

v



# Gleichstellungskonzept

für Parität der Hochschule Ansbach 2024 - 2030

im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030  
des Bundes und der Länder



## Inhaltsverzeichnis

|   |     |
|---|-----|
| Präambel .....  | 1   |
| 1. Struktur und Ausgangssituation .....   | 3   |
| 1.1 Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Ansbach.....  | 3   |
| 1.2 Gleichstellungsfördernde Maßnahmen .....  | 5   |
| 1.3 Berufungsmanagement.....  | 6   |
| 1.4 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....  | 8   |
| 1.5 Gleichstellungscontrolling .....  | 9   |
| 2. Stärken- / Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule<br>Ansbach .....                 | 10  |
| 2.1 Akademische Leitungen und Hochschulgremien.....   | 10  |
| 2.2 Professuren.....  | 11  |
| 2.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende .....   | 12  |
| 2.4 Lehrbeauftragte.....  | 13  |
| 2.5 Studierende.....  | 13  |
| 2.6 Leaky Pipeline.....   | 16  |
| 3 Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele .....   | 17  |
| 4 Schwerpunktsetzung in der Gleichstellungsarbeit inklusive personeller und finanzieller<br>Ausstattung ..... | 18  |
| 4.1 Zielgruppe: Gesamte Hochschule.....   | 18  |
| 4.2 Zielgruppe: Professorinnen.....   | 20  |
| 4.3 Zielgruppe: Promovendinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen .....                                   | 21  |
| 4.4 Zielgruppe: Studentinnen.....   | 22  |
| 4.5 Zielgruppe: Schülerinnen und Studieninteressierte .....   | 23  |
| 5 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts.....   | 24  |
| Abkürzungsverzeichnis .....   | i   |
| Abbildungsverzeichnis.....  | ii  |
| Tabellenverzeichnis .....   | ii  |
| Anhang 1: Berufungsprozess gemäß dem Berufungshandbuch der Hochschule Ansbach.....                            | ii  |
| Anhang 2: Ideensammlung vom Barcamp mit Professorinnen .....  | iii |
| Anhang 3: Statistische Daten .....  | iv  |

## Präambel

Die Hochschule Ansbach bekennt sich zu den Grundsätzen der Gleichstellung und Chancengleichheit. Wir sehen Chancengleichheit und Inklusion als einen unserer zentralen Werte, die das akademische und gesellschaftliche Leben unserer Hochschule bereichern. Dies ist auch im aktuellen Leitbild der Hochschule verankert:

*„Wir fördern geschlechtergerechte Studien- und Arbeitsbedingungen, d.h. gleiche Rechte und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Menschen in allen Bereichen der Hochschule. Die Förderung von Gleichstellung verstehen wir als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen.“*

- „Chancengleichheit und Inklusion“ s. Homepage<sup>1</sup>

Verstärkt wird diese Ausrichtung durch den aktuellen Profilierungsprozess der Hochschule Ansbach. An diesem waren alle Statusgruppen der Hochschule beteiligt. Das Ergebnis wurde am 25.06.2024 auf dem Zukunftsfest verabschiedet. Innerhalb dieser neuen strategischen Ausrichtung wird die Gleichstellung in einem übergeordneten Rahmen interpretiert und nimmt eine zentrale Stellung ein:

*„Wir leben eine ganzheitliche Diversität und Inklusion und sehen diese als Bereicherung.“*

- S.13 des Leitbildes<sup>2</sup>

*„Wir begreifen Studieren als Teil eines ganzheitlichen Prozesses und sehen das Studium und die Hochschule als Arbeits-, Lebens- und Erlebnisraum für alle Menschen an. Dafür schaffen wir die geeigneten Rahmenbedingungen.“*

- Seite 19 des Leitbildes<sup>3</sup>

Zudem wird im neuen Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) eine Verpflichtung der Hochschulen zur Gleichstellungsarbeit geregelt:

*„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. [...] Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und Kunst.“<sup>4</sup>*

Das vorliegende Konzept der Hochschule Ansbach ist eine Fortsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts von 2018. Es regelt die Grundsätze der Gleichstellung sowie die gleichstellungsfördernden Maßnahmen für den wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Ansbach. Das Ziel dieses Konzepts ist die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

---

<sup>1</sup> „<https://www.hs-ansbach.de/hochschule/profil/>“.

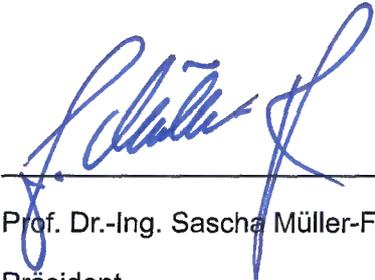
<sup>2</sup> Broschüre - Leitbild der Hochschule Ansbach.

<sup>3</sup> Broschüre - Leitbild der Hochschule Ansbach.

<sup>4</sup> „<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG-22>“.

Das Gleichstellungskonzept für das nichtwissenschaftliche Personal liegt vor und wird regelmäßig aktualisiert. Beide Gleichstellungskonzepte sind eng miteinander abgestimmt und werden in der Zukunft im Rahmen eines Gender Equality Planes für die gesamte Hochschule noch enger verbunden.

Das Gleichstellungskonzept für die wissenschaftlichen Mitglieder der Hochschule Ansbach wurde am 28.08.2024 durch den Senat der Hochschule Ansbach beschlossen.



---

Prof. Dr.-Ing. Sascha Müller-Feuerstein  
Präsident



---

Prof. Tanja Schmidt  
Beauftragte für Gleichstellung in Wissenschaft und Kunst

## 1. Struktur und Ausgangssituation

Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Ansbach wurde im Jahr 1996 gegründet und hat sich seitdem zu einer innovativen und praxisorientierten Hochschule entwickelt. Sie bietet 35 Bachelor- und Masterstudiengänge an den Hochschulstandorten in Ansbach, Feuchtwangen, Herrieden, Rothenburg und Weißenburg an. Mit ihrer modernen Infrastruktur und engen Zusammenarbeit mit regionalen und internationalen Unternehmen schafft die Hochschule hervorragende Bedingungen für Studium, Forschung und Weiterbildung.

In den letzten Jahren hat die Hochschule Ansbach ihr Angebot entsprechend den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedürfnissen signifikant erweitert. Unter anderem wurden im Wintersemester 2020/2021 die Studiengänge Angewandte Wirtschafts- und Medienpsychologie (AWM), Digital Marketing (DIM), Innovation und Entrepreneurship (IUE), Angewandte Künstliche Intelligenz und Digitale Transformation (KDT) eingeführt. Im Wintersemester 2021/2022 folgten die Studiengänge Künstliche Intelligenz und Kognitive Systeme (KIK), Digital Learning (DL) und zwei weitere englischsprachige Masterstudiengänge, Applied Biotechnology (ABI) und Smart Energy Systems (SES), die spezifisch auf die zunehmenden Bedürfnisse im Bereich der Life Sciences, der nachhaltigen Technologien und der Internationalisierung ausgerichtet sind.<sup>5</sup>

Stand Wintersemester 2023/2024 wurden an den drei Fakultäten Wirtschaft, Technik und Medien sowie an der School of Business and Technology (SBT) 3.928 Studierende in 16 Bachelor-Studiengängen, 14 Masterstudiengängen und 5 berufsbegleitenden Studiengängen (2 Bachelor- und 3 MBA-Studiengänge) von 95 Professorinnen und Professoren sowie 198 Lehrbeauftragten wissenschaftlich und praxisnah aus- und weitergebildet.

Im September 2023 erhielt die Hochschule Ansbach das Promotionsrecht im Bereich „Ressourceneffizienz und Digitalisierung“ (REDIG) im gemeinsamen Promotionszentrum mit der OTH Amberg-Weiden. Dies unterstreicht die wissenschaftliche Kompetenz und Forschungsstärke der Hochschule. 11 Professorinnen und Professoren der Hochschule Ansbach und 13 Professorinnen und Professoren der OTH Amberg-Weiden sind in diesem Promotionszentrum vertreten. Stand Sommersemester 2024 hat die Hochschule Ansbach insgesamt 36 Promovierende.

Im Dezember 2019 konnte die Hochschule Ansbach erfolgreich mit ihrem Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm III überzeugen. Die Projekte laufen voraussichtlich im November 2024 aus. Die Hochschule beabsichtigt, die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 fortzuführen und wird bei Vorliegen der Voraussetzungen einen entsprechenden Antrag stellen.

### 1.1 Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Ansbach

Die Hochschule Ansbach setzt sich aktiv für die Förderung der Chancengleichheit und Diversität ein und legt besonderen Wert auf die Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft.

---

<sup>5</sup> „[https://www.stmwk.bayern.de/download/22335\\_HS-Ansbach.pdf](https://www.stmwk.bayern.de/download/22335_HS-Ansbach.pdf)“.

Die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Ansbach ist sowohl zentral als auch dezentral institutionell verankert.

Die Beauftragte für Gleichstellung in Wissenschaft und Kunst der Hochschule (im Weiteren: zGBWK) und die Beauftragte für Gleichstellung in Wissenschaft und Kunst der Fakultäten (im Weiteren: fGBWK) unterstützen die Hochschule bei der Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit und der Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende. Sie vertreten Gleichstellungsinteressen in allen Hochschulgremien. Sie wirken darauf hin, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen und bei akademischen Leitungspositionen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Sie unterstützen und fördern frauenspezifische Themen in Lehre und Praxis. Außerdem beraten sie bei Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen.

Das von der zGBWK geleitete Frauenbüro dient als die erste Anlaufstelle für alle Fragen und Probleme von Wissenschaftlerinnen und weiblichen Lehrpersonen sowie Studentinnen, die im Zusammenhang mit der Arbeit oder dem Studium an der Hochschule auftreten.

Im engen Austausch arbeiten die GBWKs mit der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsstützende Personal gemäß Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG) zusammen zur Sicherung der Chancengleichheit von allen Frauen und Männern an der Hochschule Ansbach. Das Frauenbüro unterstützt die GBWKs in allen ihren Aufgaben. Zusätzlich organisiert das Frauenbüro das Mentoring-Programm der Hochschule Ansbach, sowie Förderangebote für Frauen, insbesondere im MINT-Bereich.

Das Büro für Familie, Chancengleichheit und Diversity berät zu allen relevanten Fragestellungen rund um die Themenfelder: „Studium mit Kind“, „Beruf und Familie“ und „Studium/Beruf und Pflege“. Das Team arbeitet fortlaufend am weiteren Ausbau einer familienfreundlichen Hochschulkultur. Eine weitere wichtige Aufgabe des Büros für Familie, Chancengleichheit und Diversity ist die Förderung der Vielfalt an der Hochschule in den Dimensionen Behinderung, geschlechtliche und sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Gemeinsam mit dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen wirkt das Team darauf hin, ein chancengerechtes Studium für Studierende mit Beeinträchtigungen zu ermöglichen.

Die Ansprechperson bezüglich sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt unterstützt alle Hochschulangehörigen bei Fällen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. Gemäß der von der Hochschulleitung beschlossenen „Richtlinie zum Schutz vor und zum Verfahren bei Fällen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Ansbach“ darf keine Person aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert werden.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> „[https://itsp.hs-ansbach.de/wp-content/uploads/2024/04/Richtlinie\\_sexualisierte\\_Gewalt-1.pdf](https://itsp.hs-ansbach.de/wp-content/uploads/2024/04/Richtlinie_sexualisierte_Gewalt-1.pdf)“.

## 1.2 Gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Seit Dezember 2019 bis voraussichtlich November 2024 wird die Hochschule Ansbach im Rahmen des Professorinnenprogramms III gefördert. Dies ermöglichte es der Hochschule, eine Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen auf zentraler und dezentraler Ebene umzusetzen. Folgende Übersicht zeigt die Erfolge und die wichtigsten Maßnahmen zur Gleichstellung an der Hochschule Ansbach.

| Handlungsfelder   | Erfolge und Maßnahmen  |
|---|--|
| Gleichstellungscontrolling und -monitoring                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prädikat „Total E-Quality“</li> <li>• Kontinuierliche Erhebung und Evaluation gleichstellungsrelevanter Daten</li> </ul>  |
| Gleichstellungsfördernde Arbeits- und Studiumgebung                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onboarding-Angebote und Willkommens-Pakete für neue Hochschulangehörige</li> <li>• Ausbau der Familienfreundlichkeit am Hauptcampus und den Außenstandorten</li> <li>• Dual Career Netzwerk: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Doppelkarrierepaare</li> <li>• Erstellung eines Campusplans mit den Angeboten für Familien und zur Barrierefreiheit</li> </ul>   |
| Geschlechtergerechtes Berufsmanagement und Karriereförderung              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Professorinnenprogramm III: 3 geförderte Professuren</li> <li>• Veröffentlichung eines geschlechtergerechten Berufungshandbuchs</li> <li>• Optimierung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Berufungsausschüssen</li> <li>• Entwurf eines Leitfadens für Auswahlgespräche mit Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit.</li> <li>• Nutzung weiterer Portale und Datenbanken zur aktiven Akquise qualifizierter Bewerberinnen</li> <li>• Fakultätsübergreifende Vernetzung der Professorinnen durch Professorinnen-Stammtisch</li> </ul> |
| Promotions- und Forschungsförderung für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung zweier Nachwuchswissenschaftlerinnen im Tandem-Modell mit Professorinnen für die Vor-Promotionsphase</li> <li>• Aufbau des N.E.W.S.-Netzwerk (Network to Empower Women in Science) für Wissenschaftlerinnen</li> <li>• Angebote frauenspezifischer Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen</li> <li>• Finanzielle Förderung von Forschungsaufenthalten und Konferenzteilnahmen</li> <li>• Verstärkung der kooperativen Promotionsmöglichkeiten mit Kooperationshochschulen</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarfsanalyse zur Ableitung von qualifizierten Maßnahmen der Nachwuchsförderung</li> <li>• Workshop- und Serviceangebote zur Unterstützung bei der Einwerbung von Forschungsprojekten und Drittmitteln</li> </ul>   |
| Unterstützung für Studentinnen im Studienverlauf | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiative „Studium mit Kind“ mit Gründung einer Elterngruppe</li> <li>• Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers</li> <li>• Career-Service und Workshops für Studentinnen</li> <li>• Organisation und Durchführung des Mentoring-Programms Stufe 1 „ANKe Premium“: Fachfrauen als Mentorinnen für Studentinnen ab dem 3. Semester</li> <li>• Organisation und Durchführung des Mentoring-Programms Stufe 2 „ANKe am Start“: Studentinnen höheren Semesters als Mentorinnen für Studienanfängerinnen</li> </ul>   |
| Stärkung von Frauen für MINT-Fächer              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation und Teilnahme am „Girls' Day“ durch alle Fakultäten mit MINT-Angeboten</li> <li>• Kooperation mit mehreren Ansbacher Gymnasien für Projektseminare und Labortage</li> <li>• Organisation und Durchführung des Mentoring-Programms Stufe 3 „ANKe macht Schule“: Studentinnen der technischen Studiengänge als Mentorinnen für Schülerinnen der Oberstufe</li> <li>• Angebot „Forscherinnen-Camp - Eine Woche Ingenieurin sein“ für Mädchen ab 15</li> <li>• Vorkurse in Mathematik, Chemie und ingenieurtechnischer Grundlagen vor dem Studienbeginn durch die Fakultät Technik</li> <li>• Einstellung von Tutorinnen und weiblicher wissenschaftlicher Hilfskräfte insb. für die MINT-Studiengänge</li> <li>• Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrbeauftragter insb. in MINT-Fächern</li> </ul> |

### 1.3 Berufungsmanagement

Das Berufungsmanagement an der Hochschule Ansbach basiert auf den Art. 57 bis Art. 70 BayHIG sowie dessen Vollzugsanweisungen. Außerdem wird auf das Bayerische Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG), Beamtenstatusgesetz, TV-L und die Grundordnung der Hochschule für angewandte Wissenschaften Ansbach in der aktuellen Fassung verwiesen.

Das Berufungsmanagement ist ein Personalbesetzungsprozess mit verschiedenen Schnittstellen an der Hochschule, der darauf abzielt, die Qualität und Kompetenz der

Hochschullehrenden sicherzustellen. Die Hochschule Ansbach hat, unter Mitarbeit aller Gleichstellungsakteure im Wissenschaftsbereich ein eigenes Berufungshandbuch entwickelt, das der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren dient. Es beschreibt den detaillierten Prozess und gibt geschlechtergerechte Vorlagen zu allen Dokumenten für das gesamte Berufungsverfahren. Ziel ist es, Transparenz und Gleichstellung bezüglich des Verfahrens sowie Klarheit über Rechte und Möglichkeiten im Berufungsverfahren zu schaffen.

Die fGBWKS sind bereits zu Beginn eines Berufungsverfahrens stimmberechtigt eingebunden. Nach der Stellenplanungsphase wird die Ausschreibung veröffentlicht, und danach beginnt die zweite Phase mit dem Auswahlverfahren. Nach dem Bewerbungszeitraum werden die geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten durch den Berufungsausschuss ausgewählt und zur Probelehrveranstaltung eingeladen, in der die GBWK der jeweiligen Fakultät stimmberechtigt und aktiv mitwirkt. Im Anschluss an die Probelehrveranstaltung führt zuerst der Berufungsausschuss, anschließend die Hochschulleitung ein Zweitgespräch mit den vom Berufungsausschuss als listenfähig betrachteten Kandidierenden durch. Bevor ein Berufungsvorschlag, auch Berufungsliste genannt, beschlossen werden kann, ist unter anderem die Stellungnahme der Frauenbeauftragten erforderlich. Bei gleicher Eignung sind Frauen zu bevorzugen. Nach der Bestätigung durch die relevanten Gremien erteilt der Präsident den Ruf.

In allen Berufungsverfahren der Jahre 2018 bis 2024 an der Hochschule Ansbach ist der Anteil der Ruferteilung an Frauen mit 37% gegenüber dem Bewerberinnenanteil von 21% deutlich höher. Damit ist der Anteil der Ruferteilung an Frauen im Vergleich zu allen abgeschlossenen Berufungsverfahren der Jahre 2013 bis 2017 um 16 Prozentpunkte gestiegen (Abbildung 1).

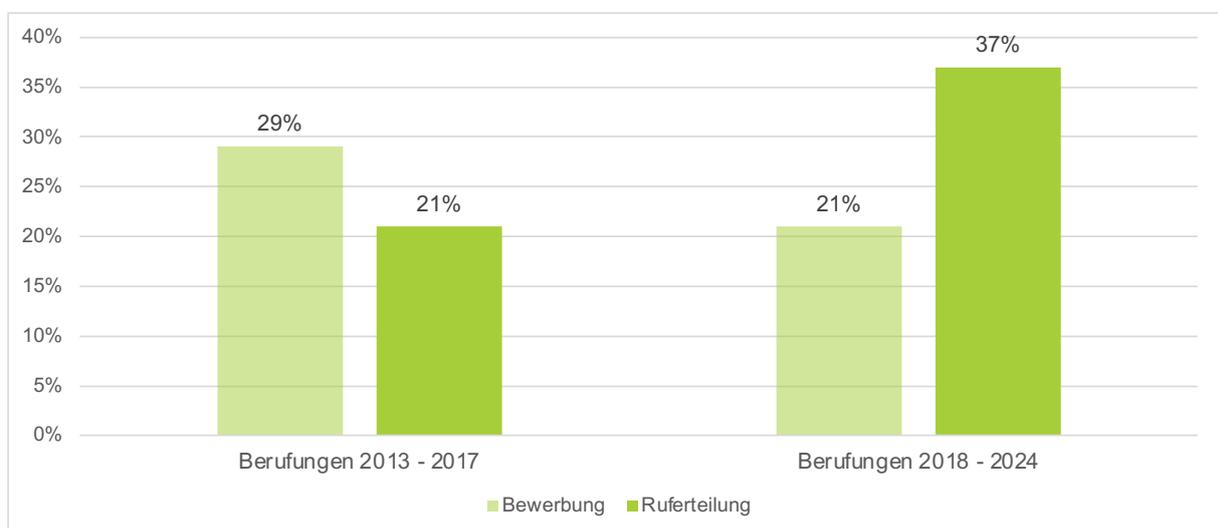


Abbildung 1: Frauenanteil in Berufungsverfahren 2013 – 2017 und 2018 – 2024

Bei näherer Betrachtung dieses positiven Gesamtbildes fallen große Unterschiede zwischen den Fakultäten auf. Die vakanten Professuren in der Fakultät Medien seit 2018 wurden zu 36% von Frauen besetzt, was dem Gesamtbild der Hochschule entspricht. Die Fakultät Wirtschaft hat 55% ihrer Rufe an Frauen erteilt, während die Fakultät Technik keine Frau berufen konnte. Dies erklärt wiederum auch den sinkenden Professorinnenanteil in der Fakultät Technik. Der Bewerberinnenanteil von 11% bei der Ausschreibung der Fakultät Technik ist auch deutlich niedriger als bei Ausschreibungen der beiden anderen Fakultäten (Abbildung 2). Kombiniert

mit dem allgemeinen Fachkräftemangel und starker Konkurrenz mit Unternehmen ist es zunehmend wichtiger, berufungsfähige Frauen auf dem Arbeitsmarkt direkt anzusprechen. Daher strebt die Hochschule Ansbach einerseits den Aufbau eines "Active Recruiting"-Programms für Frauen im MINT-Bereich an, andererseits, wie im Hochschulvertrag 2023 – 2027 der Hochschule Ansbach ausgeführt, eine Profilbildung im Bereich "Life Sciences".

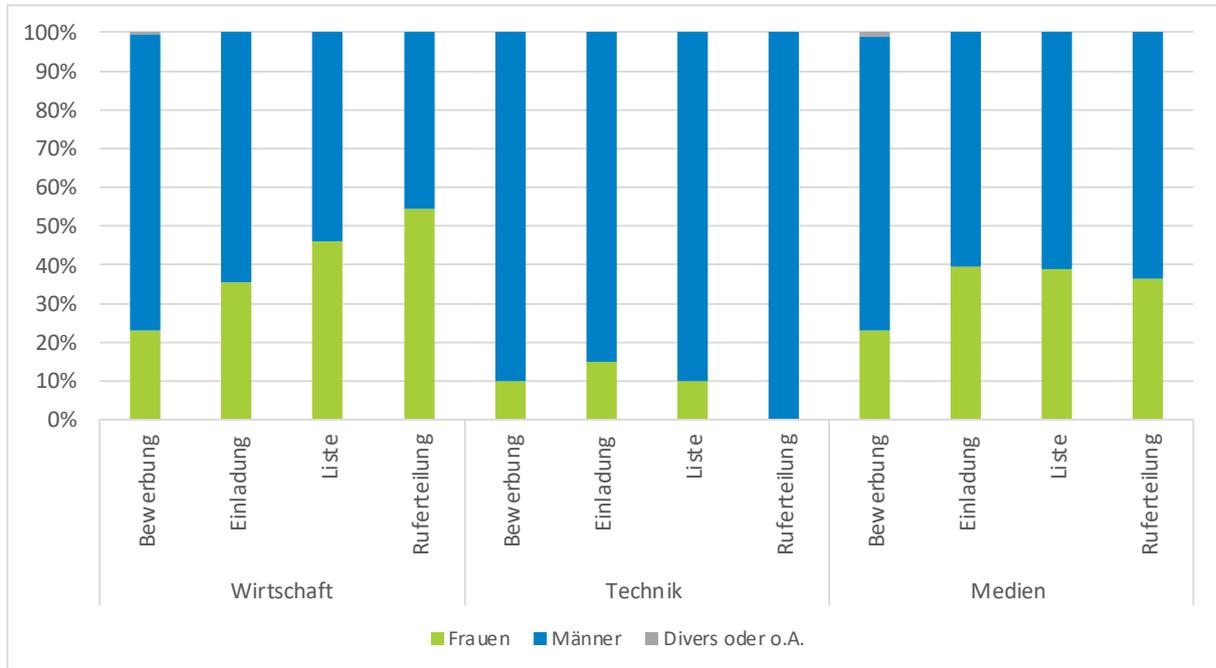


Abbildung 2: Frauenanteil pro Fakultät in Berufungsverfahren 2018 - 2024

Es ist besonders wichtig, dass die Mitglieder der Berufungsausschüsse hinsichtlich der Gleichstellungsarbeit sensibilisiert sind und stets gemeinsam anstreben, mehr Professorinnen für die Hochschule zu gewinnen.

#### 1.4 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen sind auf ihrer Qualifikationsstufe dem Weg zur Professorin am nächsten. Daher ist es von zentraler Bedeutung, unseren wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. An der Hochschule Ansbach sind die meisten wissenschaftlichen Nachwuchskräfte an Drittmittelprojekte gebunden. Bisher wurden Forschungsanträge von Professorinnen oder Professoren erstellt. Erst nach der Bewilligung eines Projektes startet der Personalbesetzungsprozess für die wissenschaftlichen Stellen in Forschungsprojekten. Oft ist die Besetzungsphase sehr lang, so dass die Restzeit der Stelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin aus Sicht der Planbarkeit häufig nicht mehr attraktiv ist. Gleichzeitig geht Zeit für die Bearbeitung der Forschungsthemen verloren.

Im Professorinnenprogramm III hat die Hochschule Ansbach das „Tandem-Modell“ erprobt. Finanziert durch das Professorinnenprogramm III haben Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Professorinnen Tandems gebildet. Gemeinsam arbeiten sie an der Einwerbung von Drittmittelprojekten, um das Forschungsprofil von beiden zu stärken und die Anschubfinanzierung für das Promotionsvorhaben der Nachwuchswissenschaftlerinnen sicherzustellen.

Im Rahmen des Förderprogramms FH-Personal erprobt die Hochschule Ansbach die mit dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) neu geschaffene Nachwuchsprofessur. Nachwuchsprofessorinnen oder Nachwuchsprofessoren übernehmen bereits Aufgaben in Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung, während sie die noch fehlenden Berufungsvoraussetzungen für eine Professur nachholen. Diese neue Möglichkeit erhöht die Planbarkeit und Attraktivität des wissenschaftlichen Karrierewegs für Frauen. Darüber hinaus wurde ein Promotionsbegleitzertifikat (PBZ) entwickelt. Das PBZ bietet verschiedene Kursangebote rund um Forschung und Lehre an, wie z.B. „Good Scientific Practice and Compliance“, „Research Ethics“ oder „Teaching Skills“.

Außerdem wurde ein internes Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen gegründet, um den fachbereichsübergreifenden Austausch und die gegenseitige Unterstützung zu stärken. Organisatorisch unterstützt die Hochschule, in dem sie nicht nur gleitende Arbeitszeiten ohne Kernzeit ermöglicht, sondern auch flexible und feste Tage im Homeoffice für alle Mitarbeitenden. Damit haben die Nachwuchswissenschaftlerinnen viel Flexibilität für ihre Forschung und Lehre. Zudem bietet die Hochschule unterschiedliche interne und externe Angebote zu den Themen Forschung, Lehre, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Auch die Teilnahme an internationalen Konferenzen und Forschungsaustausch wird von der Hochschule unterstützt.

## **1.5 Gleichstellungscontrolling**

Die Hochschule Ansbach sieht das Gleichstellungscontrolling als eine langfristige Querschnittsaufgabe, die an unterschiedlichen Stellen der ganzen Hochschule verankert ist. Das Ziel ist, die Chancengleichheit für Frauen zu gewährleisten. Die quantitativen und qualitativen Ziele im Gleichstellungskonzept sind kontinuierlich im Monitoring. Relevante Daten werden von unterschiedlichen Fachbereichen erhoben, evaluiert und berichtet. Der Bereich Studierendenservice evaluiert die Studienplatzbewerbung-, Studierenden- und Absolvierendenzahlen und veröffentlicht die Ergebnisse regelmäßig im Intranet. Der Bereich Personal betreut alle Berufungsverfahren und wertet die Zahlen und die Entwicklung zur Geschlechterverteilung aus. Die relevanten Zahlen und Fakten in der Lehre werden von den Fakultäten evaluiert. Die zGBWK überwacht alle diese Evaluationen und die Entwicklung und unterstützt die Hochschulleitung, um die Gleichstellungsstrategie und die gleichstellungsfördernden Maßnahmen bei Bedarf anzupassen.

## 2. Stärken- / Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule Ansbach

Seit dem im Jahr 2018 entwickelten Gleichstellungskonzept konnte die Hochschule Ansbach die Repräsentanz von Frauen in den meisten Bereichen auf einem für bayrische HAWs hohen Niveau halten oder steigern.

### 2.1 Akademische Leitungen und Hochschulgremien

Gemäß Art. 22 des Bayerisches Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) wird eine paritätische Besetzung in allen Leitungsgremien der Hochschule angestrebt<sup>7</sup>. Die Hochschulleitung an der Hochschule Ansbach besteht aktuell aus dem Präsidenten, der Kanzlerin und drei Vizepräsidenten. Die erweiterte Hochschulleitung besteht aus den fünf vorgenannten Personen, sowie den drei Dekanen und der zGBWK. Damit liegt derzeit der Frauenanteil nur bei 20% in der Hochschulleitung und bei 22% in der erweiterten Hochschulleitung (Abbildung 3).

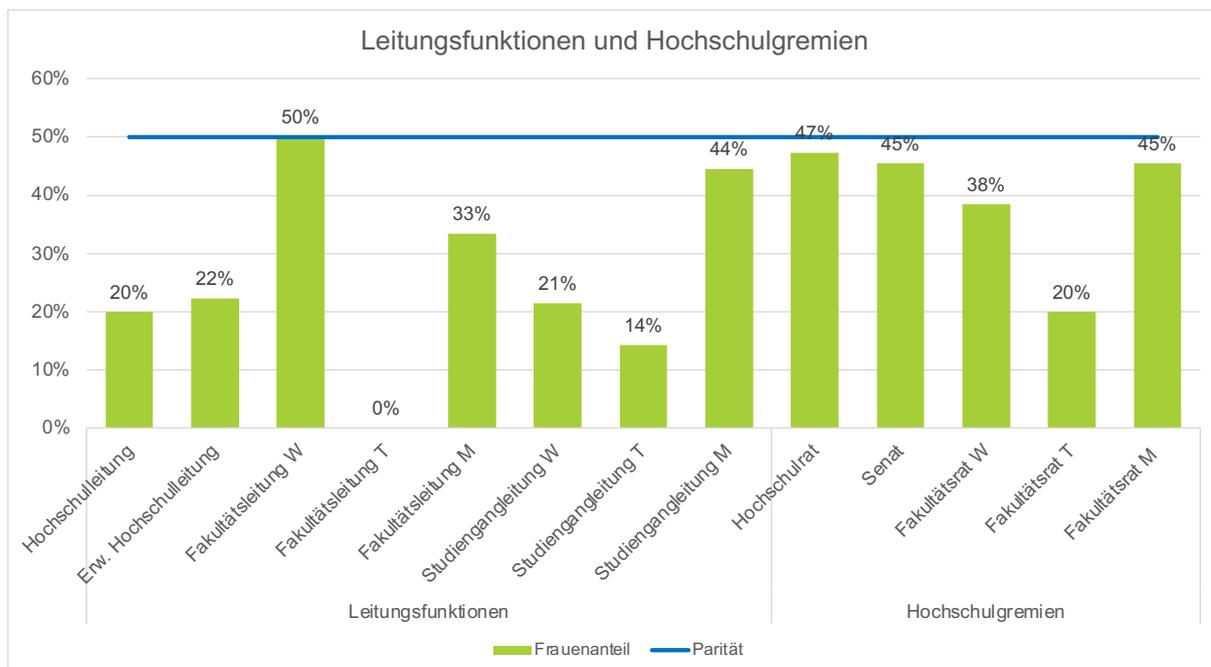


Abbildung 3: Frauenanteil in Leitungsfunktionen und Hochschulgremien SS 2024

Auf dezentraler Ebene gibt es große Unterschiede zwischen den Fakultäten. Die Fakultät Technik (Abbildung 3) konnte aktuelle keine Frau mehr in die Fakultätsleitung (Dekanat und Pro- bzw. Studiendekanat) berufen, und nur 14% der Studiengangsleitungen sind von Frauen besetzt. Die Fakultät Wirtschaft hingegen wird paritätisch von einem Dekan und einer Studiendekanin geführt, jedoch beträgt der Frauenanteil bei den Studiengangsleitungen nur 21%. Die Fakultät Medien wird von zwei Männern und einer Frau (33%) in der Fakultätsleitung geführt, wobei vier von neun (45%) Studiengangsleitungen von Professorinnen besetzt sind.

<sup>7</sup> „<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG-22>“.

Die Betrachtung der Hochschulgremien (Tabelle 1) zeigt, dass im Hochschulrat und Senat jeweils 47% bzw. 45% der Sitze von Frauen besetzt sind. Im Fakultätsrat Wirtschaft beträgt der Frauenanteil 38%, während es im Fakultätsrat Medien 45% sind. Mit 20% Frauenanteil, d.h. zwei Frauen inklusive der Frauenbeauftragten, liegt die Fakultät Technik deutlich darunter. Bei näherer Betrachtung des Frauenanteils in den Gremien ist bemerkenswert, dass Professorinnen selten vertreten sind. Fünf von insgesamt elf Senatsmitgliedern sind zwar Frauen, jedoch ist außer der zGBWK nur noch eine weitere Professorin vertreten. Im Fakultätsrat Technik ist die einzige Professorin die fGBWK.

| Statusgruppe  | Senat | Fakultätsrat W | Fakultätsrat T | Fakultätsrat M |
|---------------|-------|----------------|----------------|----------------|
| Professorin   | 2     | 1              | 1              | 3              |
| Mitarbeiterin | 2     | 3              | 0              | 1              |
| Studentin     | 1     | 1              | 1              | 2              |

Tabelle 1: Verteilung der Statusgruppen in den Hochschulgremien SS 2024

## 2.2 Professuren

Der Anteil der Professorinnen an der Hochschule Ansbach hat sich seit 2018 signifikant gesteigert, von 23% auf derzeit 28%, was den bayerischen Durchschnitt von 24,6%<sup>8</sup> (Stand: 01.12.2022) deutlich übersteigt und dem Bundesdurchschnitt 28%<sup>9</sup> (Stand Ende 2022) entspricht. Diese Entwicklung zeigt eine fortlaufende Tendenz zu einer erhöhten Präsenz von Frauen in akademischen Spitzenpositionen. Jedoch variiert die Verteilung erheblich zwischen den einzelnen Fakultäten. Während in der Fakultät Medien 43% und in der Fakultät Wirtschaft 31% der Professuren von Frauen besetzt sind, bleibt der Frauenanteil in der Fakultät Technik mit nur 16% merklich hinter den anderen zurück (Tabelle 2). Im Vergleich zu 23% im Sommersemester 2020 hat sich der Professorinnenanteil an der Fakultät Technik bis zum Sommersemester 2024 um sieben Prozentpunkte reduziert. Diese Entwicklung liegt darin begründet, dass trotz der Neuberufungen aufgrund neuer Studiengänge in der Fakultät Technik, keine der neu besetzten Professuren mit einer Frau besetzt wurde.

| Fakultät          | Frauenanteil | Weiblich | Männlich | Gesamt |
|-------------------|--------------|----------|----------|--------|
| Wirtschaft        | 31%          | 11       | 24       | 35     |
| Technik           | 16%          | 6        | 31       | 37     |
| Medien            | 43%          | 10       | 13       | 23     |
| Hochschule gesamt | 28%          | 27       | 68       | 95     |

Tabelle 2: Frauenanteil Professuren pro Fakultät SS 2024

Mit Forschungs- und Forschungseinstiegsprofessuren fördert die Hochschule Ansbach forschende Professorinnen und Professoren in allen drei Fakultäten (Tabelle 3). Aktuell sind zehn Forschungsprofessuren vergeben, davon zwei an Professorinnen. Im gemeinsam mit der OTH Amberg-Weiden gegründeten Promotionszentrum "REDIG" sind insgesamt nur drei (13%) Promotionsprofessorinnen vertreten, davon zwei Professorinnen aus der Hochschule Ansbach.

<sup>8</sup> „<https://www.statistik.bayern.de/presse/mitteilungen/2024/pm063/index.html>“.

<sup>9</sup> „[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23\\_481\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html)“.

Es gibt eine Reihe von Kriterien für die Aufnahme als Promotionsprofessur in das Promotionszentrum, die im Augenblick hauptsächlich von männlichen Professoren erreicht werden. Die zGBWK beider beteiligter Hochschulen sind als stimmberechtigte Mitglieder des Promotionsausschusses bestellt.

| Status  | Frauenanteil | Weiblich | Männlich | Gesamt |
|---|--------------|----------|----------|--------|
| Forschungseinstiegsprofessuren                      | 43%          | 6        | 8        | 14     |
| Forschungsprofessuren                               | 20%          | 2        | 8        | 10     |
| Promotionsprofessuren (Ansbach)                     | 18%          | 2        | 9        | 11     |
| Promotionsprofessuren<br>(Promotionszentrum gesamt) | 13%          | 3        | 21       | 24     |

Tabelle 3: Frauenanteil Forschungs- und Promotionsprofessuren

### 2.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende

Forschung ist eine der zentralen Aufgaben der Hochschule Ansbach. Jedoch hat die Hochschule Ansbach als eine Hochschule für Angewandte Wissenschaften bisher keinen klassischen wissenschaftlichen Mittelbau. Die meisten wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind in Drittmittelprojekten eingestellt, seltener einem Studiengang zugeordnet.

| Organisation    | Frauenanteil | Weiblich  | Männlich  | Gesamt    |
|-----------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Wirtschaft      | 60%          | 6         | 4         | 10        |
| Technik         | 25%          | 7         | 21        | 28        |
| Medien          | 50%          | 1         | 1         | 2         |
| Zentralprojekte | 64%          | 9         | 5         | 14        |
| <b>Gesamt</b>   | <b>43%</b>   | <b>23</b> | <b>31</b> | <b>54</b> |

Tabelle 4: Frauenanteil Wissenschaftliche Mitarbeitende SS 2024

Derzeit beschäftigt die Hochschule 54 wissenschaftliche Mitarbeitende, darunter 23 Frauen. Im Vergleich zu einem Frauenanteil von 49% (37 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen) im Sommersemester 2018 liegt dieser Anteil jetzt bei 43% (Tabelle 4). In hochschulweiten zentralen Struktur- und Transferprojekten überragt der Frauenanteil, jedoch liegt dieser in der Fakultät Technik mit nur 25% weiterhin deutlich niedriger. Dies liegt daran, dass sich im Vergleich zum Sommersemester 2018 die absolute Zahl der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Fakultät Technik kaum verändert hat, aber sich in dieser Zeit die absolute Zahl der männlichen Kollegen verdoppelt hat.

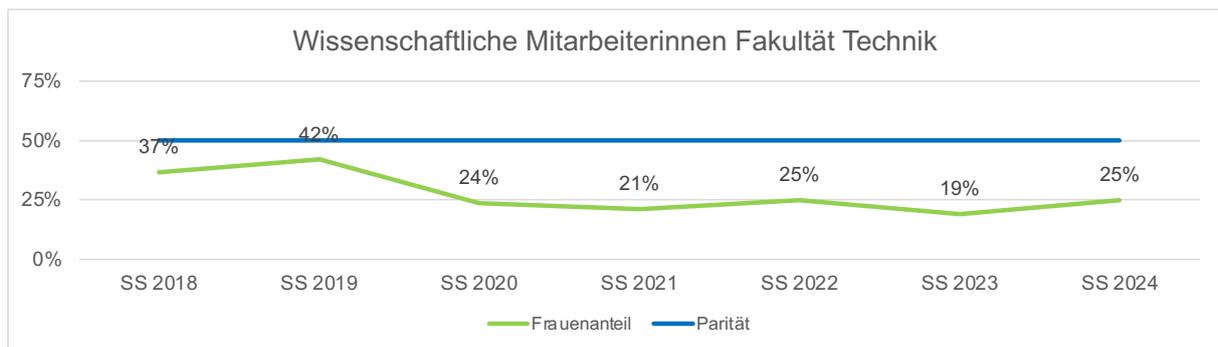


Abbildung 4: Frauenanteil Wissenschaftliche Mitarbeitende Fakultät Technik 2018 - 2024

Aktuell streben 16 Frauen (44%) und 20 Männer den akademischen Grad einer Doktorin oder eines Doktors in ihrer Qualifizierungsphase an. Obwohl sich die Anzahl von Promovierenden seit dem Sommersemester 2018 mehr als verdreifacht hat, ist der Frauenanteil von 50% um sechs Prozentpunkte gesunken (Abbildung 4). Auch dies ist auf die gleiche Ursache zurückzuführen wie bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Mit Stand 25.07.2024 wurden bislang sechs Promovierende in das Promotionszentrum „REDIG“ aufgenommen. Dabei handelt es sich um zwei Promovendinnen der Hochschule Ansbach sowie drei Promovenden und eine Promovendin des Kooperationspartners OTH Amberg-Weiden. Damit beträgt der Promovendinnenanteil im Promotionszentrum „REDIG“ 50%. Andere Doktorandinnen und Doktoranden promovieren in Kooperation mit nationalen und internationalen universitären Partnern.

## 2.4 Lehrbeauftragte

In der Lehre sind insgesamt 198 Lehrbeauftragte im Sommersemester 2024 an der Hochschule Ansbach tätig, davon 63 Frauen und 135 Männer (Tabelle 5). Der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten beträgt somit 32%. Die Fakultät Wirtschaft beschäftigt 104 Lehrbeauftragte, davon 32 Frauen, die Fakultät Medien 54 Lehrbeauftragte, davon 14 Frauen, und die Fakultät Technik 40 Lehrbeauftragte, davon 17 Frauen. Die Hochschule Ansbach strebt eine weitere Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten an, da einerseits weibliche Lehrbeauftragte neben den Professorinnen „Role Models“ für die Studierenden darstellen, und zusätzlich über das Sammeln von Lehrererfahrung junger Wissenschaftlerinnen die Berufungsqualifikationen für die Bewerbung auf eine Professur komplettiert werden kann.

| Organisation        | Frauenanteil | Weiblich  | Männlich   | Gesamt     |
|---------------------|--------------|-----------|------------|------------|
| Fakultät Wirtschaft | 31%          | 32        | 72         | 104        |
| Fakultät Technik    | 43%          | 17        | 23         | 40         |
| Fakultät Medien     | 26%          | 14        | 40         | 54         |
| <b>Gesamt</b>       | <b>32%</b>   | <b>63</b> | <b>135</b> | <b>198</b> |

Tabelle 5: Frauenanteil Lehrbeauftragte SS 2024

## 2.5 Studierende

Der Anteil weiblicher Studierender ist seit 2018 kontinuierlich von 45% auf 51% gestiegen. In der Fakultät Technik und Medien verharrt der Frauenanteil seit 2018 bei etwa 33% bzw. 60%.

In der Fakultät Wirtschaft hat sich der Anteil der Studentinnen von 46% auf 54% erhöht. Im Sommersemester 2024 liegt der Frauenanteil an der gesamten Hochschule bei den eingeschriebenen Bachelorstudierenden bei 50% und bei den Masterstudierenden bei 51%.

### 2.5.1 Bachelorstudierende

Je nach Studiengang variiert der Frauenanteil sehr stark (Abbildung 5). In dem Studiengang Interkulturelles Management (IKM) sind aktuell 79% aller Studierenden Frauen. Als einer der größten Studiengänge hat die Angewandte Wirtschafts- und Medienpsychologie (AWM) einen Studentinnenanteil von 76%. Industrielle Biotechnologie (IBT) in der Fakultät Technik hat eine Frauenquote von 62%. Gemeinsam mit dem Studiengang Biomedizinische Technik (BMT) gemeinsam gehört IBT zu den zwei Bachelorstudiengängen in der Fakultät Technik, in denen Frauen unter den Studierenden nicht unterrepräsentiert sind. In den zwei IT-Schwesterstudiengängen Wirtschaftsinformatik (WIF) und Datenschutz und IT-Sicherheit (DIS) ist der Frauenanteil mit 14% bzw. 15% weiterhin gering.

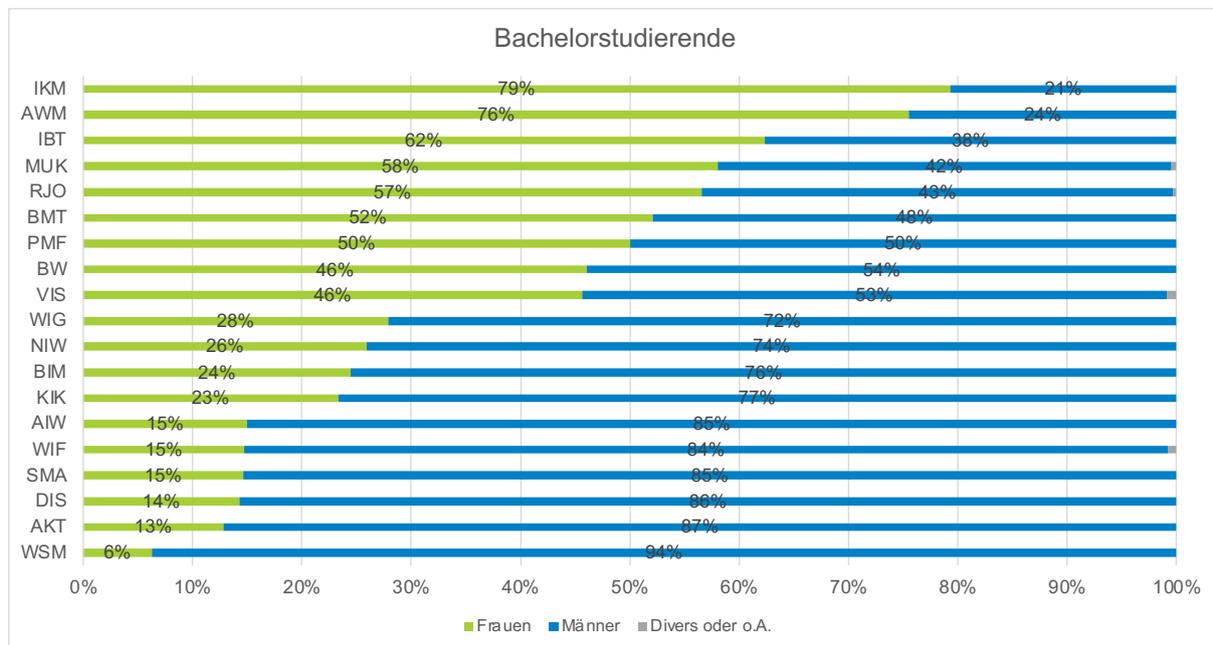


Abbildung 5: Studentinnenanteil Bachelorstudiengänge SS 2024

In den berufsbegleitenden und produktionsorientierten bzw. kunststofftechnisch ausgerichteten Studiengängen Wertschöpfungsmanagement (WSM) und Angewandte Kunststofftechnik (AKT) sind Frauen mit 4% bzw. 13% besonders niedrig repräsentiert. Der Studiengang Strategisches Management (SMA), ebenfalls berufsbegleitend, gehört auch zu den Studiengängen mit niedrigen Frauenanteilen, hier liegt der Anteil bei 15%.

Im Wintersemester 2021/2022 wurde der interdisziplinäre Bachelorstudiengang Künstliche Intelligenz und Kognitive Systeme (KIK) eingerichtet. Dieser verbindet die wichtigsten Zukunftstechnologien und verschiedene Richtungen des Ingenieurwesens mit den Neuro- und Lernwissenschaften sowie der Informatik. Der Studiengang Angewandte Ingenieurwissenschaften (AIW) wurde im Wintersemester 2021/2022 zum Studiengang Nachhaltige Ingenieurwissenschaften (NIW) umorganisiert, um weiterhin Fachkräfte für die nicht nur hochtechnisierte sondern auch nachhaltige Gesellschaft auszubilden. Jedoch sind in

diesen beiden zukunftsorientierten Studiengängen nur 23% (KIK) bzw. 26% (NIW) aller Studierenden Frauen.

### 2.5.2 Masterstudierende

Die Masterstudiengänge zeigen ebenfalls ein sehr unterschiedliches Bild (Abbildung 6). Die Fakultät Medien hat seit Sommersemester 2018 einen konstanten Frauenanteil von ca. 73% in ihren Masterstudiengängen. Der im Wintersemester 2021/2022 neu eingeführte Studiengang Medienwirkung und Medienpsychologie fokussiert mit psychologischen Ansätzen auf die Erforschung von Mediennutzung und Medienwirkung. Aufgrund der Kombination von Psychologie und Medienwissenschaft verzeichnet dieser Studiengang einen hohen Frauenanteil von 91%. Bei Digital Learning (DL) und Public Relations und Unternehmenskommunikation (PUK) liegt der Frauenanteil über 70%. Der Studiengang Multimedia Information und Kommunikation (MIK) und sein Nachfolgestudiengang Multimediale Medienproduktion (MMP) weisen einen Studentinnenanteil von ca. 68% aus, während im Studiengang Digital Marketing (DIM) der Studentinnenanteil 84% beträgt.

Der Studiengang Leadership (LEA) ist ein berufs begleitender Master of Business Administration (MBA) mit dem Schwerpunkt im Gesundheitswesen. Derzeit sind zwei Frauen im LEA eingeschrieben. In dem anderen berufs begleitenden MBA-Studiengang Kreatives Management (KMA) liegt der Frauenanteil aktuell bei 40%.

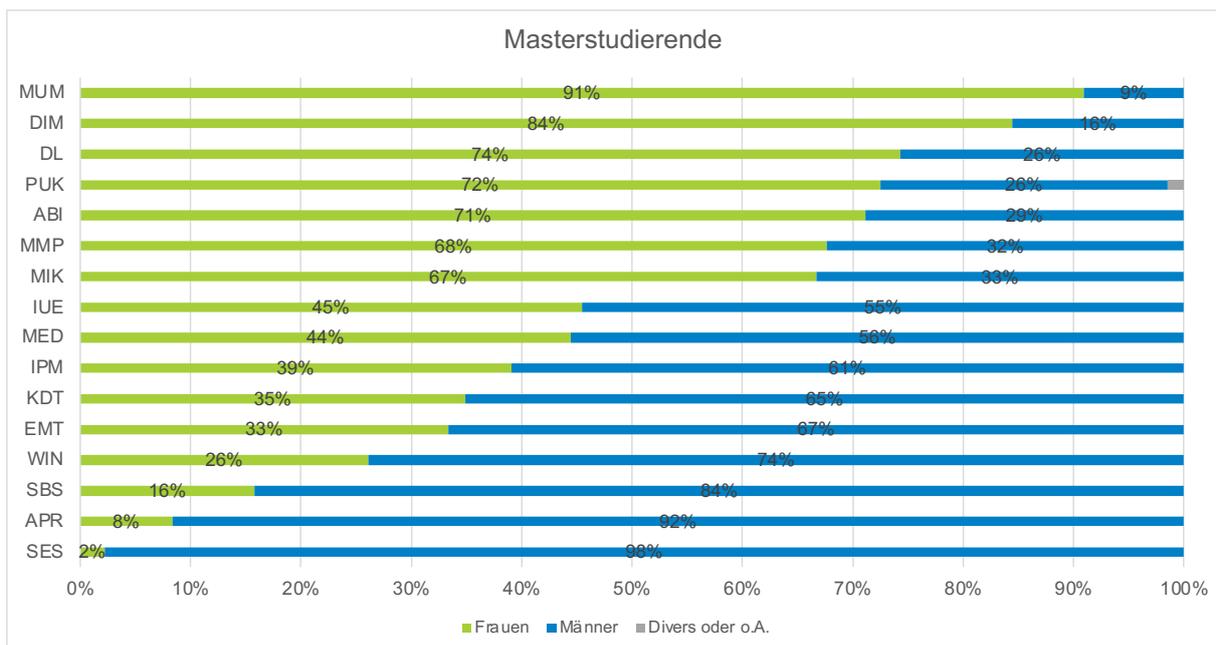


Abbildung 6: Studentinnenanteil Masterstudiengänge SS 2024

Der Masterstudiengang Applied Research in Engineering Sciences (APR) wird in Kooperation der Hochschulen Amberg-Weiden, Ansbach, Augsburg, Deggendorf, Ingolstadt, Landshut, München, Nürnberg und Regensburg angeboten. APR ist ein forschungsorientiertes Masterprogramm und an Forschungsprojekte der Hochschule Ansbach gebunden. Er bildet künftige Forscherinnen und Forscher für die Industrie und Wissenschaft aus. Allerdings sind Frauen hier mit 8% deutlich unterrepräsentiert. Smart Energy Systems (SES) und Sustainable

Building Systems (SBS) sind beide englischsprachig und am Campus Feuchtwangen lokalisiert. Lediglich 2% aller Studienrenden im SES und 16% im SBS sind Frauen.

## 2.6 Leaky Pipeline

Die “Leaky Pipeline” beschreibt den kontinuierlichen Verlust von Frauen auf dem akademischen Karriereweg. Obwohl Frauen auf den unteren Ebenen der akademischen Laufbahn (z.B. während des Studiums und der Promotion) oft in ähnlicher oder sogar höherer Anzahl vertreten sind wie Männer, nimmt ihr Anteil auf höheren Karrierestufen erheblich ab.<sup>10</sup> Die Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz der Frauen an der Hochschule Ansbach bestätigt dieses Phänomen. Trotz der hohen Zahl weiblicher Studierender in den Masterstudiengängen DIM, PUK usw. lässt sich auch für die Hochschule Ansbach die Leaky Pipeline feststellen (Abbildung 7).

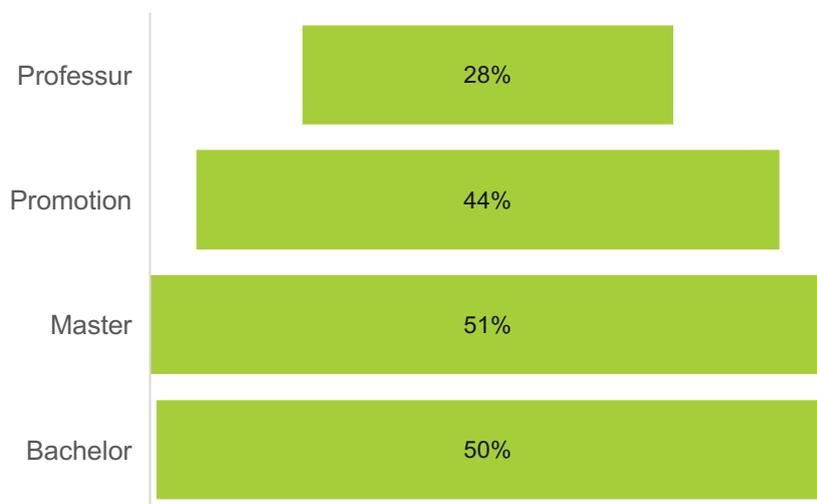


Abbildung 7: Leaky Pipeline an der Hochschule Ansbach SS 2024

Es besteht hier Handlungsbedarf, um den Frauenanteil auf höheren akademischen Karrierestufen zu steigern und der Leaky Pipeline entgegenzutreten. Im Kapitel 3 werden daher konkrete quantitative und qualitative Zielsetzungen definiert, um diese Herausforderung anzugehen. Darauf aufbauend werden im Kapitel 4 geplante Maßnahmen vorgestellt, die ergriffen werden sollen, um die Repräsentanz von Frauen an der Hochschule Ansbach zu stärken.

<sup>10</sup> „[https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem\\_node.html](https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem_node.html)“.

### 3 Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele

Um der „Leaky Pipeline“ aktiv entgegenzutreten und langfristig die Gleichstellung auf allen Qualifikationsstufen in der Wissenschaft zu erreichen, werden quantitative und qualitative Ziele an der Hochschule Ansbach festgelegt.

Basierend auf der Stärken- und Schwächenanalyse werden Schwerpunkte für die Gleichstellungsziele an der Hochschule Ansbach für die gesamte Hochschule, Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allem im MINT-Bereich und für MINT-Studentinnen definiert. Ein übergeordnetes Ziel für die gesamte Hochschule sorgt für eine unterstützende Umgebung für die Erreichung weiterer Ziele. Dies dynamisiert den Wandel hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur. Analog der Analysephase vom Jahr 2018 bis Jahr 2024 werden Ziele für den Zeitraum vom Jahr 2024 bis Jahr 2030 gesetzt.

| <b>Qualitative Ziele</b>   | <b>Quantitative Ziele</b>   |
|--|---|
| Die Hochschule Ansbach ermöglicht eine geschlechtergerechte und gleichstellungsfördernde Studier- und Arbeitsumgebung. | Gendermonitoring: Einmal jährlich wird ein Genderbericht auf der Homepage der Hochschule veröffentlicht |
| Der Anteil der Professorinnen soll weiterhin erhöht werden.  | Bis 2030 soll der Anteil der Professorinnen auf 31% erhöht sein   |
| Promovendinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen gefördert werden.  | Bis 2030 sollen 40% Promotionen von Frauen abgeschlossen werden.  |
| (MINT-)Studentinnen sollen in ihrem Studienverlauf gezielt gefördert werden.   | Jährlich finden zwei Karriere-seminare für Studentinnen statt.  |
| Der Anteil von Studentinnen in den MINT-Fächern sollen erhöht werden.  | Bis 2030 sollen 35% der Studierenden in den MINT-Fächern weiblich sein.                                 |

## 4 Schwerpunktsetzung in der Gleichstellungsarbeit inklusive personeller und finanzieller Ausstattung

Um die ambitionierten Gleichstellungsziele zu erreichen, plant die Hochschule Ansbach für verschiedene Zielgruppen unterschiedliche Maßnahmen (Abbildung 8). Diese Maßnahmen basieren auf den Ideen und Wünschen, die das Projektteam Professorinnenprogramm III mit Professorinnen und Frauenbeauftragten an der Hochschule Ansbach gemeinsam in einem Workshop ausgearbeitet hat (siehe Anhang 2). Die geplante Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 dient dazu, die finanziellen Voraussetzungen zur Umsetzung der Maßnahmen zu schaffen.



Abbildung 8: Handlungsfelder an der Hochschule Ansbach

### 4.1 Zielgruppe: Gesamte Hochschule

Handlungsfeld: Gleichstellungsfördernde Arbeits- und Studiensumgebung

| Maßnahme I              | Veröffentlichung der Evaluation der Gleichstellungsarbeit   |
|-------------------------|---|
| Beschreibung            | Jährlich sollen alle gleichstellungsrelevanten Zahlen der Hochschule evaluiert und darauf basierend ein Bericht zur Gleichstellungsarbeit auf der Homepage und im Intranet veröffentlicht werden. |
| Personelle Ausstattung  | Eine E13-Stelle, die die Koordination des Monitorings übernimmt und Strukturen hierzu erstellt  |
| Finanzielle Ausstattung | Personal: ca. 85.000€ pro Jahr  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Finanzierung            | PP 2030   |
| <b>Maßnahme II</b>      | <b>Familienfreundliche Hochschule und Total E-Quality</b>   |
| Beschreibung            | Die Initiative „Familienfreundliche Hochschule“ soll weiter ausgebaut werden. Ein Konzept bzw. eine Lösung für eine flexible Kinderbetreuung oder Randzeitbetreuung wird angestrebt. Das Thema „Pflegen“ wird ausgebaut. Informationsveranstaltungen und Seminare dazu werden angeboten. Eine Verlängerung vom Total E-Quality Zertifikat wird angestrebt.  |
| Personelle Ausstattung  | Eine E9b-Stelle, die die „Familienfreundliche Hochschule“ ausbaut und die Betreuungskonzepte hinsichtlich Familie und Pflege ausarbeitet.   |
| Finanzielle Ausstattung | Personal: ca. 70.000€ pro Jahr<br>Sachmittel: ca. 4.000€ pro Jahr   |
| Finanzierung            | PP2030 und Büro für Familie, Chancengleichheit und Diversity  |
| <b>Maßnahme III</b>     | <b>Schutz vor Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt</b>   |
| Beschreibung            | Regelmäßig sollen Workshops zum Thema Schutz vor Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt für Studierende und Mitarbeitende angeboten werden. Eine Ausstellung an der Hochschule soll organisiert und Materialien sollen bestellt werden, um ein breites Publikum für das Thema zu sensibilisieren.  |
| Personelle Ausstattung  | Eine studentische Hilfskraft zur Unterstützung der Ansprechperson bezüglich sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, sowie Antidiskriminierung  |
| Finanzielle Ausstattung | Personalmittel: ca. 8.800€ pro Jahr<br>Sachmittel: ca. 3.000€ pro Jahr  |
| Finanzierung            | PP 2030 und Frauenbüro  |
| <b>Maßnahme IV</b>      | <b>Interne Umfrage zur Gleichstellungsarbeit und Austrittsinterview mit Professorinnen</b>  |
| Beschreibung            | Eine Umfrage zur Gleichstellungsarbeit soll regelmäßig in die Umfragen mit Professoren, Lehrbeauftragten, Mitarbeitenden und Studierenden mit eingebunden und regelmäßig zur Sicherung der Qualität der Gleichstellungsmaßnahmen evaluieren werden. Es werden Interviews mit den Professorinnen bei ihrem Austritt geführt und die Erkenntnisse zur Verbesserung der Gleichstellungsarbeit genutzt. |
| Personelle Ausstattung  | Keine, die E13-Stelle der Maßnahme I übernimmt  |
| Finanzielle Ausstattung | Sachmittel: ca. 500€ pro Jahr   |
| Finanzierung            | PP 2030   |

## 4.2 Zielgruppe: Professorinnen

Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Berufungsmanagement und Karriereförderung

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>Maßnahme V</b>       | <b>Beauftragte/r für Gendersensibilität im Bereich Personal</b>   |
| Beschreibung            | Ein bzw. eine Beauftragte für Gendersensibilität wird bestellt, um alle Berufungsverfahren geschlechtergerecht zu begleiten und die Berufungsleitfaden kontinuierlich zu optimieren. Außerdem soll der Leitfaden für die Auswahlgespräche finalisiert, implementiert und weiter optimiert werden. |
| Personelle Ausstattung  | Keine, im Prozess eingebunden   |
| Finanzielle Ausstattung | Keine, im Prozess eingebunden   |
| Finanzierung            | Keine, im Prozess eingebunden   |
| <b>Maßnahme VI</b>      | <b>Proaktive Suche nach potenziellen Bewerberinnen für Professuren</b>  |
| Beschreibung            | Die proaktive Suche nach potenziellen Bewerberinnen für Professuren muss gestärkt werden. Hierzu muss bei Berufungsverfahren frühzeitig fachspezifisch die aktuelle Arbeitsmarktsituation analysiert werden und die Kommunikation mit den Berufungsausschüssen und Fakultäten koordiniert werden. |
| Personelle Ausstattung  | Keine, im Prozess eingebunden, unterstützt von der E13-Stelle der Maßnahme I.   |
| Finanzielle Ausstattung | Keine, im Prozess eingebunden   |
| Finanzierung            | PP 2030   |
| <b>Maßnahme VII</b>     | <b>Sensibilisierung der Berufungsausschussmitglieder für gleichstellungsfördernde Berufungsverfahren</b>  |
| Beschreibung            | Es werden Schulungen für die Berufungsausschussmitglieder, vor allem die oder den Ausschussvorsitzenden angeboten mit dem Ziel, dass die Ausschüsse gendersensibilisiert sind und die Genderkompetenz der Kandidierenden einschätzen können.  |
| Personelle Ausstattung  | Eine E6-Stelle mit 0,5 VZÄ und eine studentische Hilfskraft zur Unterstützung der Organisation von Schulungen   |
| Finanzielle Ausstattung | Personal: ca. 30.000€ + ca. 6.000€ pro Jahr<br>Sachmittel: ca. 5.000€ pro Jahr  |
| Finanzierung            | PP 2030   |
| <b>Maßnahme VIII</b>    | <b>Förderung der Sichtbarkeit der HAW-Professur</b>   |
| Beschreibung            | Teilnahme an verschiedenen Kampagnen wie „Werde Professorin!“ der LaKoF Bayern/HAW und „Werden Sie PROF!“. Employer Branding der Hochschule als attraktiver Arbeitsgeber für Frauen. Schulungen für Wissenschaftskommunikation werden angeboten.  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Personelle Ausstattung  | Keine, im Prozess eingebunden, unterstützt durch die E13-Stelle der Maßnahme I und die E6-Stelle der Maßnahme VII. |
| Finanzielle Ausstattung | Sachmittel: ca. 10.000€  |
| Finanzierung            | PP 2030  |

#### 4.3 Zielgruppe: Promovendinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Handlungsfeld: Promotion- und Forschungsförderung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Maßnahme IX</b>      | <b>Promotionsstellen für Frauen</b>  |
| Beschreibung            | Weiterentwicklung und Förderung des Tandem-Modells für Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Anschub von Forschungsprojekten  |
| Personelle Ausstattung  | Fünf E13 wissenschaftliche (Tandem-)Stellen mit 0,5 VZÄ, die auf zwei Jahre befristet sind.  |
| Finanzielle Ausstattung | Personal: ca. 425.000€ insgesamt   |
| Finanzierung            | PP 2030  |
| <b>Maßnahme X</b>       | <b>Förderung der Forschungsaktivitäten von Frauen</b>  |
| Beschreibung            | Weiterentwicklung und Förderung des Tandem-Modells für Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Anschub von Forschungsprojekten. Finanzielle Förderung von Forschungsaktivitäten wie Konferenzbesuch und Forschungsaustausch.  |
| Personelle Ausstattung  | Keine  |
| Finanzielle Ausstattung | Sachmittel: ca. 10.000€ pro Jahr   |
| Finanzierung            | PP 2030  |
| <b>Maßnahme XI</b>      | <b>Ausbau des N.E.W.S.-Netzwerks und des Netzwerks „Women in AI“</b>   |
| Beschreibung            | Weiterführung und Ausbau des N.E.W.S.-Netzwerks zum intensiven Austausch und Kooperation zwischen Wissenschaftlerinnen innerhalb der Hochschule. Weiterer Ausbau des Netzwerks „Women in AI“ zur Stärkung der KI-Kompetenz der Hochschule. |
| Personelle Ausstattung  | Keine, die E13-Stelle der Maßnahme I unterstützt   |
| Finanzielle Ausstattung | Sachmittel: ca. 8.000€ pro Jahr  |
| Finanzierung            | PP 2030 + AN[kijT  |
| <b>Maßnahme XII</b>     | <b>Coaching zur Aufnahme in Promotionscluster</b>  |
| Beschreibung            | Einzel- oder Gruppencoachings für die Professorinnen zur Unterstützung zum Erreichen der Kriterien als Promotionsprofessur werden angeboten.   |
| Personelle Ausstattung  | Keine, die E13-Stelle der Maßnahme I übernimmt   |

|                         |                                  |
|-------------------------|----------------------------------|
| Finanzielle Ausstattung | Sachmittel: ca. 10.000€ pro Jahr |
| Finanzierung            | PP 2030                          |

#### 4.4 Zielgruppe: Studentinnen

Handlungsfeld: Unterstützung von (MINT-)Studentinnen im Studienverlauf

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Maßnahme XIII</b>    | <b>Role Models</b>   |
| Beschreibung            | Erhöhen der Anzahl von weiblichen Lehrbeauftragten durch das Qualifizierungsprogramm "rein-in-die-hörsäle" von LaKoF Bayern.   |
| Personelle Ausstattung  | fGBWK  |
| Finanzielle Ausstattung | Sachmittel für Lehraufträge  |
| Finanzierung            | Fakultäten, Studiengänge oder LaKoF Bayern   |
| <b>Maßnahme XIV</b>     | <b>Talentmanagement zur Wissenschaftlichen Karriere</b>  |
| Beschreibung            | Aktive Ansprache von hervorragenden Studentinnen, um sie in Richtung weiterer Qualifikation zur wissenschaftlichen Spitzenposition zu unterstützen. Prozesse werden konzipiert und langfristig an der Hochschule verankert. Stipendienangebote für herausragende Masterstudentinnen werden konzipiert. |
| Personelle Ausstattung  | Studiengänge und die E13-Stelle der Maßnahme I   |
| Finanzielle Ausstattung | Keine  |
| Finanzierung            | Keine  |
| <b>Maßnahme XV</b>      | <b>Karriereseminare für Studentinnen</b>   |
| Beschreibung            | Gezielte Karriereseminare für Studentinnen werden angeboten, um sie besser auf die Arbeitswelt oder auf den Karriereweg in der Wissenschaft vorzubereiten.   |
| Personelle Ausstattung  | Eine E9b-Stelle, die Beratungsgespräche durchführt und die Karriereseminare organisiert.   |
| Finanzielle Ausstattung | Personal: ca. 70.000€ pro Jahr<br>Sachmittel: ca. 2.000€ pro Jahr  |
| Finanzierung            | PP 2030 und Career Service   |
| <b>Maßnahme XVI</b>     | <b>Frauen Power Special+</b>   |
| Beschreibung            | Netzwerkveranstaltung für alle Studentinnen mit Impulsvorträge zur Stärkung der Frauen-Power.  |
| Personelle Ausstattung  | Keine, die studentische Hilfskraft der Maßnahme III übernimmt.   |
| Finanzielle Ausstattung | Sachmittel: ca. 2.000€ pro Jahr  |
| Finanzierung            | PP 2030 und Frauenbüro   |

## 4.5 Zielgruppe: Schülerinnen und Studieninteressierte

Handlungsfeld: Stärkung von Frauen für MINT-Fächer

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>Maßnahme XVII</b>    | <b>Schülerinnenlabor</b>  |
| Beschreibung            | Das Schülerinnenlabor bietet den Schülerinnen einen Einblick in unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen an, insb. aus den Bereichen Natur- und Ingenieurwissenschaften, Medizintechnik und Biotechnologie. |
| Personelle Ausstattung  | Fakultät Technik  |
| Finanzielle Ausstattung | Sachmittel: ca. 2.000€ pro Jahr   |
| Finanzierung            | PP 2030 + Fakultät Technik  |
| <b>Maßnahme XVIII</b>   | <b>Schnuppervorlesungen</b>   |
| Beschreibung            | Schülerinnen dürfen an regulären Vorlesungen, insb. im MINT-Bereich als Gast teilnehmen, um einen Eindruck vom Studium und die für sie interessante Themenfelder zu gewinnen.                                     |
| Personelle Ausstattung  | Studiengänge  |
| Finanzielle Ausstattung | Keine, im Prozess eingebunden.  |
| Finanzierung            | Keine, im Prozess eingebunden.  |
| <b>Maßnahme XIX</b>     | <b>Summer Academy</b>   |
| Beschreibung            | Die Fakultät Technik bietet eine Woche lange interessante Workshops für Schülerinnen und Schüler, damit sie in verschiedenen technischen Forschungsgebieten eintauchen können.                                    |
| Personelle Ausstattung  | Fakultät Technik  |
| Finanzielle Ausstattung | Sachmittel: ca. 2.000€ pro Jahr   |
| Finanzierung            | PP 2030 + Fakultät Technik  |
| <b>Maßnahme XX</b>      | <b>Geschlechtergerechte Studiengangbeschreibungen</b>   |
| Beschreibung            | Überarbeitung aller Studiengangbeschreibungen im Hinblick auf die Zielgruppe Schülerinnen bzw. (junge) Frauen.  |
| Personelle Ausstattung  | Die E13-Stelle der Maßnahme I übernimmt. Eine studentische Hilfskraft zur Unterstützung der Koordination.   |
| Finanzielle Ausstattung | Personal: ca. 10.000€ insgesamt<br>Sachmittel: ca. 35.000€ insgesamt  |
| Finanzierung            | PP 2030   |

## 5 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts

Die erfolgreiche Implementierung und nachhaltige Wirksamkeit des Gleichstellungskonzepts an der Hochschule Ansbach erfordert eine solide strukturelle Verankerung in allen Bereichen der Institution. Diese Verankerung umfasst verschiedene Ebenen und Aspekte, die ineinandergreifen und sich gegenseitig verstärken.

An oberster Stelle steht die Hochschulleitung, die die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts trägt und die notwendigen Ressourcen bereitstellt. Unterstützt wird sie dabei durch die zGBWK. Sie ist stimmberechtigtes Mitglied des Senates, der erweiterten Hochschulleitung, sowie beratendes Mitglied des Hochschulrates ohne Stimmrecht. Weiterhin ist sie stimmberechtigtes Mitglied des Promotionskollegs „REDIS“. Sie ist nicht weisungsgebunden. Die fGBWKs sind stimmberechtigte Mitglieder in den jeweiligen Fakultätsräten. Sie sind gleichermaßen stimmberechtigte Mitglieder in sämtlichen Berufungsausschüssen der Fakultäten. Eine wichtige Rolle spielen auch der oder die Beauftragte für Gendersensibilität im Personalbereich, die Berufungsverfahren begleiten und den Berufungsleitfaden kontinuierlich optimieren. Zur organisatorischen Einbindung des Konzepts soll eine E13-Stelle geschaffen werden, um die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes und der geplanten Maßnahmen zu koordinieren und die entsprechenden Strukturen zu erstellen. Außerdem werden verschiedene Maßnahmen für Frauen in allen Qualifikationsstufen an der Hochschule Ansbach durch die Fakultäten, von Frauenbüro, Career Service, Büro für Familien, Chancengleichheit und Diversity umgesetzt. Zusätzlich soll in Zukunft eine studentische Hilfskraft die Ansprechperson für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung unterstützen.

Die finanzielle Verankerung des Konzepts erfolgt über verschiedene Quellen. Viele Maßnahmen sollen aus Mitteln des PP 2030 finanziert werden. Zusätzlich werden Ressourcen aus dem Büro für Familie, Chancengleichheit und Diversity sowie dem Frauenbüro eingebunden. Auch fakultätseigene Mittel kommen für spezifische Maßnahmen zum Einsatz.

Die Qualitätssicherung und Evaluation spielen eine zentrale Rolle. Jährlich sollen gleichstellungsrelevante Zahlen evaluiert und auf der Homepage der Hochschule veröffentlicht werden. Die kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung des Konzepts ist durch regelmäßige Überprüfungen und den Austausch zwischen allen Beteiligten gewährleistet. Die Maßnahmen werden basierend auf Evaluationsergebnissen angepasst, und Ressourcen können je nach Bedarf und Wirksamkeit flexibel umverteilt werden.

Durch diese umfassende strukturelle Verankerung stellt die Hochschule Ansbach sicher, dass das Gleichstellungskonzept nicht nur auf dem Papier existiert, sondern aktiv gelebt und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Sie schafft damit die Voraussetzungen für eine nachhaltige und wirksame Gleichstellungsarbeit, die alle Bereiche der Hochschule durchdringt und zu einer gelebten Kultur der Chancengleichheit beiträgt.

## Abkürzungsverzeichnis

|                       |  |
|-----------------------|--|
| ABI                   | Applied Biotechnology  |
| AIW                   | Angewandte Ingenieurwissenschaften   |
| AKT                   | Angewandte Kunststofftechnik   |
| ANKe                  | Ansbach - Kenntnisse erlangen  |
| APR                   | Applied Research in Engineering Sciences   |
| AWM                   | Angewandte Wirtschafts- und Medienpsychologie  |
| BayGIG                | Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern                               |
| BayHIG                | Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz   |
| BIM                   | Internationales Management (Spitzensportler)   |
| BMT                   | Biomedizinische Technik  |
| BW                    | Betriebswirtschaft   |
| DIM                   | Digital Marketing  |
| DIS                   | Datenschutz und IT-Sicherheit  |
| DL                    | Digital Learning   |
| EMT                   | Energiemanagement und Energietechnik   |
| Erw. Hochschulleitung | Erweiterte Hochschulleitung  |
| Fakultät M            | Fakultät Medien  |
| Fakultät T            | Fakultät Technik   |
| Fakultät W            | Fakultät Wirtschaft  |
| GBWK                  | die Beauftragte für Gleichstellung in Wissenschaft und Kunst                               |
| HAW                   | Hochschule für angewandte Wissenschaften   |
| IBT                   | Industrielle Biotechnologie  |
| IKM                   | Interkulturelles Management  |
| IPM                   | Internationales Produkt- und Servicemanagement   |
| IUE                   | Innovation und Entrepreneurship  |
| KDT                   | Angewandte Künstliche Intelligenz und Digitale Transformation                              |
| KIK                   | Künstliche Intelligenz und Kognitive Systeme   |
| KMA                   | Kreatives Management   |
| LaKoF                 | Die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen |
| LEA                   | Leadership   |
| LSG                   | Leadership im Gesundheitswesen   |
| MBA                   | Master of Business Administration  |
| MED                   | Medizintechnik   |
| MIK                   | Multimediale Information und Kommunikation   |
| MINT                  | Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik                                      |
| MMP                   | Multimediale Medienproduktion  |
| MUK                   | Multimedia und Kommunikation   |

|         |   |
|---------|---|
| MUM     | Medienwirkungen und Medienpsychologie               |
| NIW     | Nachhaltige Ingenieurwissenschaften                 |
| o.A.    | ohne Angabe   |
| PBZ     | Promotionsbegleitzertifikat                         |
| PMF     | Produktionsmanagement Film und TV                   |
| PP 2030 | Professorinnenprogramm 2030                         |
| PUK     | Public Relations und Unternehmenskommunikation      |
| REDIG   | Ressourceneffizienz und Digitalisierung             |
| RJO     | Ressortjournalismus                                 |
| SBS     | Sustainable Building Systems                        |
| SBT     | School of Business and Technology                   |
| SES     | Smart Energy Systems                                |
| SMA     | Strategisches Management                            |
| TV-L    | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder |
| VIS     | Visualisierung und Interaktion in digitalen Medien  |
| VZÄ     | Vollzeitäquivalent                                  |
| WIF     | Wirtschaftsinformatik                               |
| WIG     | Wirtschaftsingenieurwesen (Bachelor)                |
| WIN     | Wirtschaftsingenieurwesen (Master)                  |
| WSM     | Wertschöpfungsmanagement                            |

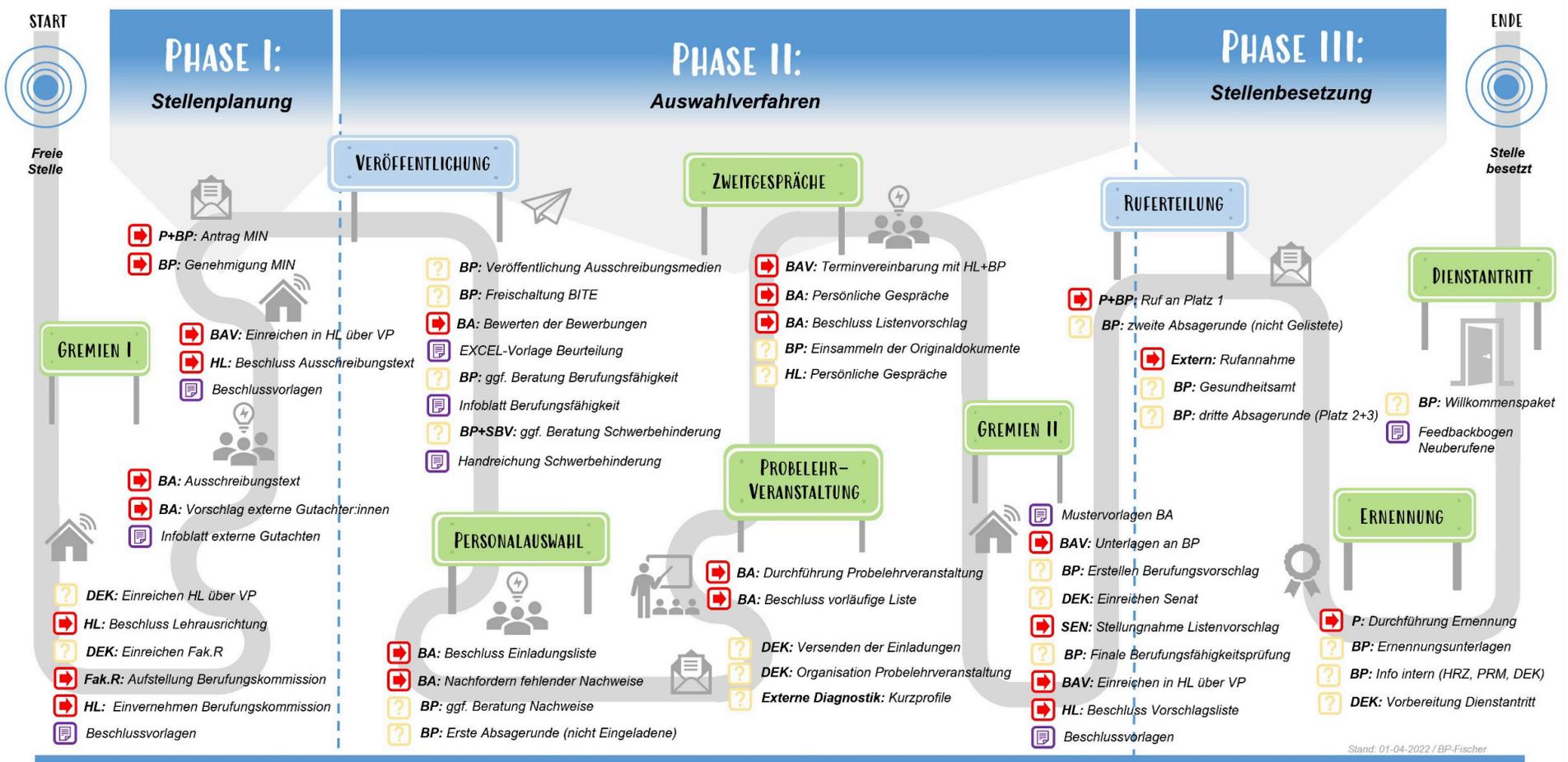
## Abbildungsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Abbildung 1: Frauenanteil in Berufungsverfahren 2013 – 2017 und 2018 – 2024.....          | 7  |
| Abbildung 2: Frauenanteil pro Fakultät in Berufungsverfahren 2018 - 2024.....             | 8  |
| Abbildung 3: Frauenanteil in Leitungsfunktionen und Hochschulgremien SS 2024.....         | 10 |
| Abbildung 4: Frauenanteil Wissenschaftliche Mitarbeitende Fakultät Technik 2018 - 2024... | 13 |
| Abbildung 5: Studentinnenanteil Bachelorstudiengänge SS 2024 .....                        | 14 |
| Abbildung 6: Studentinnenanteil Masterstudiengänge SS 2024 .....                          | 15 |
| Abbildung 7: Leaky Pipeline an der Hochschule Ansbach SS 2024 .....                       | 16 |
| Abbildung 8: Handlungsfelder an der Hochschule Ansbach .....                              | 18 |

## Tabellenverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Tabelle 1: Verteilung der Statusgruppen in den Hochschulgremien SS 2024 ..... | 11 |
| Tabelle 2: Frauenanteil Professuren pro Fakultät SS 2024.....                 | 11 |
| Tabelle 3: Frauenanteil Forschungs- und Promotionsprofessuren.....            | 12 |
| Tabelle 4: Frauenanteil Wissenschaftliche Mitarbeitende SS 2024 .....         | 12 |
| Tabelle 5: Frauenanteil Lehrbeauftragte SS 2024.....                          | 13 |

# Anhang 1: Berufungsprozess gemäß dem Berufungshandbuch der Hochschule Ansbach



**HOCHSCHULE ANSBACH** **UNSER BERUFUNGSPROZESS 2022**

🏠 Gremien: HOCHSCHULELEITUNG FAKULTÄTSRAT / SENAT
👥 Sitzungen: BERUFUNGSAUSSCHUSS
✉️ Offizielle Schreiben
👤 Probelehr-Veranstaltung
📄 Veröffentlichung
🏆 Ernennung
🚪 Dienst-Beginn

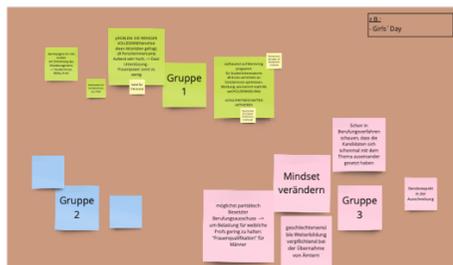
➔ Outcome
❓ Support
📄 Dokumente
HL: HOCHSCHULELEITUNG
BA: BERUFUNGSAUSSCHUSS
BAV: AUSSCHUSSVORSITZ
BP: BEREICH PERSONAL
DEK: DEKANAT
Fak.R: FAKULTÄTSRAT
SEN: SENAT
SBV: SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG
MIN: MINISTERIUM
PRM: MARKETING
HRZ: RECHENZENTRUM

# Anhang 2: Ideensammlung vom Barcamp mit Professorinnen



## 1- Stärkung von Frauen für MINT-Fächer

An unserer Hochschule sind Frauen in MINT-Fächer auch unterrepräsentiert, von Studentinnen bis Professorinnen. Was können wir dagegen tun?



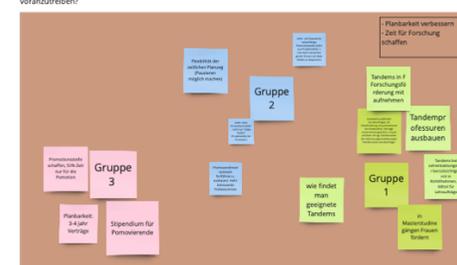
## 2- Unterstützung von Studentinnen im Studienverlauf

Wie können wir unsere Studentinnen unterstützen, ihr Studium erfolgreich abzuschließen und dabei evtl. Lust auf Forschung und Lehre zu entwickeln?



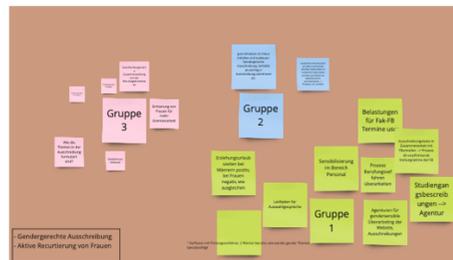
## 3- Promotions- und Forschungsförderung

Was benötigen die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen während ihrer Qualifikationsphase? Wie können wir die Planbarkeit der Phase für Frauen verbessern? Welche Unterstützung benötigt ihr als Wissenschaftlerinnen, um eure Forschung voranzutreiben?



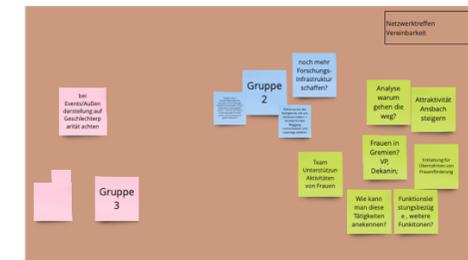
## 1- Geschlechtergerechte Berufungsmanagement und Karriereförderung

Ist euch (als Kommissionmitglied oder damals als Kandidatin) was in den Berufungsverfahren aufgefallen? Wie können wir Recruiting geschlechtergerecht sicherstellen?



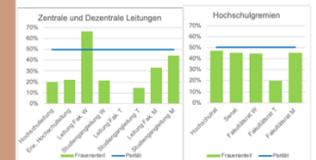
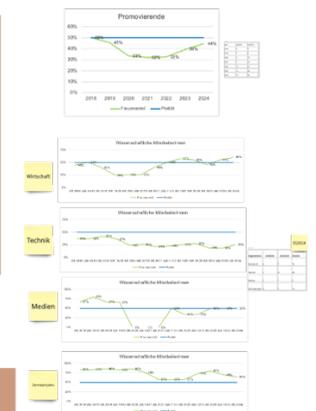
## 2- Professorinnen unterstützen und halten

Wie können wir unsere professorale Kolleginnen in ihrer Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung stärken? Wie schaut eine Hochschule als attraktiver Arbeitgeber aus?



## 3- Gleichstellungscontrolling und -monitoring

Welche Daten und Fakten können wir noch erheben, um daraus weitere strategische Schritte abzuleiten?



## Anhang 3: Statistische Daten

### A3.1 Berufungsmanagement

| Verfahrensstufen  | Frauenanteil | Weiblich | Gesamt |
|-------------------|--------------|----------|--------|
| Bewerbung         | 21%          | 221      | 1069   |
| Einladung         | 31%          | 72       | 229    |
| Listenplatzierung | 36%          | 32       | 88     |
| Ruferteilung      | 37%          | 16       | 43     |

Tabelle a1: Personenanzahl und Frauenanteil in Berufungsverfahren 2018 – 2024 Gesamt

| Fakultät   | Verfahrensstufen  | Frauenanteil | Weiblich | Gesamt |
|------------|-------------------|--------------|----------|--------|
| Wirtschaft | Bewerbung         | 23%          | 158      | 685    |
|            | Einladung         | 35%          | 45       | 127    |
|            | Listenplatzierung | 46%          | 23       | 50     |
|            | Ruferteilung      | 55%          | 12       | 22     |
| Technik    | Bewerbung         | 10%          | 20       | 200    |
|            | Einladung         | 15%          | 8        | 54     |
|            | Listenplatzierung | 10%          | 2        | 20     |
|            | Ruferteilung      | 0%           | 0        | 10     |
| Medien     | Bewerbung         | 23%          | 43       | 184    |
|            | Einladung         | 40%          | 19       | 48     |
|            | Listenplatzierung | 39%          | 7        | 18     |
|            | Ruferteilung      | 36%          | 4        | 11     |

Tabelle a2: Personenanzahl und Frauenanteil in Berufungsverfahren 2018 – 2024 pro Fakultät

### A3.2 Frauen in akademischen Leitungen und Hochschulgremien

| Leitungsfunktionen    | Frauenanteil | Weiblich | Gesamt |
|-----------------------|--------------|----------|--------|
| Hochschulleitung      | 20%          | 1        | 5      |
| Erw. Hochschulleitung | 22%          | 2        | 9      |
| Fakultätsleitung W    | 50%          | 1        | 2      |
| Fakultätsleitung T    | 0%           | 0        | 4      |
| Fakultätsleitung M    | 33%          | 1        | 3      |
| Studiengangleitung W  | 21%          | 3        | 14     |
| Studiengangleitung T  | 14%          | 2        | 14     |
| Studiengangleitung M  | 44%          | 4        | 9      |

Tabelle a3: Frauenanteil in den Leitungsfunktionen SS 2024

| Fakultät   | Dekan | Prodekan | Studiendekan |
|------------|-------|----------|--------------|
| Wirtschaft | 0     | 0        | 1            |
| Technik    | 0     | 0        | 0            |
| Medien     | 0     | 0        | 1            |

Tabelle a4: Anzahl der Frauen in der Fakultätsleitung SS 2024

| Gremien        | Frauenanteil | Weiblich | Professorinnenanteil | Professorin | Mitglied Gesamt |
|----------------|--------------|----------|----------------------|-------------|-----------------|
| Hochschulrat   | 47%          | 9        | 11%                  | 2           | 19              |
| Senat          | 45%          | 5        | 18%                  | 2           | 11              |
| Fakultätsrat W | 38%          | 5        | 8%                   | 1           | 13              |
| Fakultätsrat T | 20%          | 2        | 10%                  | 1           | 10              |
| Fakultätsrat M | 45%          | 5        | 27%                  | 3           | 11              |

Tabelle a5: Frauen- und Professorinnenanteil in Hochschulgremien SS 2024

### A3.3 Professorinnen

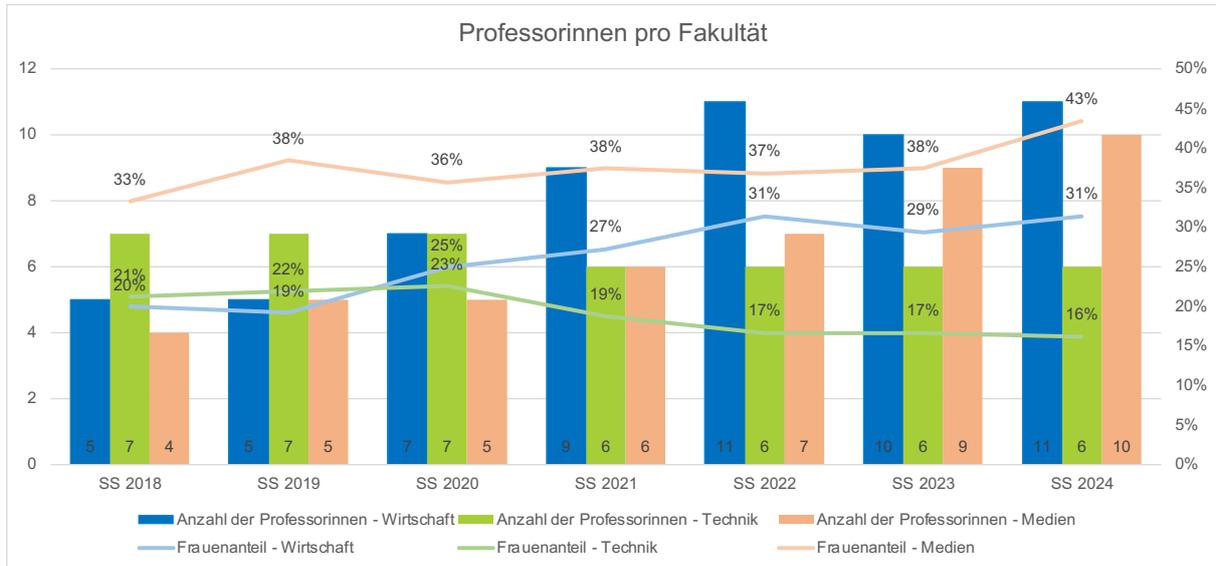


Abbildung a1: Anzahl und Anteil der Professorinnen pro Fakultät 2018 – 2024

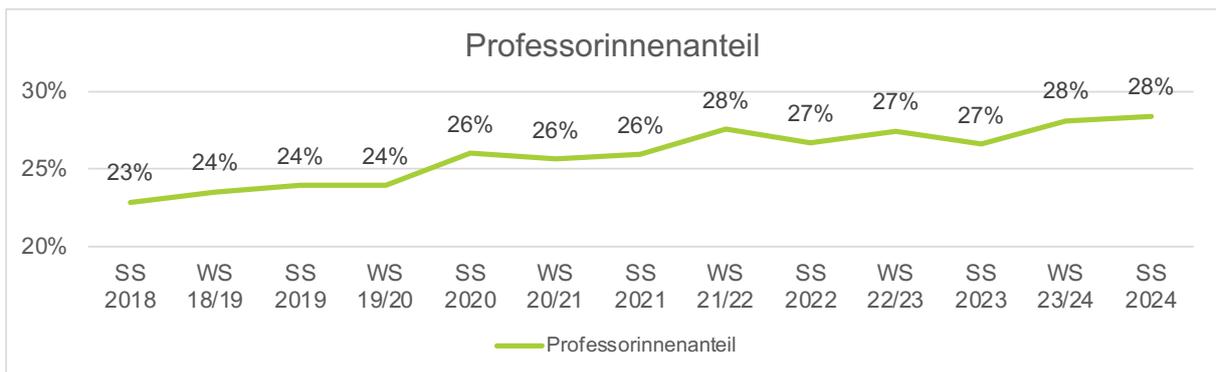


Abbildung a2: Professorinnenanteil 2018 – 2024

| Fakultät          | Frauenanteil | Professorin | Professur Gesamt |
|-------------------|--------------|-------------|------------------|
| Wirtschaft        | 31%          | 11          | 35               |
| Technik           | 16%          | 6           | 37               |
| Medien            | 43%          | 10          | 23               |
| Hochschule Gesamt | 28%          | 27          | 72               |

Tabelle a6: Anzahl und Anteil der Professorinnen SS 2024

### A3.4 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende

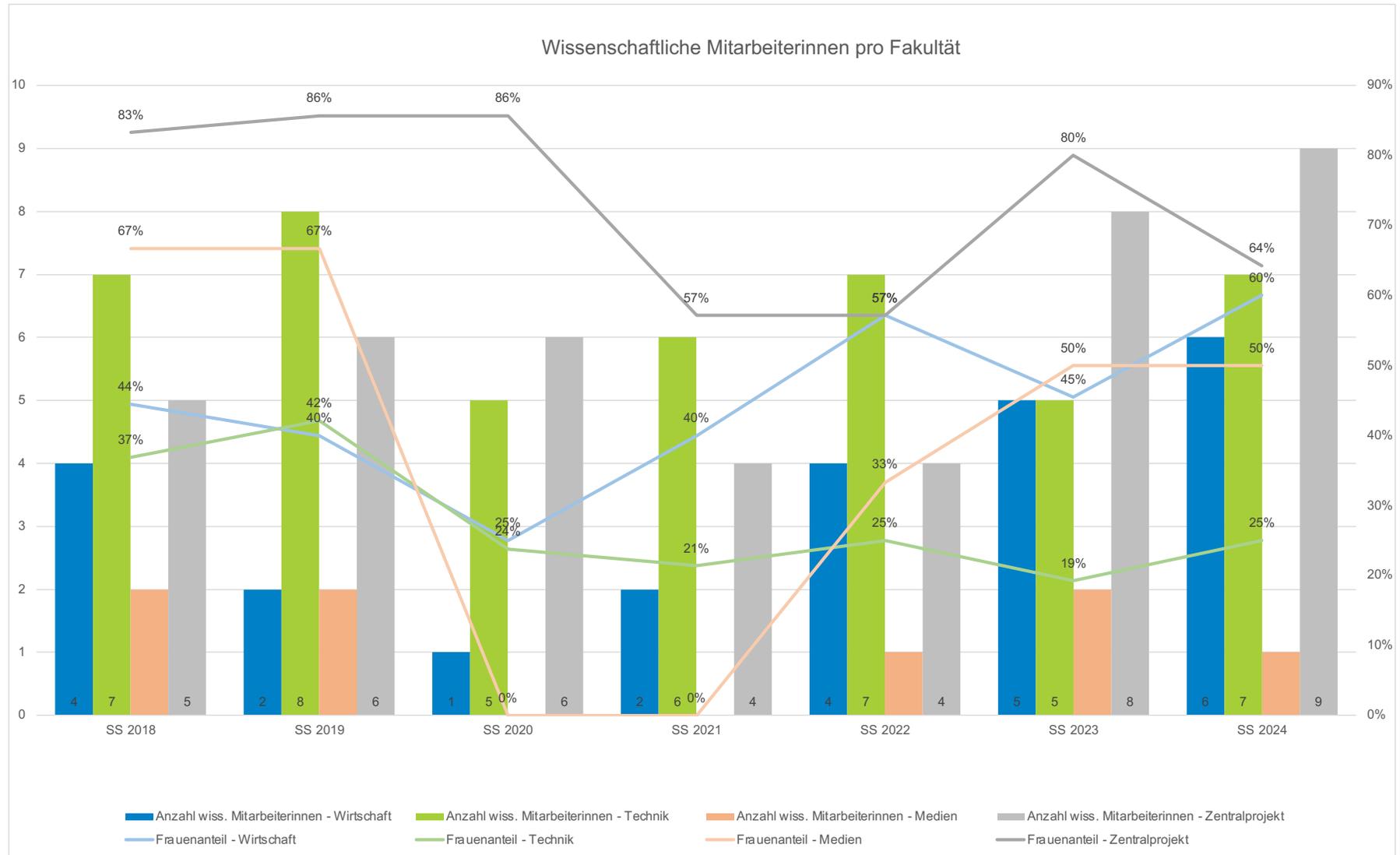


Abbildung a3: Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 2018 – 2024

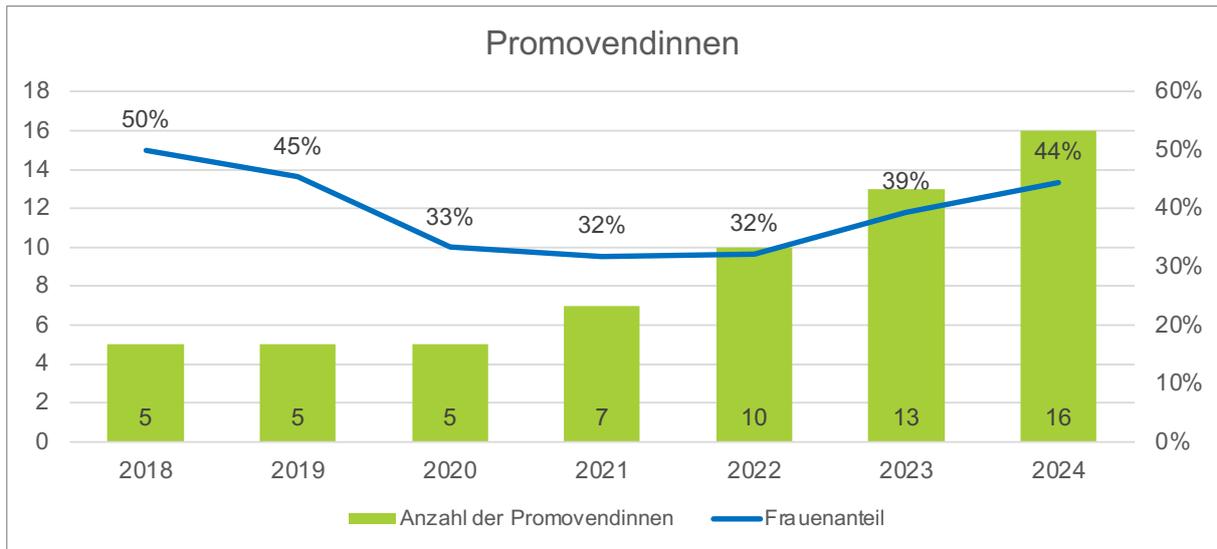


Abbildung a4: Anzahl und Anteil der Promovendinnen 2018 – 2024

### A3.5 Lehrbeauftragte

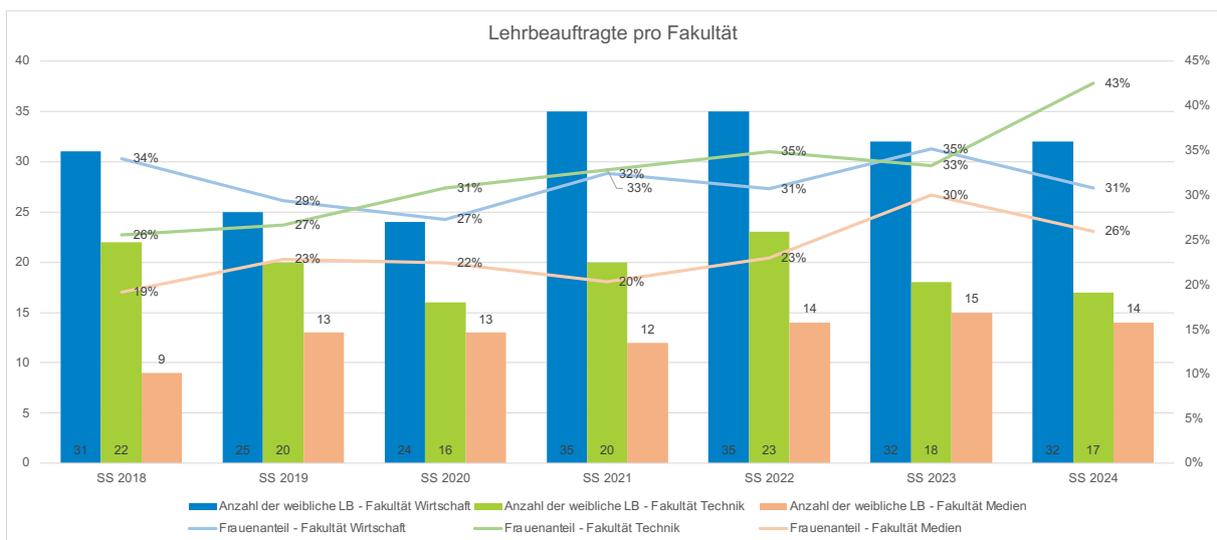


Abbildung a5: Anzahl und Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten pro Fakultät 2018 - 2024

### A3.6 Studentinnen

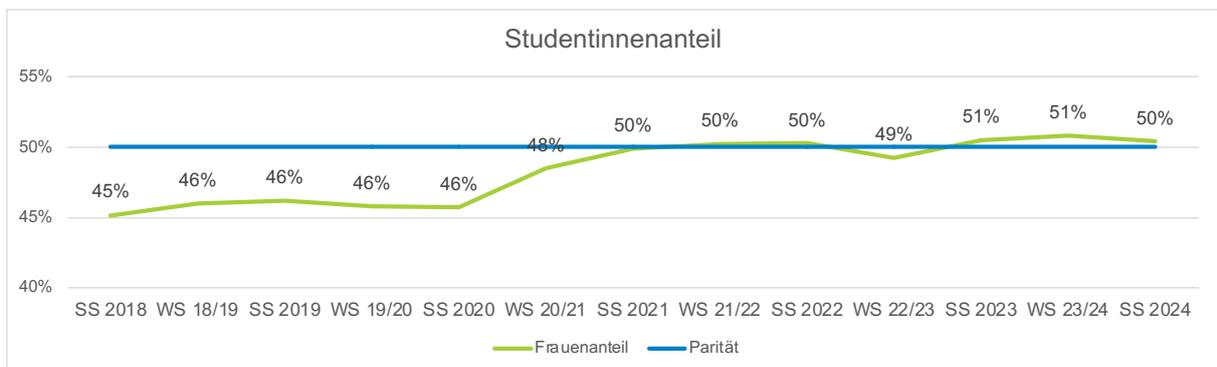


Abbildung a6: Studentinnenanteil 2018 – 2024

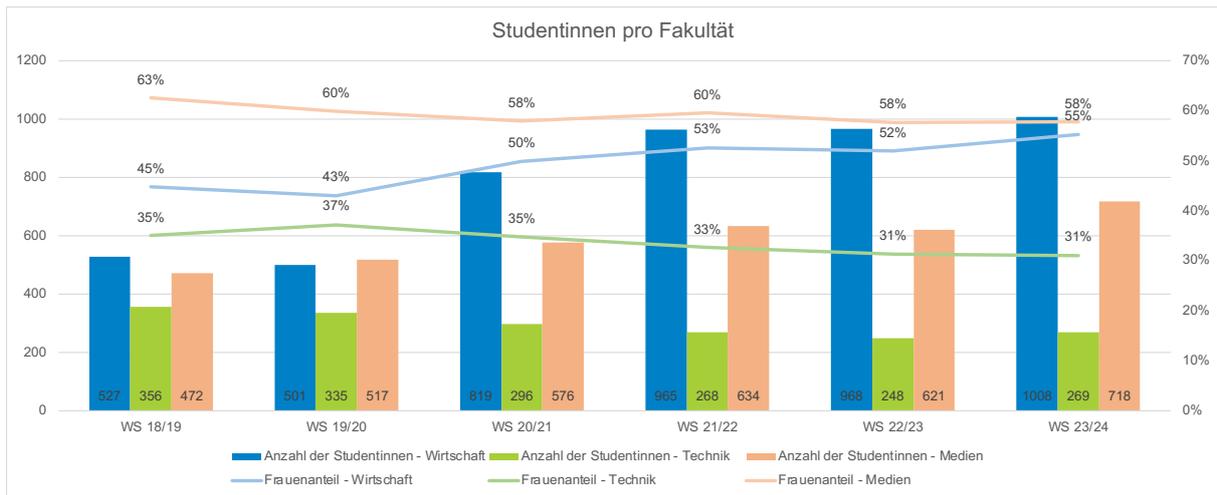


Abbildung a7: Anzahl und Anteil der Studentinnen 2018 - 2024