gewonnen.

Gerade für betriebswirtschaftliche Lehraufträge in den Fakultäten Informatik (inkl. Wirtschaftsinformatik) und Betriebswirtschaft stehen eigentlich viele qualifizierte Frauen zur Verfügung. Hier sollten die Frauenbeauftragten der Fakultäten explizit auf die Suche gehen, um geeignete Lehrkräfte zu akquirieren.

2.4 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

2013 und 2017 gab es an der Hochschule unverändert 10 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbAs). Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind mit 2 % der Beschäftigten die kleinste Gruppe an der Hochschule. Von 10 Personen sind 7 weiblich. Insbesondere die Fakultät ANG hat mit 86 % und 7 Frauen mehr weibliche Lehrkräfte. Diese sind besonders im Bereich der Fremdsprachen angesiedelt. Auffällig ist, dass der Lehrkräftebereich eher weiblich dominiert ist, während bei den Professuren genau gegenläufig eher mehr Männer beschäftigt sind. Das Ziel aus dem Gleichstellungskonzept 2013 war es, einen 60 % Anteil zu erreichen. Dies wurde übertroffen.



Abbildung 21: Verteilung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben

³⁷ Vgl. Auswertung von statistischen Daten der LaKoF

Die Hochschule sieht derzeit keinen Handlungsbedarf zur Anpassung des Frauenanteils bei Lehrkräften für besondere Aufgaben.

2.5 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende

2.5.1 Ausgangssituation und Zielsetzung

Mit 3 % sind die Wissenschaftlichen Mitarbeitenden die zweitkleinste Beschäftigungsgruppe an der Hochschule. Wie in Abbildung 22 visualisiert, sind bei **31 Personen zwölf Frauen beschäftigt, ein Anteil von 39 %**. Diese verteilen sich mit einer Beurlaubung auf vier weitere Organisationseinheiten. Die Zentralen Einrichtungen, allen voran der Bereich der „Forschung und Entwicklung“, haben mit 22 Beschäftigten bestimmungsgemäß den größten Anteil an Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und einen Frauenanteil von 32 %. Das Hochschulinstitut Burghausen hat mit zwei Frauen 100 % Frauenanteil. Die Fakultät ANG hat mit drei Frauen von fünf Beschäftigten einen Anteil von 60 %. Der Durchschnitt der bundesdeutschen Fachhochschulen liegt hier bei 42 %.³⁸ Insgesamt sind Frauen im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Hochschule Rosenheim etwas geringer als im bundesdeutschen Durchschnitt vertreten.

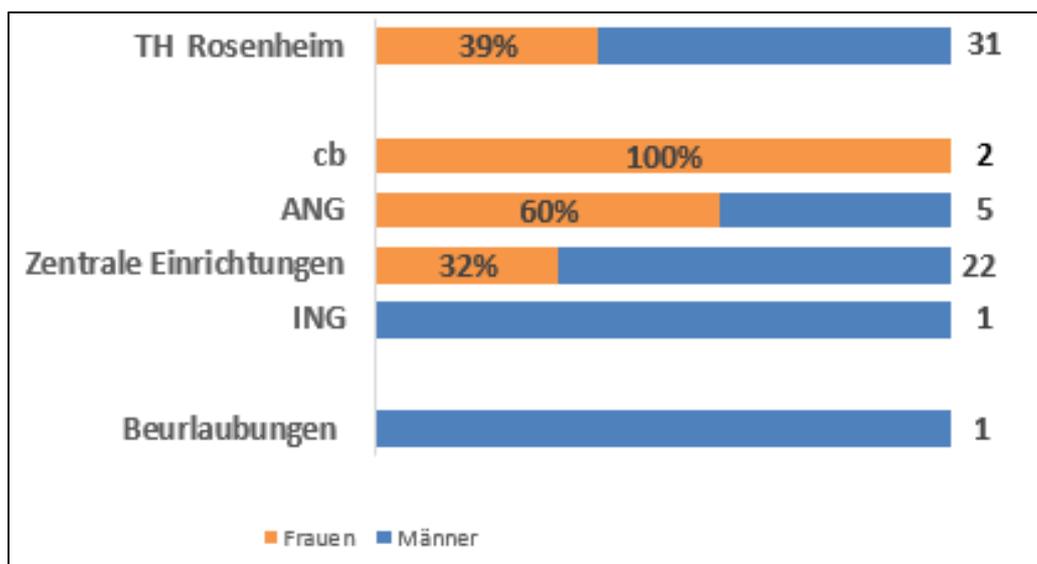


Abbildung 22: Anteile der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Organisationseinheiten

Nicht alle Wissenschaftlichen Mitarbeitenden nehmen an einem **Promotionsverfahren** teil. An der Hochschule promovieren aktuell 7 Frauen von 26 Promovierenden. Dies ist in Abbildung 23 dargestellt. Die meisten werden über den Dachverband des BayWiss organisiert. Die Abteilung Forschung und Entwicklung baut gerade Kooperationen für Promotionen mit Universitäten auf. Hierbei soll explizit darauf geachtet werden, dass geeignete Absolventinnen zukünftig zu einer kooperativen Promotion motiviert werden. Zwei Frauen werden derzeit über ein Promotionsstipendium der Bayerischen Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (LaKoF) gefördert.

³⁸ vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S. 129

Die Fakultät GSW hat als jüngste Fakultät mit vier Promovendinnen den höchsten Anteil an Frauen. Im bundesdeutschen Durchschnitt wurden 2012 bis 2014 39 % der Promotionen von Frauen verfasst, beziehungsweise 32 % von Frauen mit einem FH-Abschluss.³⁹ Unter Berücksichtigung der geringen Fallzahl, **promovieren demnach 10 % weniger Frauen an der Hochschule Rosenheim als im bundesdeutschen Durchschnitt.** Deutschlandweit sind in der Fächergruppe „Gesundheitswissenschaften“ 66 % der Promovenden, bzw. 45 % der Promovenden mit FH-Abschluss weiblich, in der Fächergruppe „Ingenieurwissenschaften“ 18 % bzw. 14 %, bei „Mathematik, Naturwissenschaften“ 40%, sowie in den „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ 36 % bzw. 26 %.⁴⁰

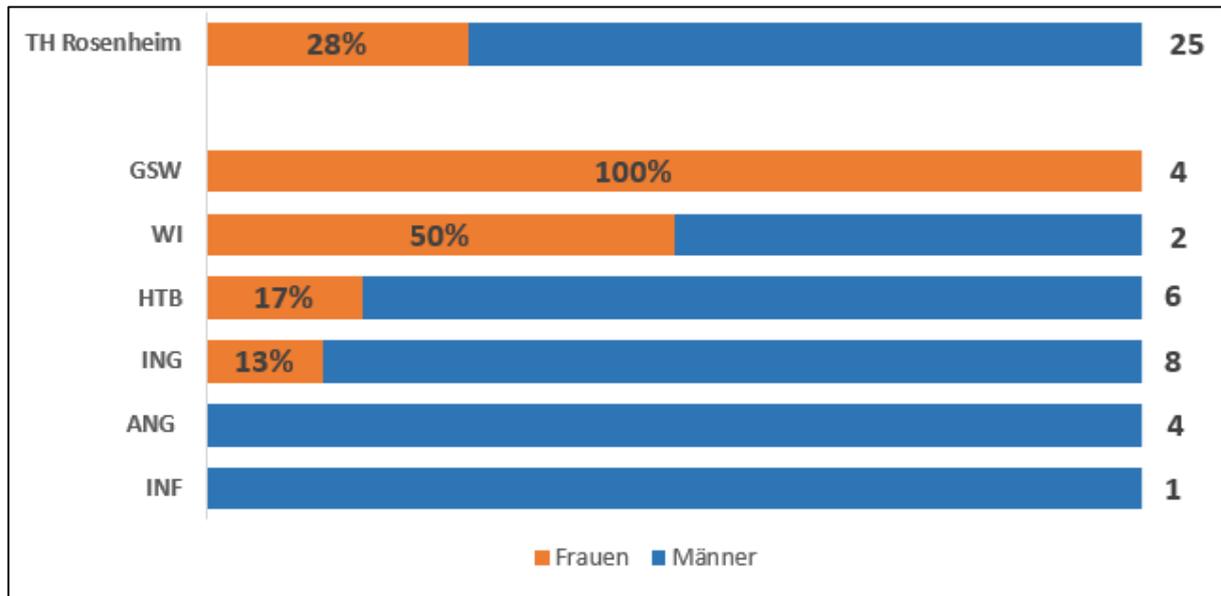


Abbildung 23: Anteil der Promovendinnen nach Köpfen in Prozent nach Fakultäten der Betreuenden.

Die Sonderauswertung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zu den Fachhochschulen im Jahr 2018 kommt zu dem Ergebnis, das im Vergleich zu Fachhochschulstudenten und Universitätsstudierenden beider Geschlechter FH-Studentinnen seltener einen Master anstreben und seltener promovieren. „Dieses Potenzial an Promotionen von FH-Absolventinnen sollte stärker gefördert werden, da damit auch der Pool an potenziellen Bewerberinnen für Professuren erhöht werden könnte.“⁴¹

2.5.2 Maßnahmen zur Gleichstellung

2017 wurde eine Stelle zur Betreuung von Promotionen in der zentralen Einrichtung Forschung und Entwicklung geschaffen. Mit dieser Stelle wird auch die Förderung von Frauen in der Wissenschaft als Aufgabe verbunden. Die Information über mögliche Stipendien wie dem LaKoF-Promotionsprogramm und weitere Stipendienmöglichkeiten wird dort koordiniert.

³⁹ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S. 126

⁴⁰ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S. 126

⁴¹ vgl. vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S.139

2.6 Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren

2.6.1 Ausgangssituation und Zielsetzung

Zum Stichtag sind in der Gruppe der Studentischen Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren 128 Studierende beschäftigt. Davon sind 40 Frauen, also ein Frauenanteil von 31 %. Verglichen mit dem Anteil der Studentinnen von 35 % an allen Immatrikulierten sind weibliche Studentische Hilfskräfte und Tutorinnen etwas seltener eingesetzt, als zu erwarten wäre.

Vor allem Tutorinnen sind eine besonders förderungswürdige Gruppe, da sie verantwortungsvolle Aufgaben in der Lehre übernehmen und so an eine wissenschaftliche Karriere herangeführt werden können. Zudem erfüllen sie eine Vorbildfunktion für junge Studentinnen.

Von den zum Stichtag 6/2018 als Tutorinnen und Tutoren beschäftigten Studierenden sind 41 % weiblich und damit leicht überdurchschnittlich ist. Insgesamt ist die Zahl der Tutorinnen und Tutoren in den Fakultäten Ingenieurwissenschaften und Wirtschaftsingenieurwesen sehr niedrig und sollte zur Qualitätsverbesserung der Lehre gesteigert werden. Gerade für die diese Studiengänge bieten sich Chancen, Studentinnen als Tutorin zu gewinnen.

Fakultäten	Studierende	Tutoren/ innen		
	Frauen in %	Gesamt	weiblich	Frauen in %
Ingenieurwissenschaften	11%	1	0	0%
Holztechnik	18%	10	4	40%
Informatik	18%	12	3	25%
Wirtschaftsingenieurwesen	24%	0	0	0%
Angewandte Natur- und Geisteswissenschaften	29%	22	10	45%
Betriebswirtschaftslehre	55%	4	2	50%
Gesundheits- und Sozialwissenschaften	79%	5	3	60%
Innenarchitektur	82%	2	1	50%
Gesamt	35%	56	23	41%

Abbildung 24: Vergleich der der Tutoren und Tutorinnen (nicht Studentische Hilfskräfte) mit dem Anteil Studentinnen nach Fakultäten

Als Ziel für die zukünftige Gleichstellungsarbeit bei Tutoren und Tutorinnen soll deshalb Folgendes formuliert werden:

Steigerung der Anzahl **Tutoren und Tutorinnen** insgesamt auf ca. 65 **durch gezielte Ansprache von Studentinnen**. Der Anteil der Tutorinnen sollte hierbei weiterhin bei **mindestens 40% liegen**.

2.6.2 Maßnahmen zur Gleichstellung

Bisher gab es weder zahlenbasierte Analysen noch gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Studentischen Hilfskräften und Tutorinnen. Es ist aber wichtig, Studentinnen frühzeitig an anspruchsvolle Aufgaben heranzuführen, da die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass Frauen, die als Tutorin gearbeitet haben, auch später ein Masterstudium aufnehmen und zu Promotionen angeregt werden.

Zukünftig wird als eine die Maßnahme festgelegt, dass die **Fakultäten jährlich in den Lehrberichten** über die Beschäftigung von Hilfskräften, Tutorinnen und Tutoren nach Geschlechtern im Vergleich zum Anteil an Studierenden berichten sollen.

Die Hochschulleitung wird zudem ein **Tutorinnenprogramm** einführen. Hiermit sollen qualifizierte Studentinnen aktiv angesprochen und als Tutorin eingesetzt werden. Die Hochschulleitung übernimmt die Finanzierung für weibliche Tutorinnen in den Fakultäten ANG, INF, ING, WI und HTB.

2.7 Hochschulleitung, Gremien und Kommissionen

Nachfolgend wird die Situation in den Leitungsgremien der Hochschule dargestellt: Hochschulleitung, Erweiterte Hochschulleitung, Senat und Hochschulrat. Die untenstehende Tabelle zeigt die Verteilung von Frauen an der Hochschule Rosenheim in den höchsten Gremien.

	Mitglieder	Frauen 2012	Frauen 2018	Frauenanteil 2018
Hochschulleitung	4	0	0	0 %
Erweiterte Hochschulleitung	14	1	4	29 %
Senat	11	2	3	18 %
Hochschulrat	14	1	2	14 %

Abbildung 25: Anzahl von Frauen in Hochschulentscheidungs-gremien

Die **Hochschulleitung** ist derzeit mit 4 Personen ohne Frau besetzt: mit dem Präsidenten, zwei Vizepräsidenten und dem Kanzler. Die Ausweitung von einem auf zwei Vizepräsidenten im Jahr 2017 führte nicht zu einer ausgeglichenen Abbildung der Geschlechter in der Hochschulleitung. Zum Vergleich: Deutschlandweit waren im Jahr 2016 18 % der Präsidentinnen und Präsidenten, 25 % der Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten sowie 34 % der Kanzlerinnen und Kanzler von Fachhochschulen Frauen.⁴²

Erfreulich ist die Entwicklung der Frauen in der **Erweiterten Hochschulleitung**. Diese setzt sich zusammen aus den vier Mitgliedern der Hochschulleitung, den acht Dekanen und Dekaninnen, der Leiterin des Hochschulinstituts Burghausen und der Hochschulfrauenbeauftragten. Der Anteil hat sich in den letzten Jahren von zwei auf vier Frauen und damit von 7 % auf 29 % erhöht, da drei von acht Dekanaten auf Frauen entfallen.

Der Anteil der Professorinnen in den **Fakultätsräten** entspricht in etwa dem Frauenanteil an den Professuren insgesamt. Studentinnen sind mit 40 % sogar überdurchschnittlich in den Fakultätsräten repräsentiert. Die meisten Professorinnen sind bereits überdurchschnittlich aktiv in der Selbstverwaltung, beispielsweise als Fakultätsfrauenbeauftragte, Auslandsbeauftragte, Didaktikbeauftragte oder Studiengangsleiterin. Diese Situation sollte sich bei einer weiteren Steigerung des Frauenanteils noch weiter verbessern.

Vorrangiges Ziel des Gleichstellungskonzepts 2013 war es, dass zumindest eine Professorin der Hochschule Rosenheim im **Senat** vertreten ist und damit auch der Frauenanteil im Hochschulrat weiter erhöht wird. Das erste Ziel wurde erreicht, es befindet sich neben der Frauenbeauftragten eine Professorin im Senat und damit liegt der Anteil Frauen dort bei 18 %. Die Professorin ist auch gleichzeitig Mitglied im **Hochschulrat**. Mit einer gewählten weiblichen studentischen Vertretung,

⁴² vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S. 136

kommt der Hochschulrat derzeit auf zwei Frauen. Deutschlandweit waren 2016 ein Drittel der Hochschulratsmitglieder an Fachhochschulen weiblich.⁴³ Die Hochschule Rosenheim ist hier mit 14 % deutlich unterdurchschnittlich.

Als **Ziel für die zukünftige Gleichstellungsarbeit bei Gremien** soll deshalb Folgendes formuliert werden:

Steigerung des **Frauenanteils in allen Entscheidungsgremien der Hochschule auf mindestens 30 %** in Anlehnung an die gesetzliche Frauenquote bei Aufsichtsräten.

Umgesetzt soll dieses Ziel durch eine aktive Ansprache von geeigneten Frauen, die bei Wahlen antreten bzw. bei Ausscheiden von Mitgliedern nachrücken.

Zu berücksichtigen ist bei den gewählten Gremien, wie Hochschulleitung, den Dekanaten, Fakultätsrat, Senat und Hochschulrat die aufgrund des Wahlrechts beschränkte Möglichkeit der Steuerung der Gleichverteilung von Frauen und Männern.

3. Gleichstellung beim wissenschaftsstützenden Personal

In der Gruppe des wissenschaftsstützenden Bereichs hatten alle Bayerischen Fachhochschulen 2016 zusammen einen Frauenanteil von 56 %.⁴⁴ Genauso wie die Hochschule Rosenheim mit Ihren 169 Frauen von 304 Personen heute.

Bei der Betrachtung der Bezahlung zwischen Frauen und Männern kann bei den Wissenschaftsstützenden Beschäftigten keine geschlechterdifferenzierte Darstellung nach Qualifikationsgruppen erfolgen, da sie jeweils in ihrer Gruppe in der gleichen entsprechenden Gehaltsklasse vergütet werden. Die vier Qualifikationsebenen der Entgelt- beziehungsweise Besoldungsgruppen sind in nachfolgender Tabelle dargestellt. In den weiteren Unterkapiteln wird der geschlechtsspezifischer Unterschied nach Qualifikationsebenen für den Verwaltungsbereich und den Technischen Bereich analysiert.

Qualifikationsebene	Dienst	Besoldungsgruppe (Beamte)	Entgeltgruppe (Angestellte)
4.	Höherer	A 13 - A 16	E 13 - E 15
3.	Gehobener	A 9 - A 13 (Teil)	E 9 - E 12
2.	Mittlerer	A 5 - A 8	E 5 - E 8
1.	Einfacher	A 2 - A 5	E 1 - E 4

Abbildung 26: Tabelle der Qualifikationsebenen im öffentlichen Dienst

⁴³ vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 60 (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, S. 138

⁴⁴ Vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik: Hochschulpersonal (ohne studentische Hilfskräfte) in Bayern 2015 und 2016 nach Hochschularten und Hochschulen, Fürth, 2017. Zitat der Zahlen von 2016. Zeile 406

2.3. 3.1 Verwaltungspersonal

Im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten der Hochschule mit 37 % Frauen sind im Verwaltungsbereich mit 176 Beschäftigten **Frauen mit 84 % stark überrepräsentiert**. Dieser starke Bereich führt im Wesentlichen dazu, dass die Hochschule in der Gesamtbetrachtung auf 37 % Frauenanteil kommt.

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter im Verwaltungsdienst, bezogen auf die Besoldungsstufen bei Beamten beziehungsweise die Qualifikationsebenen und damit Entgeltgruppen der Angestellten, ergibt sich nachfolgende Abbildung. Bei einem Gesamtanteil von 84 % Frauen im Verwaltungsdienst sind die ersten drei Qualifikationsebenen mit 83 % bis 89 % fast gleichgewichtet zum Gesamtanteil. Im Höheren Dienst, also der vierten Qualifikationsstufe sind zwar mit 55 % immer noch mehr Frauen beschäftigt, aber signifikant mehr Männer (5 von 11) höher eingruppiert als im Durchschnitt der Verwaltungstätigkeit.

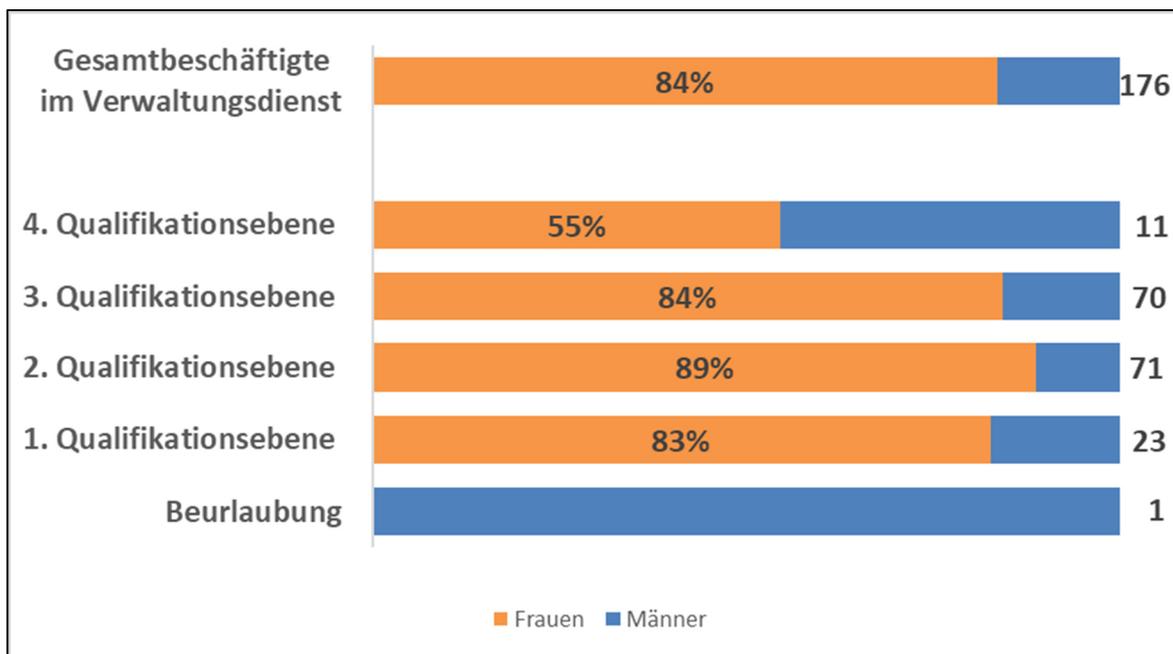


Abbildung 27: Anteil von Frauen und Männern nach Qualifikationsebenen im Verwaltungsdienst

Die Hochschule betrachtet den Status Quo im Verwaltungsdienst als angemessen und es gibt keinen weiteren Handlungsbedarf. Gesamthochschulisch gesehen wirkt der hohe Frauenanteil ausgleichend

3.2 Technisches Personal

Im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten der Hochschule mit 37 % Frauen sind im Technischen Bereich mit 128 Beschäftigten **nur 17 % Frauen eingesetzt**. Wie in Abbildung 28 dargestellt, findet sich auf der ersten Qualifikationsebene überhaupt keine Frau. In den anderen drei Qualifikationsebenen sind mit 11 % bis 21 % ähnlich wenige Frauen beschäftigt.

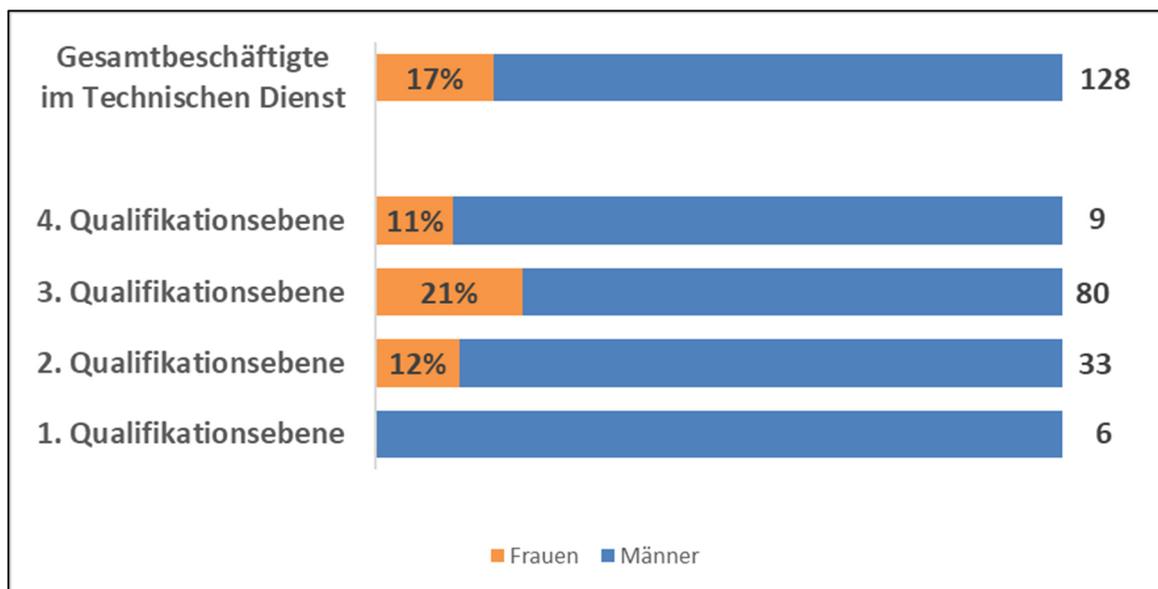


Abbildung 28: Anteil von Frauen und Männern nach Qualifikationsebenen im Technischen Dienst

Der Anteil von Frauen in der 3. Qualifikationsebene entspricht dem Anteil der Absolventinnen. Hier ist kaum eine Steigerung zu erwarten. Für alle Bereiche soll davon unabhängig zukünftig bei allen **Stellenausschreibungen die zusätzliche Aufforderung** formuliert werden, dass besonders Frauen sich auf technische Berufe bewerben sollen und dass die Stelle teilzeitfähig ist, um den Anteil von Frauen in diesem unterrepräsentierten Bereich grundsätzlich zu erhöhen. Dabei sollen insbesondere Studentinnen und Absolventinnen der Hochschule aktiv von den Einstellenden angesprochen werden.

Als weitere Maßnahme wird festgehalten, dass die Verteilung der Geschlechter bei den Technischen Mitarbeitenden in den **Lehrbericht der Dekane** eingearbeitet werden muss.

4. Sonstige übergreifende Gleichstellungsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsarbeit der Hochschule wirkt bewusst auch nach außen, um eine höhere Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit zu erhalten. Die Hochschule möchte dazu beitragen, ein gleichgestelltes Frauenbild in der regionalen Gesellschaft zu fördern. Dazu gehören unter anderem die bereits genannten Aktivitäten wie das Mentoring-Programm, der Girls Day oder das Forscherinnencamp über die auch immer umfangreich in der regionalen Presse berichtet wird.

Zum Thema Mentoring wurde auch schon mehrfach in der Presse berichtet und derzeit entsteht in Zusammenarbeit mit der regionalen Zeitung Oberbayerisches Volksblatt eine Mini-Serie in der jede Woche ein sogenanntes Tandem aus Mentorin und Mentee vorgestellt wird.

Besondere Bedeutung haben große, öffentlichkeitswirksame **Vorträge im Rahmen der Reihe „Frauen und Hochschule“**. Diese werden im März oder April, zumeist kombiniert mit dem Internationalen Frauentag, veranstaltet. Bekannte Buchautorinnen, Managerinnen und Rednerinnen referieren zu Genderthemen. So wurden im Jahr 2018 die bekannte Buchautorin Sigrid Meuselbach zum Thema „Weck die Chefin in Dir“ und im Jahr 2017 die von Focus zum Top-Coach gekürte Mental Trainerin Antje Heimsoeth zum Thema „Erfolg als Frau beginnt im Kopf“ engagiert. Für 2019 ist ein Vortrag der bekannten Finanzexpertin und Brigitte-Kolumnistin Helma Sick geplant.

Die Veranstaltungen haben sich inzwischen als fester, beliebter Programmpunkt im Rosenheimer Veranstaltungskalender mit guter Berichterstattung in der regionalen Presse etabliert. Sie haben eine sehr positive Auswirkung auf das gleichgestellte und moderne Image der Hochschule. In den letzten Jahren haben jeweils ca. 150 Frauen an diesen Veranstaltungen teilgenommen. Die Veranstaltungen sollen deshalb unbedingt weiter fortgeführt werden.

Familienfreundliche Hochschule

Sowohl für Studierende als auch Beschäftigte ist die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** (Studium und Beruf) ein wichtiger Faktor bei der Gestaltung der Arbeits-, Lehr- und Lernbedingungen. Familienfreundliche Rahmenbedingungen fördern die Zufriedenheit und die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben.

Zwei Drittel der Professorinnen an der Hochschule haben Kinder und managen täglich die Anforderungen von Beruf und Familie. Die Anzahl von Studierenden mit Kindern wird derzeit amtlich nicht erfasst. Allerdings haben aktuell 32 Studierende, davon 24 weiblich (75 %), wegen Mutterschutz, Elternzeit oder familiärer Pflege ein Urlaubssemester eingelegt. Diese Zahlen zeigen, dass der Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen vorhanden ist und nicht nur gesetzlich vorgeschrieben.

Die Hochschule Rosenheim hat in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen in diesem Bereich ergriffen:

- So können Kinder im Alter von ein bis drei Jahren in der **Kinderkrippe** „Studentenflöhe“ betreut werden.⁴⁵ Die Krippe ist eine studentische Elterninitiative, der Träger das Studentenwerk München. Die Plätze wurden wegen der großen Nachfrage auf 24 ausgebaut. Bedarf besteht aber weiterhin an einer Tagesstätte für Kinder von unter einem Jahr.
- Es wurden zentrale **Parkplätze** für schwangere Studentinnen und Studierende mit Kind am Besucherparkplatz zur Verfügung gestellt.
- Zu einer Informationsveranstaltung zum Thema „**Studieren mit Kind**“ kamen bis zu 20 Studierende. Eine entsprechende **Broschüre** mit einer Zusammenstellung aller Informationen von Finanzierung bis Beurlaubung über Prüfungsfragen und Anlaufstellen wurde erstellt.⁴⁶ Im Vergleich zu anderen Hochschulen sind die Maßnahmen aber eher von geringem Umfang. Es fehlt ein Familienbüro, weitere Anlaufstellen und Informationsmaterialien.
- Mit den Neuregelungen des Mutterschutzrechts⁴⁷ zum 1. Januar 2018 hat sich auch die Hochschule an den Zielen eines **modernen Mutterschutzes** zu orientieren. Die Regelungen gelten uneingeschränkt für Beschäftigte und Studentinnen und erfordern eine Anpassung des Hochschullebens. Dadurch wird der Diskriminierung schwangerer und stillender Frauen entscheidend entgegengewirkt. Bestehende Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen werden berücksichtigt und die besondere Situation schwangerer und stillender Frauen ins Zentrum gerückt.

An der Hochschule wird gerade ein Konzept für eine zentrale Anlaufstelle „**Familienbüro**“ entwickelt, welches als zentrale Koordinationsstelle für alle Aspekte rund um das Thema Familiengerechtigkeit fungieren wird. Unterstützt werden sollen u.a. schwangere Studentinnen, Studierende mit Kindern

⁴⁵ Vgl. <http://studentenfloehe-rosenheim.de/>

⁴⁶ Vgl. <https://www.fh-rosenheim.de/home/infos-fuer/studierende/beratung-orientierung/studieren-mit-kind/>

⁴⁷ Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

sowie Mitarbeiter/innen und Professoren/innen der Technischen Hochschule Rosenheim mit Erziehungsaufgaben.

Verschiedenste Projekte sind geplant und aktuell entstehen gerade ein speziell ausgestatteter und gut erreichbarer Eltern-Kind-Raum sowie ein Still-Zimmer, die vor allem für schwangere und stillende Frauen eine Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen bedeuten soll. Daneben will die Hochschule ihre Unterstützungsaktivitäten bei der **Kinderbetreuung in den Schulferien** weiter ausbauen.

5. Zusammenfassung und Ausblick zur Förderung des Frauenanteils

Das vorliegende Gleichstellungskonzept 2018 baut auf den Konzepten der Jahre 2013 und 2008 auf und entwickelt die bisher schon erfolgreich durchgeführten Maßnahmen weiter fort. Erstmals sind in diesem Gleichstellungskonzept alle Beschäftigten der Hochschule umfassend erfasst.

Besonderer **Schwerpunkt des Gleichstellungskonzeptes 2018** liegt auf Maßnahmen zur Steigerung des Anteils bei Professorinnen und Studentinnen an der Hochschule – insb. in den MINT-Fächern.

Bei den **Studierenden** konnte trotz zahlreicher Maßnahmen in den letzten Jahren kaum eine Erhöhung des Frauenanteils – insb. in den MINT-Fächern - festgestellt werden. Hier sollen zukünftig die bestehenden Aktivitäten weitergeführt, aber zusätzlich schon frühzeitig an Schulen und Kindergärten Maßnahmen ergriffen werden, um schon junge Mädchen für Technik zu begeistern und die Scheu davor zu nehmen. Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt ist die Entwicklung von Studienangeboten, die interdisziplinär Interessensfelder von jungen Frauen stärker adressieren.

Bei **Professorinnen** konnte der Anteil der Frauen in den letzten Jahren schon stark gesteigert werden, dennoch liegen wir mit 17 % immer noch hinter dem bundesdeutschen (23 %) und dem bayerischen (19 %) Durchschnitt zurück. Die Steigerung wurde vor allem durch neue Studienfächer im Bereich Gesundheit und Sozialwissenschaften begründet – Fachbereiche mit einem traditionell hohen Frauenanteil. Diese werden sich auch zukünftig weiter positiv entwickeln. Ansatzpunkte zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Fächergruppen liegen in klaren Zielen, die von den Fakultäten selbst gesetzt wurden. Die Zielerreichung wird von der Hochschulleitung über Mittel aus dem Innovationsfonds 4.0 belohnt. Ziele bis 2023 sind:

- Steigerung des Anteils von Professorinnen bei den technischen Fakultäten ING, INF und HTB auf mindestens jeweils 2 Frauen.
- Steigerung des Frauenanteils bei Neuberufungen auf insgesamt 40 %
- Steigerung des Anteils von Frauen an Professuren insgesamt auf 27 % im Jahr 2023.

Bei **Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich** soll vor allem die Anzahl der weiblichen **Lehrbeauftragten** erhöht werden, vor allem in den Fakultäten INF, BW und ING. Hier wird insbesondere auf das Lehrauftragsprogramm der LaKof verwiesen.

Gleiches gilt für **Studentische Hilfskräfte und Tutoren**, hier übernimmt die Hochschulleitung die Finanzierung von Tutorinnen in Fakultäten mit zu geringem Anteil

Bei **Gremien** wird ebenfalls in Anlehnung an die Quote bei Aufsichtsräten ein Anteil von 30% angestrebt.

Beim **wissenschaftsstützenden Personal** werden vor allem Ansatzpunkte beim technischen Personal definiert, da in der Verwaltung der Frauenanteil schon sehr hoch ist und kein Bedarf an zusätzlichen Maßnahmen besteht. Für das **Technische Personal** sollen Absolventinnen der Hochschule aktiv angesprochen werden und bei Stellenausschreibungen mehr Frauen adressiert werden.

Zur bestmöglichen Umsetzung der Maßnahmen und zur Erreichung der Ziele ist zusätzliche personelle und finanzielle Unterstützung notwendig. Derzeit wird die Frauenbeauftragte mit drei Auslastungsstunden und einer 50 % Mitarbeiterstelle entlastet; hier besteht zusätzlicher Handlungsbedarf.

Die nachfolgende Abbildung zeigt eine Übersicht der bisher durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen der Frauenbeauftragten.

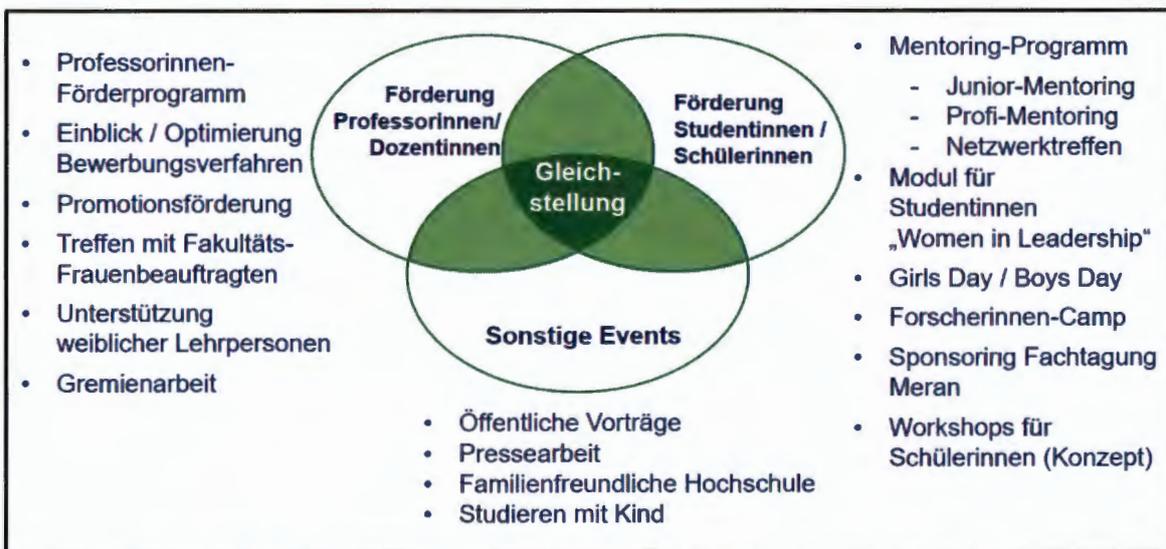
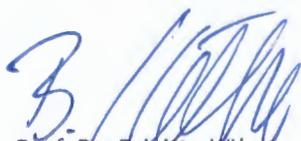
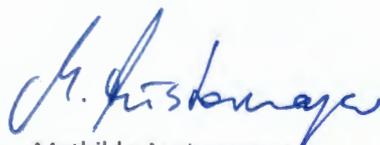


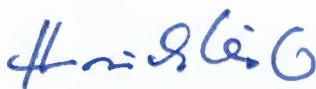
Abbildung 29: Überblick über Gleichstellungsaktivitäten der Frauenbeauftragten an der Technischen Hochschule Rosenheim im Jahr 2017

Das nächste Gleichstellungskonzept wird in 5 Jahren, also im Jahr 2023 erstellt. Das vorliegende Gleichstellungskonzept 2018 wurde mit Beschluss des Senats der Technischen Hochschule Rosenheim am 07.01.2019 wirksam und wird auf der Homepage der Hochschule veröffentlicht.

Rosenheim, den 01.02.2018


 Prof. Dr. Brigitte Kölzer
 Hochschul-Frauenbeauftragte


 Mathilde Auster Mayer
 Gleichstellungsbeauftragte


 Prof. Heinrich Köster
 Präsident


 Oliver Heller
 Kanzler

**Technische
Hochschule
Rosenheim
Technical
University of
Applied Sciences**

Kontakt

Hochschulstraße 1

83024 Rosenheim

Telefon +49 8031 805-0

Fax +49 8031 805-2105