



# **GENDER EQUALITY PLAN / GLEICHSTELLUNGSKONZEPT**

## **HOCHSCHULE LANDSHUT**

2018 bis 2022



## INHALTSVERZEICHNIS

1	Vorbemerkung.....	5
2	Zielsetzung und gesetzliche Grundlagen.....	5
3	Darstellung und Analyse der Situation (Zahlen und Fakten) .....	6
3.1	Administratives und technisches Personal .....	6
3.1.1	Anzahl der Beschäftigten .....	6
3.1.2	Modulare Qualifizierungen/Beförderungen/Höhergruppierungen .....	7
3.1.3	Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigungen.....	7
3.1.4	Stellenausschreibungen und Einstellungen .....	9
3.1.5	Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes.....	9
3.1.6	Alternierende Telearbeit/Heimarbeit .....	9
3.1.7	Fort- und Weiterbildungen .....	10
3.1.8	Leistungsbesoldung.....	10
3.2	Wissenschaftliches Personal.....	10
3.2.1	Professoren/-innen .....	10
3.2.2	Hauptberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben .....	11
3.2.3	Lehrbeauftragte/Nebenberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	11
3.2.4	Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen.....	12
3.2.5	Stellenausschreibungen und Einstellungen .....	13
3.2.6	Lehrauftragsprogramm (LAP) „rein-in-die-hörsäle“ .....	13
3.3	Wissenschaftlicher Nachwuchs .....	14
3.3.1	Promotionen .....	14
3.3.2	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen mit Masterabschluss in Drittmittelprojekten.....	14

3.4	Studierende.....	15
3.4.1	Studierende nach Fakultäten .....	15
3.4.2	Studienanfänger/-innen .....	16
3.4.3	Absolventen/-innen.....	16
3.4.4	Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fakultäten .....	17
3.4.5	BayernMentoring .....	18
3.4.6	Stipendien .....	18
3.5	Gremien und Funktionen.....	19
3.6	Schüler/-innen .....	19
3.6.1	Girls'Day .....	19
3.6.2	KinderUni.....	20
3.6.3	Maßnahmen zur Studienorientierung und -beratung .....	21
3.7	Hochschulübergreifende Maßnahmen.....	24
3.7.1	Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ .....	24
3.7.2	Kindertagesstätte CampusNest.....	24
3.7.3	Gesundheitsmanagement.....	25
3.7.4	Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt .....	25
4	Zukünftige Maßnahmen und Initiativen.....	26
4.1	Erhöhung der Anteile von Frauen auf Professuren.....	26
4.1.1	Pilotprojekt: Entwicklung und Implementierung genderorientierter Indices für die Gleichstellung.....	26
4.1.2	Verbesserung der Bewerbungssituation von berufungsfähigen Fachfrauen auf Professuren .....	26
4.1.3	Karriere- und Personalentwicklung für Neuberufene und Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	27
4.2	Erhöhung der Anteile von Studentinnen in technischen Studiengängen.....	27
4.2.1	BayernMentoring .....	27
4.2.2	Girls'Day und Schulkooperationen.....	27
4.2.3	Veranstaltungsreihe „ortswechsel“ .....	28

4.2.4	Gender in der Lehre .....	28
4.2.4.1	Überarbeitung der Curricula im Hinblick auf genderdiverse Themenfelder .....	28
4.2.4.2	Summer School Technik-Queens für Schülerinnen.....	28
4.2.4.3	Gender-Kurse und -Trainings in Ingenieurwissenschaften für Lehrende .....	29
4.2.4.4	Weibliche Lehrkräfte in MINT-Studiengängen.....	29
4.3	Einrichtung einer Familienservicestelle für Hochschulangehörige mit Familienaufgaben (pflegende Angehörige/Eltern mit Kindern) .....	29
4.3.1	Erstellung eines Wiedereinstiegs-/Kontakthalteprogramms für Mitarbeiter/- innen mit Familienaufgaben .....	29
4.3.2	Infobroschüren/Leitfäden für Hochschulangehörige mit Familienaufgaben ....	30
4.4	Ausbau frühzeitiger Aktivitäten (Kindergarten/Grundschule/Unterstufe) im Bereich Mädchen und Technik.....	30
4.5	Erstellung einer Informationsseite auf der Hochschul-Homepage.....	30
4.6	Entwicklung eines Beschwerdemanagementsystems auch im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Gewalt .....	31
5	Qualitätsmanagement .....	31
6	Personelle Ausgestaltung.....	31
7	Kostenmäßige Auswirkungen.....	32
8	Fortschreibung, Inkrafttreten .....	32

## 1 VORBEMERKUNG

Die Hochschule Landshut verfolgt das Ziel, ihre Maßnahmen zur Förderung und Gewinnung von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu überprüfen und fortzuentwickeln. Das vorliegende Gleichstellungskonzept wird alle 5 Jahre fortgeschrieben. Es umfasst den Zeitraum von 2018-2022. Es zeigt die Veränderungen im Vergleich zum Jahr 2012 anhand einer Vielzahl von Kriterien und Daten auf. Weiterer Handlungsbedarf wird dabei ebenso sichtbar wie erzielte Fortschritte. So hat sich etwa die Anzahl der Professorinnen einerseits erfreulicherweise erheblich vergrößert, andererseits sind Frauen hier weiterhin in der Minderheit. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die flexible Arbeitszeitregelung und die zunehmende Einrichtung von Telearbeitsplätzen für die Bereitschaft des Hauses, auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Wir sind daher optimistisch, dass die Hochschule Landshut in einem immer komplexeren Arbeits-, Forschungs- und Studenumfeld allen Studierenden und Beschäftigten vielfältige Chancen bieten und alle Potenziale gewinnbringend nutzen kann.

## 2 ZIELSETZUNG UND GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Im Rahmen der Zielvereinbarung der Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut und dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (Laufzeit 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2018) wurde festgelegt, dass die Hochschule Landshut die Herstellung der Chancengleichheit und die Vermeidung bzw. Beseitigung von Nachteilen für Studentinnen, Professorinnen und weibliche Lehrpersonen fördert. Weiterhin wurde eine Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren bis 2018 auf 16 % festgelegt. Mit entsprechenden Initiativen und Maßnahmen hat die Hochschule Landshut auf diese gleichstellungspolitische Herausforderung reagiert und bereits in 2016 mit einer Quote von 22,8 % die Zielzahl erreicht. Die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in MINT-Fächern bis 2018 auf 17 % wurde ebenfalls bereits zum WS 2016/2017 mit 18,4 % erzielt.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde gemäß dem zum Zeitpunkt der Erstellung gültigen Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGIG) unter Einbindung der beiden Gleichstellungsbeauftragten, Frau Kerstin Dempf und Frau Maria Mehlhaff, sowie der Hochschulfrauenbeauftragten, Frau Prof. Bettina Kühbeck, und der Leiterin des Instituts Sozialer Wandel und Kohäsionsforschung (IKON), Frau Prof. Barbara Thiessen, erstellt. Es gilt gleichermaßen für die Gruppen der Professoren/-innen, der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen, des technischen und administrativen Personals sowie der Studierenden.

### 3 DARSTELLUNG UND ANALYSE DER SITUATION (ZAHLEN UND FAKTEN)

Stichtage/Berichtszeitraum der Datenerhebung: 1. Januar 2012 und/bis 31. Dezember 2017

#### 3.1 Administratives und technisches Personal

##### 3.1.1 Anzahl der Beschäftigten

Beamte/-innen	Frauen				Männer			
Besoldungsgruppe	2012		2017		2012		2017	
	admin.	techn.	admin.	techn.	admin.	techn.	admin.	techn.
<b>4. Qualifikationsebene</b>								
B 2	0	0	0	0	0	0	0	0
A 16	0	0	0	0	0	0	1	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0
A 14	0	0	0	0	0	0	0	0
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>3. Qualifikationsebene</b>								
A 13	1	0	1	0	1	2	1	1
A 12	0	0	0	0	0	2	0	3
A 11	1	0	1	0	0	2	0	1
A 10	0	0	1	0	0	3	2	5
A 9	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	2	0	3	0	1	9	3	10
<b>2. Qualifikationsebene</b>								
A 10	0	0	1	0	0	0	0	0
A 9	1	0	1	0	1	6	1	6
A 8	2	0	0	0	1	5	0	3
A 7	1	0	1	0	0	1	0	2
A 6	0	0	0	0	1	1	1	0
Gesamt	4	0	3	0	3	13	2	11
<b>1. Qualifikationsebene</b>								
A 6	0	0	0	0	0	2	0	4
A 5	0	0	0	0	0	2	0	1
A 4	0	0	0	0	0	0	0	0
A 3	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	0	0	4	0	5
<b>Arbeitnehmer/-innen</b>								
<b>Entgeltgruppe</b>								
	2012		2017		2012		2017	
	admin.	techn.	admin.	techn.	admin.	techn.	admin.	techn.
<b>Vergleichbar 4. Qualifikationsebene</b>								
E 14	0	0	0	0	0	0	1	0
E 13	2	0	14	0	7	1	4	13
Gesamt	2	0	14	0	7	1	5	13
<b>Vergleichbar 3. Qualifikationsebene</b>								
E 12	1	1	4	1	1	2	2	3
E 11	2	1	11	3	1	2	2	4
E 10	11	4	19	3	2	4	5	7
E 9	0	0	2	1	0	1	0	0
Gesamt	14	6	36	8	4	9	9	14
<b>Vergleichbar 2. Qualifikationsebene</b>								
E 8	1	0	2	0	0	1	0	1
E 7	0	0	0	0	0	2	0	4
E 6	25	0	34	1	1	0	0	0
E 5	8	0	5	0	0	2	0	4
Gesamt	34	0	41	1	1	5	0	9
<b>Vergleichbar 1. Qualifikationsebene</b>								
E 4	0	0	0	0	0	2	0	1
E 3	0	0	2	0	0	0	1	0
E 2	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	2	0	0	2	1	1
<b>Total (Beamte/-innen und Arbeitnehmer/-innen)</b>								
	56	6	99	9	16	43	21	63

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten im administrativen und technischen Bereich, differenziert nach Beamten/-innen/Arbeitnehmer/-innen und eingruppiert nach (vergleichbaren) Qualifikationsebenen

Beim administrativen und technischen Personal kam es durch die Erhöhung der Studierendenzahlen auch zu einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen (121 Mitarbeiter/-innen in 2012, 192 Beschäftigte in 2017). Der Frauenanteil im administrativen Bereich lag 2012 bei 78 % und stieg im Berichtszeitraum auf 83 % in 2017. Bei den technischen Mitarbeiterinnen ist ein minimaler Anstieg im Bereich von 12% zu verzeichnen. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl stieg die Zahl der administrativen Mitarbeiterinnen von 46 % (2012) auf 52 % (2017), während die Zahl der technischen Mitarbeiterinnen mit einem knapp 5%igen Anteil (2012 bzw. 2017) leicht rückläufig war.

### 3.1.2 Modulare Qualifizierungen/Beförderungen/Höhergruppierungen

Aufgrund der derzeitigen Stellensituation sind Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten kaum gegeben. Trotzdem wurden im Berichtszeitraum zwei weibliche und drei männliche Beamte zur modularen Qualifizierung zugelassen – zwei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter aus dem administrativen Bereich sowie zwei Mitarbeiter aus dem technischen Bereich. Sechs Beamtinnen sowie drei Beamte aus der Administration und vier Beamte aus der Technik wurden befördert. Bei den Angestellten erfolgte eine Höhergruppierung von elf Mitarbeiterinnen und drei Mitarbeitern aus dem administrativen sowie von drei Mitarbeitern aus dem technischen Bereich.

### 3.1.3 Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigungen

	Vollzeit							
	Frauen				Männer			
	2012		2017		2012		2017	
	admin.	techn.	admin.	techn.	admin.	techn.	admin.	techn.
Beamte/-innen								
4. Qualifikationsebene	0	0	0	0	0	0	1	0
3. Qualifikationsebene	2	0	3	0	1	9	3	8
2. Qualifikationsebene	4	0	2	0	3	12	2	10
1. Qualifikationsebene	0	0	0	0	0	4	0	5
Arbeitnehmer/-innen								
Vergleichbar 4. Qualifikationsebene	2	0	5	0	7	1	5	13
Vergleichbar 3. Qualifikationsebene	9	5	20	5	2	9	8	8
Vergleichbar 2. Qualifikationsebene	15	0	13	1	0	5	0	7
Vergleichbar 1. Qualifikationsebene	0	0	0	0	0	2	0	1
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>52</b>

Tabelle 2: Anzahl Vollzeitbeschäftigungen im administrativen und technischen Bereich, differenziert nach Beamten/-innen/Arbeitnehmern/-innen und eingruppiert nach (vergleichbaren) Qualifikationsebenen



92 Mitarbeitern/-innen sind in 2012 vollzeitbeschäftigt, in 2017 sind es 120. Dies entspricht einem Anteil von 76 % bzw. 63 % des gesamten administrativen und technischen Personals. Betrachtet man nun den administrativen und den technischen Bereich separat, liegt die Zahl der vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter/-innen in den Jahren 2012 und 2017 in der Administration bei 63 % bzw. 52 % und in der Technik bei 96 % bzw. 81 %. Sowohl in der Administration als auch in der Technik ist die Zahl der Vollzeit- zugunsten der Teilzeitbeschäftigungen gesunken.

2012 nehmen 24 Frauen und vier Männer eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, 2017 sind dies 53 Frauen und 13 Männer.

	Teilzeit							
	Frauen				Männer			
	2012		2017		2012		2017	
	admin.	techn.	admin.	techn.	admin.	techn.	admin.	techn.
Beamte/-innen								
4. Qualifikationsebene	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Qualifikationsebene	0	0	0	0	0	0	0	2
2. Qualifikationsebene	0	0	1	0	0	1	0	1
1. Qualifikationsebene	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeitnehmer/-innen								
Vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0	0	6	0	0	0	0	0
Vergleichbar 3. Qualifikationsebene	4	1	15	3	2	0	1	6
Vergleichbar 2. Qualifikationsebene	19	0	26	0	1	0	0	2
Vergleichbar 1. Qualifikationsebene	0	0	2	0	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

Tabelle 3: Anzahl Teilzeitbeschäftigungen im administrativen und technischen Bereich, differenziert nach Beamten/-innen/Arbeitnehmern/-innen und eingruppiert nach (vergleichbaren) Qualifikationsebenen

An der Hochschule Landshut arbeiten derzeit insgesamt 35 % der Beschäftigten in Teilzeit. Bei den Beamten/-innen beträgt der Teilzeitanteil 11 %, im Arbeitnehmerbereich 42 %. Innerhalb der Gruppe der Beamten/-innen können aufgrund der geringen Fallzahlen (in 2017 sind von der 1. bis zur 4. Qualifikationsebene insgesamt nur 4 Beamte/-innen in Teilzeit) keine Rückschlüsse gezogen werden. Bei den vergleichbaren Einstufungen im Arbeitnehmerbereich ergibt sich für den Teilzeitbeschäftigtenanteil folgendes Bild: Vergleichbar 4. Qualifikationsebene 10 %, vergleichbar 3. Qualifikationsebene 40 %, vergleichbar 2. Qualifikationsebene 45 %, vergleichbar 1. Qualifikationsebene 5 %. Der Frauenanteil ist bei den Teilzeitbeschäftigten traditionell sehr hoch. Dies bestätigt sich auch in diesem Bericht: Der Frauenanteil bei allen Teilzeitbeschäftigten beträgt 80 %, wobei bei den Arbeitnehmern/-innen fast ausschließlich Frauen teilzeitbeschäftigt sind (84 %). Der letztgenannte Wert ist besonders aussagekräftig, da er zeigt, dass derzeit nach wie vor hauptsächlich Frauen (vorrangig aus familiären Gründen) ihre Arbeitszeit reduzieren.



### 3.1.4 Stellenausschreibungen und Einstellungen

Für die im Berichtszeitraum ausgeschriebenen 181 Stellen wurden 179 Mitarbeiter/-innen eingestellt, davon 60 % Frauen und 40 % Männer. Alle Stellenausschreibungen werden weiterhin in männlicher und weiblicher Form ausgeschrieben, Frauen werden in den Ausschreibungstexten speziell aufgefordert, sich zu bewerben. Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen wird besonders darauf hingewiesen. Die Familienfreundlichkeit der Hochschule wird durch das Logo der Charta „Familie in der Hochschule“ hervorgehoben.

### 3.1.5 Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes

Am 22. Dezember 2017 wurde die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit letztmalig aktualisiert. Der Änderungsbedarf resultierte in erster Linie aus der am 1. Oktober 2017 erfolgten Einführung des integrierten Zeiterfassungssystems BayZeit. Auch wurden weitere Anpassungen vorgenommen. So wurde u. a. die Präsenzzeit für Vollzeitbeschäftigte von 5 Stunden auf 4 Stunden an allen Arbeitstagen und für Teilzeitbeschäftigte anteilig entsprechend ihrer Sollzeit reduziert. Dies bedeutet eine weitere Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeiteinteilung.

### 3.1.6 Alternierende Telearbeit/Heimarbeit

Alternierende Tele- und Heimarbeit verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ziel im Rahmen der zum 15. März 2016 erlassenen Dienstvereinbarung ist es, die Flexibilisierung der Arbeit sowohl im Interesse der Dienststelle als auch der Beschäftigten sinnvoll zu gestalten. Gleichzeitig soll damit durch zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation die Arbeitsqualität und Produktivität, die Selbstverantwortung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensführung gefördert werden. Die Dienstvereinbarung regelt die Modelle „Alternierende Telearbeit“ (bis zu 20 % der regulären Arbeitszeit, max. ein Tag pro Woche) und „Heimarbeit“ (bis zu vier Tage pro Semester), wobei für die Vergabe der Telearbeit soziale und persönliche Kriterien herangezogen werden. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Berücksichtigung von Kindern unter 16 Jahren), gesundheitliche Gründe und persönliche Lebensumstände von Mitarbeitern/-innen (z. B. Behinderung, pflegebedürftige Angehörige) sowie die Entfernung zwischen Arbeits- und Wohnort können hier eine Rolle spielen. Im Berichtszeitraum haben neun Mitarbeiterinnen die Möglichkeit der Heimarbeit und sechs Mitarbeiterinnen der alternierenden Telearbeit in Anspruch genommen. Männliche Beschäftigte haben diese Form der Flexibilisierung bislang noch nicht für sich beansprucht.

### 3.1.7 Fort- und Weiterbildungen

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen geben den Mitarbeitern/-innen in Administration und Technik die Möglichkeit, ihre Kompetenzen in der derzeitigen Position, aber auch im Hinblick auf zukünftig wahrzunehmende Aufgaben, zu erweitern. Sie werden an der Hochschule Landshut in Form von externen Veranstaltungen, aber auch Inhouse-Seminaren wahrgenommen. Teilnehmerzahlen werden nicht erfasst.

### 3.1.8 Leistungsbesoldung

Im Berichtszeitraum standen nur in sehr begrenztem Umfang Haushaltsmittel für eine leistungsbezogene Besoldung zur Verfügung. Aufgrund der daraus resultierenden insgesamt geringen Anzahl an Vergabemöglichkeiten lassen sich keine allgemeinen Rückschlüsse ziehen.

## 3.2 Wissenschaftliches Personal

### 3.2.1 Professoren/-innen

Fakultät	Frauen		Männer	
	2012	2017	2012	2017
Betriebswirtschaft	2	3	13	15
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen	2	6	26	31
Informatik	2	2	11	14
Maschinenbau	1	1	24	20
Soziale Arbeit	5	7	6	9
Interdisziplinäre Studien	0	6	0	4
Total	12	25	80	93

Tabelle 4: Anzahl Professoren/-innen, nach Fakultäten

Im Jahr 2012 entsprach der Anteil der Professorinnen an der Hochschule insgesamt 13,0 % und steigerte sich während des Berichtszeitraums auf 21,2 %. Im Vergleich zum Anstieg der Studierendenzahlen von 2012 bis 2017 um 31 % stieg die Zahl der Professoren/-innen um 28 %. Bezogen auf die Fakultät Soziale Arbeit liegt der Anteil der Professorinnen derzeit bei 44 %. Der Professorinnenanteil in den Fakultäten Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen sowie Informatik insgesamt bewegt sich zwischen 12 % und 17 %, im Maschinenbau bei knapp 5 %. In der 2015 neu gegründeten Fakultät Interdisziplinäre Studien lehren zum jetzigen Zeitpunkt 60 % Professorinnen.

### 3.2.2 Hauptberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Fakultät	Frauen		Männer	
	2012	2017	2012	2017
Betriebswirtschaft	2	1	0	0
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen	2	0	1	1
Informatik	0	0	1	2
Maschinenbau	0	0	1	1
Soziale Arbeit	4	5	0	1
Interdisziplinäre Studien	-	4	-	3
Sprachenzentrum (ab SS 2016 Fakultät IDS)	1	-	1	-
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

Tabelle 5: Anzahl Lehrkräfte für besondere Aufgaben, nach Fakultäten

Der Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben stieg seit 2012 leicht an. Der Frauenanteil von 69 % (2012) bzw. 56 % (2017) ist überdurchschnittlich hoch, jedoch aufgrund der insgesamt niedrigen Anzahl an Lehrkräften nicht sehr aussagekräftig.

### 3.2.3 Lehrbeauftragte/Nebenberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Fakultät	Frauen		Männer	
	2012	2017	2012	2017
Betriebswirtschaft	8	1	16	9
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen	2	4	18	18
Informatik	6	7	8	10
Maschinenbau	1	1	4	30
Soziale Arbeit	6	10	8	6
Interdisziplinäre Studien	-	34	-	22
Sprachenzentrum (ab SS 2016 Fakultät IDS)	20	-	1	-
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>95</b>

Tabelle 6: Anzahl Lehrbeauftragte/nebenberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben, nach Fakultäten

Die Zahl der Lehrbeauftragten stieg im Berichtszeitraum um 55 %. Die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten stieg zahlenmäßig an (von 43 auf 57 Frauen), ging jedoch prozentual von 44 % (2012) auf 38 % (2017) zurück. Im Bereich der Sozialen Arbeit erhöhte sich der Anteil der dort tätigen Frauen von 43 % (2012) auf 63 % (2017). Im Vergleich zum Anteil der Studentinnen an der Fakultät Informatik mit 15 % (2012) und 22 % (2017) liegt der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter in der Informatik bei 43 % (2012) und 41 % (2017). In der Fakultät Maschinenbau stieg die Anzahl der männlichen Lehrbeauftragten von vier auf 30 – der Frauenanteil sinkt dadurch von 20 % (2012) auf 3 % (2017). Die zum SS 2016 neu gegründete Fakultät Interdisziplinäre Studien vereint die Studiengänge Gebärdensprachdolmetschen und Ingenieurpädagogik sowie das Studium Generale und hat die Aufgaben des Sprachenzentrums übernommen. Von 2013 bis 2016 war das Sprachenzentrum am Institut für Interdisziplinäres Lernen angesiedelt, das 2016 in die neue Fakultät übergang. In 2017 lehrten hier insgesamt 56 Lehrbeauftragte, davon 61% Frauen.

### 3.2.4 Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen

Gruppe der Beschäftigten	Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
Professoren/-innen	10	23	74	88	2	2	6	5
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	7	4	3	5	2	6	1	3
Total	17	27	77	93	4	8	7	8

Tabelle 7: Anzahl Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten, wissenschaftliches Personal

84 Professoren/-innen sind 2012 vollbeschäftigt, in 2017 sind dies 111. Das entspricht einem Anteil von 91,3 % (2012) bzw. 94,0 % (2017) aller Professoren/-innen. 2012 arbeiten im Bereich der Professoren/-innen zwei Frauen und sechs Männer in Teilzeit, 2017 sind es zwei Frauen und fünf Männer. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Professoren/-innen liegt die Teilzeitquote 2012 bei 8,7 % und sinkt 2017 auf 5,9 %. Zu den Stichtagen arbeiten zwei Professorinnen in Teilzeit, d. h. die Teilzeitquote bezogen auf die beschäftigten Professorinnen sank von 16,7 % auf 8 %. Sechs bzw. fünf Professoren arbeiten 2012 bzw. 2017 in Teilzeit – die Quote sank von 7,5 % auf 5,4 % im Hinblick auf die Professoren. Bezogen auf die gesamtbeschäftigten Professoren/-innen sank die Teilzeitquote bei den Frauen von 2,2 % auf 1,7 % und bei den Männern von 6,5 % auf 4,2 %.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben verteilt sich dies wie folgt: Zehn Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind 2012 vollbeschäftigt (76,9 %), in 2017 sind es nur noch neun (50,0 % aller Lehrkräfte für besondere Aufgaben). Bei ungefähr gleichbleibender Gesamtzahl lässt sich dies durch einen höheren Übergang der Frauen von Vollzeit in Teilzeit erklären. 2012 nehmen von den Lehrkräften für besondere Aufgaben zwei Frauen und ein Mann Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, 2017 sind dies sechs Frauen und drei Männer. Die Teilzeitquote, basierend auf der Gesamtzahl der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, stieg damit von 23 % in 2012 auf 50 % in 2017. Für die weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben hat die Teilzeitbeschäftigung (ohne Altersteilzeit) einen zunehmend höheren Stellenwert: 2012 arbeiten von neun Mitarbeiterinnen zwei in Teilzeit, das entspricht 22 % der Frauen und 15 % der Beschäftigten. 2017 steigt dieser Anteil auf sechs von zehn Mitarbeiterinnen, also 60 % der Frauen und 33 % aller Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Bei den männlichen Lehrkräften für besondere Aufgaben stieg die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten von einem (in 2012) auf drei (in 2017).

Zu den Stichtagen sind keine Professoren/-innen bzw. Lehrkräfte für besondere Aufgaben beurlaubt, daher können innerhalb des Berichtszeitraums keine allgemeinen Rückschlüsse gezogen werden.

### 3.2.5 Stellenausschreibungen und Einstellungen

Für die im Berichtszeitraum ausgeschriebenen Professuren wurden 40 Professoren/-innen berufen, davon elf Frauen (28 %) und 29 Männer (72 %). Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben wurden elf Personen eingestellt, davon sechs Frauen und fünf Männer.

### 3.2.6 Lehrauftragsprogramm (LAP) „rein-in-die-hörsäle“

Das Lehrauftragsprogramm „rein-in-die-hörsäle“ ist eine Initiative der Frauenbeauftragten der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern, an der sich auch die Hochschule Landshut beteiligt. Die Förderung richtet sich an besonders befähigte Frauen mit abgeschlossenem Hochschulstudium, die eine Karriere als Hochschulprofessorin anstreben und bereits über eine hierfür einschlägige Berufserfahrung verfügen, promoviert oder bald promoviert sind und nur noch Lehrerfahrungen benötigen, um berufungsfähig zu werden.

Die Initiative „rein-in-die-hörsäle“ sorgt langfristig

- für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Hochschulen,
- für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der Hochschulen,
- für mehr Vielfalt und Qualität in Forschung und Lehre,
- für mehr Professorinnen und Dozentinnen an den Hochschulen.

Qualifizierten Frauen werden an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern attraktive Karrieremöglichkeiten geboten.

	WS 2011/2012	SS 2012	WS 2012/2013	SS 2013	WS 2013/2014	SS 2014	WS 2014/2015	SS 2015	WS 2015/2016	SS 2016	WS 2016/2017	SS 2017	WS 2017/2018
genehmigte Anträge	1				1		1		2	1	1		
Fakultät	INF				SA		SG		SG/SA	SG	SG		

INF Fakultät Informatik

SA Fakultät Soziale Arbeit

SG Studium Generale/Fakultät Interdisziplinäre Studien

Tabelle 8: Anzahl LAP-Förderungen im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum wurden sieben Frauen an der Hochschule Landshut gefördert, vor allem im Studium Generale/Fakultät Interdisziplinäre Studien und an der Fakultät Soziale Arbeit.

### 3.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

#### 3.3.1 Promotionen

Fakultät	Frauen	Männer
Maschinenbau		6
Informatik		1
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen	3	8
Betriebswirtschaft		
Interdisziplinäre Studien		3
Soziale Arbeit	5	1
Gesamt	8	19

Tabelle 9: Aktuell laufende Promotionen

Derzeit laufen an der Hochschule Landshut 27 Promotionen – acht Doktorandinnen und 19 Doktoranden.

Fakultät	Frauen	Männer
Maschinenbau		3
Informatik		
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen	1	2
Betriebswirtschaft		
Interdisziplinäre Studien		
Soziale Arbeit	1	
Gesamt	2	5

Tabelle 10: Abgeschlossene Promotionen seit 2014

Seit 2014 wurden sieben Promotionen von zwei Frauen und fünf Männern abgeschlossen.

#### 3.3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen mit Masterabschluss in Drittmittelprojekten

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen mit Masterabschluss in Drittmittelprojekten lag im Berichtszeitraum bei 24 Frauen und 42 Männern. Dies ergibt einen Frauenanteil von 36 % und liegt leicht über dem Anteil der weiblichen Masterstudentinnen, der derzeit an der Hochschule Landshut bei 33,7 % liegt.

### 3.4 Studierende

#### 3.4.1 Studierende nach Fakultäten

Fakultät	Studierende WS 2011/2012			Studierende WS 2017/2018		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Betriebswirtschaft	924	524	56,7	902	542	60,1
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen	1102	206	18,7	1456	328	22,5
Informatik	471	71	15,1	860	193	22,4
Interdisziplinäre Studien (seit 2015)				149	91	61,1
Maschinenbau	694	37	5,3	862	71	8,2
Soziale Arbeit	643	545	84,8	786	686	87,3
gesamt	3834	1383	36,1	5015	1911	38,1

Tabelle 11: Zahl der Studierenden, nach Fakultäten

Seit 2012 ist ein Anstieg der Studierendenzahlen von fast 31 % zu verzeichnen, bei den Studentinnen von gut 38%. Der Anteil der weiblichen Studierenden stieg im Berichtszeitraum um zwei Prozentpunkte, wobei in allen Fakultäten ein Anstieg der Anzahl der Studentinnen zu beobachten ist.

Mit Blick auf die MINT-Fakultäten erhöhte sich der Anteil der Studentinnen in den technischen Bereichen von 13,9 % auf 18,6 %.

Fakultät	Studierende WS 2011/2012			Studierende WS 2017/2018		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen	1102	206	18,7	1456	328	22,5
Informatik	471	71	15,1	860	193	22,4
Maschinenbau	694	37	5,3	862	71	8,2
gesamt	2267	314	13,9	3178	592	18,6

Tabelle 12: Zahl der Studierenden in den MINT-Fakultäten

Hauptursächlich für den Anstieg sind in der Fakultät Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen der zum WS 2012/2013 eingeführte Studiengang Biomedizinische Technik mit einem Frauenanteil von 41 % (WS 2017/2018) sowie der Studiengang Internationales Wirtschaftsingenieurwesen, eingeführt zum WS 2014/2015, mit fast 27 % Studentinnen.

In der Fakultät Informatik verzeichneten vor allem die Masterstudiengänge, aber auch der Bachelorstudiengang Wirtschaftsinformatik einen Anstieg der weiblichen Studierenden von bis zu 22 Prozentpunkten (im Master Systems Engineering).



### 3.4.2 Studienanfänger/-innen

Fakultät	Studienanf. WS 2011/2012			Studierende WS 2017/2018		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Betriebswirtschaft	252	140	55,6	221	130	58,8
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen	306	57	18,6	258	59	22,9
Informatik	184	31	16,8	199	44	22,1
Interdisziplinäre Studien (seit 2015)				71	39	54,9
Maschinenbau	246	12	4,9	157	14	8,9
Soziale Arbeit	149	128	85,9	169	135	79,9
gesamt	1137	368	32,4	1075	421	39,2

Tabelle 13: Zahl der Studienanfänger/-innen, nach Fakultäten

Zu verzeichnen ist der Anstieg der weiblichen Studienanfängerinnen in allen Fakultäten von 32,4 % (WS 2011/2012) auf 39,2 % (WS 2017/2018) bei einer in etwa gleichbleibenden bis minimal rückläufigen Quote der Studienanfänger/-innen im Vergleich zu den betrachteten Semestern.

Fakultät	Studienanf. WS 2011/2012			Studierende WS 2017/2018		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen	306	57	18,6	258	59	22,9
Informatik	184	31	16,8	199	44	22,1
Maschinenbau	246	12	4,9	157	14	8,9
gesamt	736	100	13,6	614	117	19,1

Tabelle 14: Zahl der Studienanfänger/-innen in den MINT-Fakultäten

Dieser Anstieg wird auch im MINT-Bereich nachgebildet.

### 3.4.3 Absolventen/-innen

Fakultät	Absolventen/-innen 2012			Absolventen/-innen 2017		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Betriebswirtschaft	174	111	63,8	242	144	59,5
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen	193	35	18,1	417	105	25,2
Informatik	86	12	14,0	184	20	10,9
Interdisziplinäre Studien (seit 2015)						
Maschinenbau	113	5	4,4	180	15	8,3
Soziale Arbeit	127	109	85,8	193	166	86,0
gesamt	693	272	39,2	1216	450	37,0

Tabelle 15: Zahl der Absolventen/-innen, nach Fakultäten

Der Anteil der Absolventinnen in den Vergleichsjahren mit 39,2 % (Studienjahr 2012) und 37,0 % (Studienjahr 2017) liegt im Durchschnitt der weiblichen Studierenden.

### 3.4.4 Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fakultäten

Bei der Entwicklung der Studierendenzahlen in den einzelnen Fakultäten ist festzuhalten, dass nach einem starken Anstieg aktuell ein leichter Rückgang festzustellen ist. Allein die zum WS 2015/2016 neu gegründete Fakultät Interdisziplinäre Studien mit ihren Studiengängen Gebärdensprachdolmetschen und Ingenieurpädagogik verzeichnet weiterhin einen starken Anstieg.

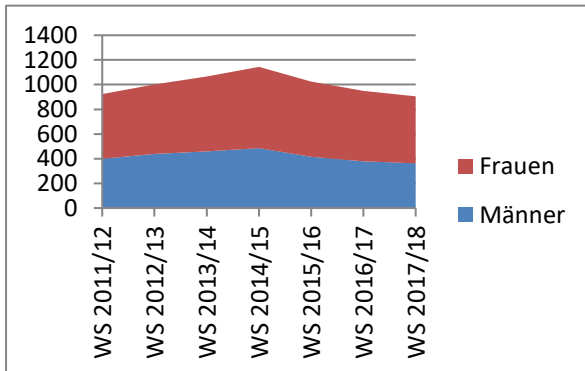


Tabelle 16: Zahl der Studierenden  
Fakultät Betriebswirtschaft

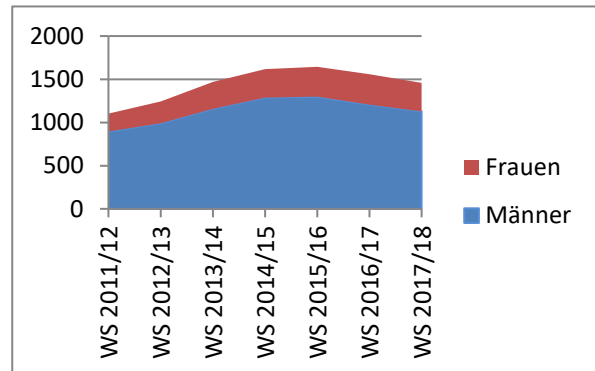


Tabelle 17: Zahl der Studierenden  
Fakultät Elektrotechnik u. Wirtschaftsingenieurwesen

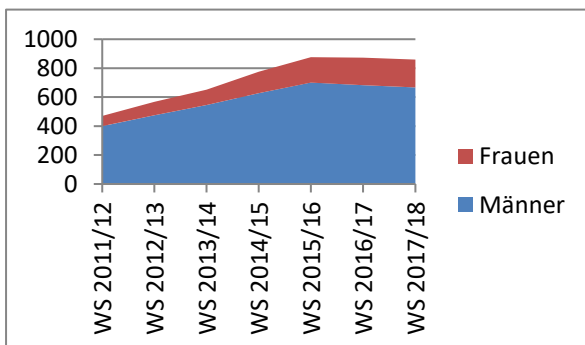


Tabelle 18: Zahl der Studierenden  
Fakultät Informatik

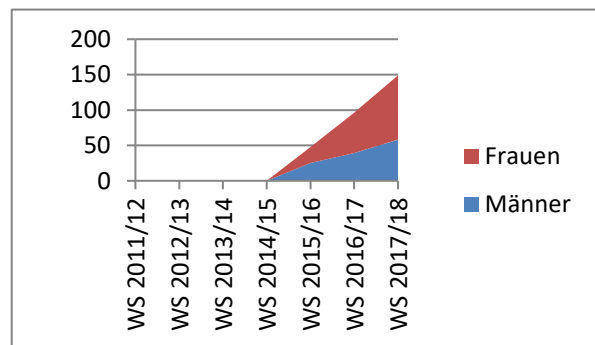


Tabelle 19: Zahl der Studierenden  
Fakultät Interdisziplinäre Studien

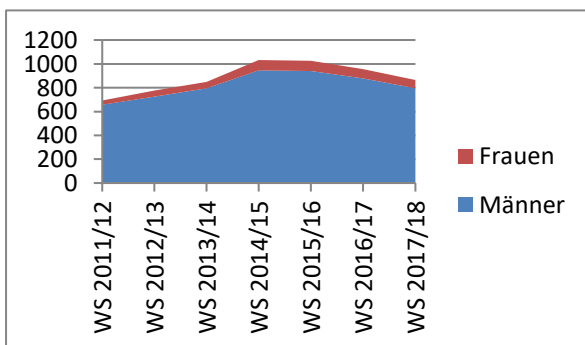


Tabelle 20: Zahl der Studierenden  
Fakultät Maschinenbau

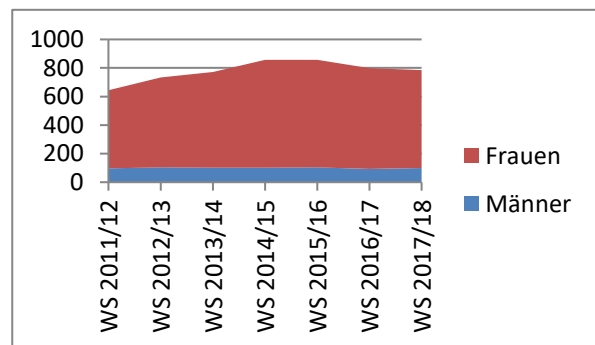


Tabelle 21: Zahl der Studierenden  
Fakultät Soziale Arbeit

### 3.4.5 BayernMentoring

Die Hochschule Landshut beteiligt sich am BayernMentoring, einem Förderprogramm für Studentinnen aus den MINT-Fachrichtungen an 20 bayerischen Hochschulen, bereits seit dessen Start im WS 2004/2005. Das Mentoring-Programm gliedert sich in zwei Stufen: Erstsemesterstudentinnen werden von Studentinnen der gleichen Fachrichtung aus höheren Semestern begleitet. Dadurch werden die Studentinnen im ersten Studienjahr intensiv, insbesondere auch bei fachlichen Problemen, unterstützt.

Ab dem 3. Fachsemester bilden Ingenieurinnen aus der Industrie Tandems mit Studentinnen. Ziel ist es hier, die Abbruchquote von Studentinnen naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge zu verringern und gleichzeitig die Absolventinnen in der Phase des Berufseinstiegs zu unterstützen. Durch Gespräche und Erfahrungsaustausch, kostenlose Seminare und Workshops werden Kontakte und Netzwerke unter den Frauen geknüpft und genutzt.

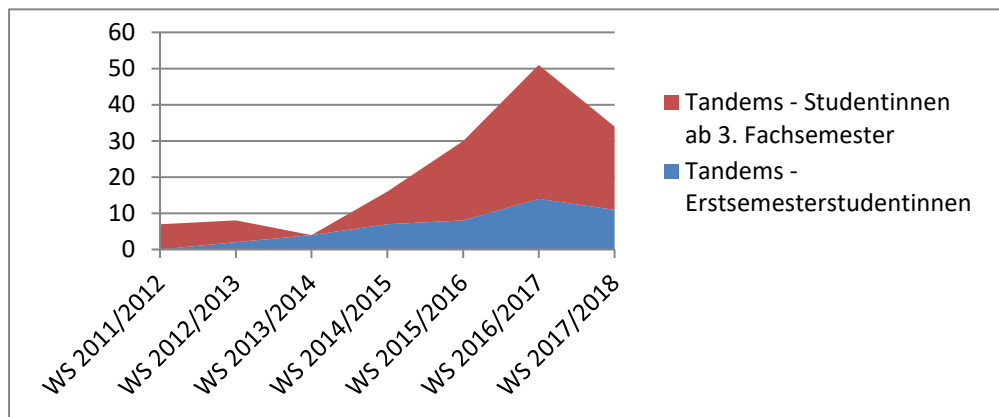


Tabelle 22: Zahlenmäßige Entwicklung der Tandems

### 3.4.6 Stipendien

Ein zentrales Anliegen von Bund und Ländern ist eine deutliche Anhebung des Frauenanteils an den Hochschulprofessuren. Zur Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre an den bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften stellt der Freistaat besondere Mittel zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre im Staatshaushalt bereit. Besonders befähigten Frauen, die ihren Abschluss an einer HAW erworben haben, soll durch das hieraus finanzierte Stipendium die Möglichkeit eröffnet werden, zu promovieren, um längerfristig den Pool der Frauen, die für eine HAW-Professur qualifiziert sind, zu erhöhen. An der Hochschule Landshut wurden im Berichtszeitraum drei Promovendinnen gefördert – zwei davon an der Fakultät Soziale Arbeit und eine an der Fakultät Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen. Eine von ihnen ist mittlerweile Professorin an einer Hochschule in Baden-Württemberg.

### 3.5 Gremien und Funktionen

Gremium/HS-Organ	WS 2011/2012			WS 2017/2018		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Präsident	1	0	0,0	1	0	0,0
Vizepräsidenten/-innen	2	0	0,0	3	1	33,3
Hochschulrat	16	6	37,5	21	6	28,6
Senat	9	3	33,3	11	3	27,3
Erweiterte Hochschulleitung	10	2	20,0	12	3	25,0
Dekane/-innen	5	1	20,0	6	1	16,7
Prodekan/-innen	5	1	20,0	6	3	50,0
Studiendekane/-innen	6	2	33,3	6	1	16,7
Fakultätsrat gesamt	66	20	30,3	77	18	23,4
Kanzler	1	0	0,0	1	0	0,0
Stellv. Kanzler/-in	1	0	0,0	n.n.	n.n.	n.n.
Abteilungsleiter/-innen	6	3	50,0	10	6	60,0
Kuratorium	17	0	0,0	19	4	21,1
Gesamt	145	38	26,2	173	46	26,6
Gesamt (ohne Kuratorium)	128	38	29,7	154	42	27,3

Tabelle 23: Geschlechterverteilung in Hochschulleitung und Gremien

### 3.6 Schüler/-innen

#### 3.6.1 Girls'Day

Die Hochschule Landshut beteiligt sich seit 15 Jahren am bundesweiten Girls'Day und bietet jährlich ca. 80 Mädchen der 5.–10. Jahrgangsstufe die Gelegenheit, Einblicke in technische Studienfächer zu erhalten. Organisiert wird der Girls'Day vom Geschäftszimmer der Hochschulfrauenbeauftragten. Die Mädchen arbeiten in Workshops, geleitet von Professoren/-innen bzw. deren Mitarbeitern/-innen – hier können die Schülerinnen z. B. einen Elektromotor bauen, einen Film drehen, LEGO Mindstorms- und NAO-Roboter zum Laufen bringen, Spiele programmieren, Geräte über Computer und Smartphone fernsteuern und Einblicke in die Automobilplanung gewinnen. Im Berichtszeitraum nahmen 495 Schülerinnen am Girls'Day der Hochschule teil. Trotz der positiven Statements der Schülerinnen ist eine Langzeitevaluation darüber, wie viele Mädchen dann auch ein technisches Studium aufnehmen, schwierig. Zeitgleich läuft jedes Jahr der Boys'Day, veranstaltet von der Fakultät Soziale Arbeit.

### 3.6.2 KinderUni

Seit 2010 gibt es an der Hochschule Landshut die KinderUni – zweimal im Semester bieten Professoren/-innen, aber auch Mitarbeiter/-innen der Hochschule oder externe Referenten/-innen Vorlesungen für jeweils ca. 150 Kinder von acht bis zwölf Jahren zu unterschiedlichsten Themen aus allen Fakultäten an. Die Kinder verfügen in diesem Alter über Grundfertigkeiten wie Lesen und Rechnen, sind noch begeisterungsfähig, aber noch nicht in der Adoleszenz. Eine Kindervorlesung dauert ca. 60 Minuten. Die Kinder müssen sich vorher über die Hochschul-Homepage zur Veranstaltung anmelden und erhalten dann bei der ersten Teilnahme einen Studierendenausweis, in dem für jede besuchte Lehrveranstaltung ein Stempel eingetragen wird. Vier bzw. acht oder zwölf Stempel werden mit einer vom Präsidenten unterzeichneten Bachelor-, Master- bzw. Forscher-Urkunde belohnt.

Der Hochschule Landshut bietet sich mit diesen Veranstaltungen für Kinder die Möglichkeit, verstärkt mit Schulen zusammenzuarbeiten und dies bereits in unteren Jahrgangsstufen. Da Eltern einen großen Einfluss auf die Studienplatzwahl ihrer Kinder haben, kann über die KinderUni und den Girls' Day ein positiver Einfluss auf Erziehungsberechtigte und die Wahrnehmung der Hochschule in der Landshuter Öffentlichkeit erreicht werden.

### 3.6.3 Maßnahmen zur Studienorientierung und -beratung

An der Hochschule Landshut gibt es in der Zentralen Studienberatung (ZSB) drei Ansprechpartnerinnen für Studieninteressierte und Studierende – neben den Beratungen durch persönliche Gespräche und E-Mail-Kontakte können Schülerinnen und Schüler der Mittel- und Oberstufe vielfältige, ihrem Informationswunsch entsprechende Veranstaltungen, wahrnehmen. Folgende zentrale Veranstaltungen werden von der ZSB angeboten:

#### Studieninformationstag

Zeitpunkt:	März/April
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"><li>- Schülerinnen und Schüler der 11. und 12. Klassen</li><li>- Beruflich Qualifizierte</li><li>- Bachelorabsolventen/-innen</li></ul>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"><li>- Studienorientierung und Studienwahl</li><li>- Bewerbung/Zulassung/Einschreibung</li><li>- Vorstellung der Studiengänge und Schnuppervorlesungen durch die Fakultäten</li><li>- Vorstellung und Erfahrungsberichte zum dualen Studium</li><li>- Internationale Studien- und Praxismöglichkeiten</li><li>- Labor-, Werkstatt-, Bibliotheksführungen</li><li>- Masterstudiengänge an der Hochschule Landshut</li></ul>

#### Bewerbertag

Zeitpunkt:	Juni
Zielgruppe:	Studieninteressierte, die sich bereits beworben haben oder sich bewerben wollen
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vorstellung des Lernumfeldes an der Hochschule Landshut</li><li>- Annahme und Vor-Ort-Prüfung von Bewerbungen</li><li>- Informationen zu praktischen Fragen wie Unterlagen zur Einschreibung, Vorpraktikum</li><li>- Gestaltung des Studieneinstiegs mit Hinweisen zu Brückenkursen und Campusleben</li><li>- Informationen zu entscheidungsrelevanten Faktoren wie z. B. Wohnmöglichkeiten, Studienfinanzierung und Stipendien</li></ul>

## Schnuppertag

Zeitpunkt:	In den Herbstferien
Zielgruppe:	Schülerinnen und Schüler der 10., 11. und 12. Klasse
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"><li>- Teilnahme an regulären Vorlesungen, Kursen, Laborübungen und Seminaren</li><li>- Gewinnung eines authentischen Eindrucks, wie Studieren wirklich ist</li><li>- Kontakt zu Studierenden und Professoren/-innen und Erhalt von praktischen Tipps zum Studieneinstieg</li><li>- Angebot von Kurzvorträgen zur Studienorientierung und Campusführungen</li><li>- Hinführung zu wissenschaftlichem Arbeiten (z. B. Nutzung der Bibliothek)</li></ul>

Daneben bietet die ZSB zur Studienorientierung Kurzvorträge, Laborbesuche, Praxistage und Campusführungen in folgenden Aktivitäten an:

## Juniorhochschule

Zeitpunkt:	Ganzjährig in Abstimmung mit der Schule
Zielgruppe:	Schülerinnen und Schüler der 8.–11. Klassen
Inhalte:	<p>Abstimmung der genauen Themen und Praxismodule mit den jeweiligen Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Anschauliche und angewandte Vermittlung von wissenschaftlichen Inhalten in Vorlesungen und/oder praktischen Arbeiten in Laboren</li><li>- „Schnuppern“ der ersten Praxis für Schülerinnen und Schüler</li><li>- Aktive Unterstützung durch Professoren/-innen der verschiedenen Fakultäten</li></ul>



## P- und W-Seminare

Zeitpunkt:	Ganzjährig in Abstimmung mit der Schule
Zielgruppe:	Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe
Inhalte:	<p>Die genauen Themen werden mit der Schule abgestimmt. In Workshops erarbeiten die Schülerinnen und Schüler unter Anleitung Hochschulangehöriger Lösungen zu ihren Aufgaben/Fragestellungen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wissenschaftliches Arbeiten</li> <li>- Studien- und Berufsorientierung</li> <li>- Projektarbeit</li> </ul>

Beteiligung an Schulveranstaltungen, Berufsinfotagen, Ausbildungs- und Studieninfomessen, Firmeninfotagen

Zeitpunkt:	Ganzjährig in Absprache mit der Schule bzw. dem Messeveranstalter
Zielgruppe:	Alle potentiellen Studieninteressierten von Fachoberschulen, Berufsoberschulen, Gymnasien und Beruflich Qualifizierte
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studienangebote der Hochschule Landshut</li> <li>- Orientierung, Unterschied „Uni – Hochschule“</li> <li>- Duales Studium</li> <li>- Erfahrungsberichte von Studierenden</li> <li>- Zum Teil mit Unterstützung durch Professoren/-innen der verschiedenen Fakultäten</li> </ul>

Die ZSB unterstützt u. a. folgende Veranstaltungen und Aktivitäten mit Vorträgen und Infoständen:

- Girls'Day und Boys'Day
- Studentische Karrierebörse
- „Mädchen machen Technik“
- MINT-Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler
- Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte

## 3.7 Hochschulübergreifende Maßnahmen

### 3.7.1 Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“

Der Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ ist ein Zusammenschluss von aktuell 88 Hochschulen und einem Studentenwerk, welche die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet haben. Durch die Unterzeichnung der Charta gehen alle Mitglieder die Selbstverpflichtung ein, anspruchsvolle Standards der Familienorientierung zu verfolgen und umzusetzen. Die Hochschule Landshut versteht sich als Kompetenz-Hochschule für interdisziplinäres lebenslanges Lernen. Die Vielfalt unter Lehrenden, Lernenden und Beschäftigten wird geschätzt und zur Weiterentwicklung der Hochschule genutzt. Dabei wird die Verantwortung für die Familienförderung bewusst wahrgenommen, um Studierenden mit familiären Aufgaben optimale Studienbedingungen zu bieten sowie alle Hochschulangehörigen mit Angeboten der Kinderbetreuung und Hilfestellungen bei der Pflege von Angehörigen zu unterstützen.

Die Hochschule Landshut verfolgt im Sinne der Charta „Familie in der Hochschule“ folgende Ziele:

- Förderung von Information und Kommunikation zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Betreuung
- Ausbau und Weiterentwicklung der Gesundheitsförderung
- Service für Familien durch Vernetzung der Beratungsangebote zur Unterstützung bei familiären Verpflichtungen
- Integration der Familienförderung in das Hochschulmanagementsystem

### 3.7.2 Kindertagesstätte CampusNest

Zum Jahresende 2015 konnte die neue Kindertagesstätte CampusNest in unmittelbarer Nähe zur Hochschule in der Bürgermeister-Zeiler-Straße eröffnet werden und die ersten Kinder aufnehmen. Die Einrichtung besteht aus zwei Krippen- und zwei Kindergartengruppen, insgesamt können 28 Krippen- und 48 Kindergartenkinder das nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) geförderte CampusNest besuchen. Das Team der Kindertagesstätte begleitet die Kinder im Alter von ca. 10 Monaten bis zum Eintritt in die Schule. Campuskinder e.V., auch tätig an den Universitäten in Regensburg und Passau, zeichnet sich für die Trägerschaft verantwortlich und bietet eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung, bevorzugt für die Kinder von Hochschulangehörigen, zu bezahlbaren Elternbeiträgen an und unterstützt so die Studierenden während des Studiums.

### 3.7.3 Gesundheitsmanagement

Im Turnus von zwei Jahren (erstmalig 2013) veranstaltet die Hochschule einen Gesundheitstag mit verschiedenen Vorträgen, Aktionen und Infoständen, durchgeführt von ausgewählten Hochschulangehörigen, Ärzten/-innen und Krankenkassen. Der Betriebsarzt bietet regelmäßige Sprechstunden, Gripeschutzimpfungen und Vorsorgeuntersuchungen sowie Informationen zu Rückengesundheit und Ergonomie des Arbeitsplatzes an.

Weitere Sonderaktionen des hochschulinternen Gesundheitsmanagements sind z. B.:

- Mit dem Rad zur Hochschule
- Stadtradeln
- Gesundheitsmobile ausgewählter Krankenkassen auf dem Campus
- Neuerungen auf dem Gebiet der Ernährung (mehrere kostenlose Frischwasserspender, verbesserte Kennzeichnung der Speisen in der Mensa, Angebot von vegetarischen und veganen Gerichten in der Mensa)
- Yoga für den Rücken (12-mal pro Semester für Mitarbeiter/-innen und Professoren/-innen)
- Verschiedene Hochschulsportgruppen und -programme

### 3.7.4 Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

Der Campus ist wie der Rest der Gesellschaft leider kein Raum, der völlig frei ist von sexueller Belästigung und Gewalt. In den quantitativen und qualitativen Befragungen aller Studierenden im Rahmen der Forschungswerkstätten zu Wertschätzungs- und Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule Landshut (Leitung Prof. Thiessen, durchgeführt 2013, 2017, 2021) zeigt sich eine steigende Tendenz von Benachteiligungen von Studentinnen. Die häufigste Nennung davon sind sexistische Herabwürdigungen (etwa durch „Witze“) in Lehrveranstaltungen. Das Ziel der Hochschule Landshut ist es daher, der Diskriminierung vorzubeugen, sie zu unterbinden und qualifizierte Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene bereitzustellen. Für die Betroffenen hat sexuelle Belästigung und physische oder psychische Gewalt weitreichende Auswirkungen. Körperliche wie seelische Befindlichkeiten können gestört, Motivation und Leistungsfähigkeit in Studium, Beruf und Privatleben ernstzunehmend beeinträchtigt werden. Erstanlaufstellen für Betroffene sind die Hochschulfrauenbeauftragten, sowie die Frauenbeauftragten der Fakultäten.

Zudem beabsichtigt die Hochschule Landshut ein Beschwerdeverfahren im Falle von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt einzuführen und hierfür auch Führungskräfte zu schulen.

## 4 ZUKÜNFTIGE MAßNAHMEN UND INITIATIVEN

### 4.1 Erhöhung der Anteile von Frauen auf Professuren

Die Hochschule Landshut strebt bei Professuren eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils an. Dies ist nicht nur deshalb ein hochgestecktes Ziel, weil in ingenieurwissenschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Fächern der Anteil qualifizierter Bewerberinnen noch nicht vergleichbar ist mit sozialwissenschaftlichen Disziplinen, sondern auch, weil sich die Bewerbungssituation schwierig darstellt. Darüber hinaus sind Frauen in Spitzenpositionen im Wissenschaftsmanagement ebenso unterrepräsentiert. Durch die Analyse der konkreten Rahmenbedingungen und Erhöhung der Attraktivität einer Beschäftigung an der Hochschule Landshut mit den verschiedenen, im Folgenden dargestellten Maßnahmen sollen Anreize für Bewerberinnen geschaffen werden.

#### 4.1.1 Pilotprojekt: Entwicklung und Implementierung genderorientierter Indices für die Gleichstellung

Um Gleichstellung strukturell nachhaltig zu verankern, ist vorgesehen, ein Pilotprojekt für die Entwicklung genderorientierter Indices für Gleichstellung durchzuführen. Die Ergebnisse oder Teile daraus, sollen dann nach erfolgter Evaluation durch die Hochschulleitung z. B. im Hinblick auf die Anwendbarkeit/verfügbare Ressourcen in das statistische Monitoring und die Qualitätssicherungsverfahren der Hochschule implementiert werden.

#### 4.1.2 Verbesserung der Bewerbungssituation von berufungsfähigen Fachfrauen auf Professuren

Freiwerdende und neu zu besetzende Professuren sollen in den Fakultäten, in denen Frauen auf Professuren bislang unterrepräsentiert sind, im Hinblick auf Ausschreibung und Verfahren für die Erhöhung des Frauenanteils genutzt werden. Hierzu sollen Fachportale und Vernetzungsstellen über die Ausschreibung informieren und geeignete Kandidatinnen gezielt angesprochen werden. Darüber hinaus wird Fakultätsfrauenbeauftragten und Berufungskommissionsvorsitzenden die Möglichkeit des Coachings angeboten, um gendersensible Berufungsverfahren durchführen und unterstützen zu können. Voraussetzung dafür ist eine hochschulinterne Analyse der bisherigen Rekrutierungs- und Besetzungsstrategien, um zu erheben, welche organisationsinhärenten strukturellen und kulturellen Strukturen und Wirkmechanismen innerhalb von Berufungsverfahren zur geschlechtsasymmetrischen Verteilung im Wissenschaftssystem beitragen, um somit Hintergründe für den niedrigen Frauenanteil zu rekonstruieren sowie nachvollziehbar und zielgerichtet verändern zu können.

#### 4.1.3 Karriere- und Personalentwicklung für Neuberufene und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Neuberufenen Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und weiblichen Lehrbeauftragten sollen zukünftig Einzel-Coachings angeboten werden. Ziel ist es, die eigene fachliche Verankerung, die (Selbst-)Präsentation gerade in Fächern mit hohem Männeranteil, die Übernahme einer Gremienfunktion oder Leitungsaufgabe an der Hochschule sowie das Anstreben einer Führungsrolle in wissenschaftlichen Fachgesellschaften oder anderen relevanten Teilen der Scientific Community zu unterstützen und zu begleiten sowie für den wissenschaftlichen Nachwuchs Karriere- und Personalentwicklung zu fördern.

#### 4.2 Erhöhung der Anteile von Studentinnen in technischen Studiengängen

##### 4.2.1 BayernMentoring

Ein wesentlicher Schwerpunkt der nächsten Jahre ist die Erhöhung der Anteile von Studentinnen in technischen Studiengängen. Das bereits erfolgreich angewendete Konzept des BayernMentoring soll unter besonderer Beachtung der Themenfelder Gender und Diversity fortgeführt werden.

##### 4.2.2 Girls'Day und Schulkooperationen

Daneben sind Studienorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen vorgesehen. Der mittlerweile fest etablierte Girls'Day wird weiterhin jährlich durchgeführt und anknüpfend an die Evaluation im Kooperationsprojekt „Landshut goes Gender“ soll mit den drei Landshuter Gymnasien eine Beratung zur Gestaltung von berufs- und studienorientierenden Unterrichtseinheiten erfolgen. Dabei sollen nun neben Gymnasien auch Fachoberschulen (FOS) sowie Berufsbildungshilfen (BOS) einbezogen werden. Konkret sollen geschlechtergerechte Aktivitäten an Gymnasien sowie FOS/BOS im Bereich MINT in Kooperation mit der Hochschule Landshut stattfinden. Vorgesehen ist dabei eine Verzahnung mit Praxisprojekten in technischen Studiengängen, sodass Studierende in Kooperation mit lokalen Firmen und Praxispartnern/-innen Projekte für Schülerinnen anbieten können. Dabei ist im Rahmen der Vorbereitung auch ein Genderkompetenz-Training für Studierende vorgesehen.

### 4.2.3 Veranstaltungsreihe „ortswechsel“

Jeweils im Wintersemester führt die Hochschule in Kooperation mit Stadt und Landkreis Landshut eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltungsreihe zu genderbezogenen Themen durch. Dadurch sollen zum einen mehr Interessierte für Genderthemen erreicht und zum anderen die Hochschule in der Stadt mit ihren Genderkompetenzen sichtbarer werden: Geplant ist die Weiterführung der Veranstaltungsreihe „ortswechsel: begegnungen und kontroversen zwischen wissenschaft, politik und praxis“ an einem zentralen Veranstaltungsort. An drei Abenden werden genderrelevante Podiumsdiskussionen veranstaltet (z. B. Familienleben und Mütterleitbilder, genderbezogene Mobilitätskonzepte, kommunale Aspekte von Nachhaltigkeit unter Genderaspekten, geschlechtergerechte bürgerschaftliche Beteiligung). Es werden gezielt Experten/-innen aus Wissenschaft, Politik und Praxis eingeladen. Ziel ist es auch, durch Verknüpfungen mit Lehrveranstaltungen unterschiedlicher Fakultäten sowie dem Studium Generale, Genderthemen für alle erreichbar zu machen.

### 4.2.4 Gender in der Lehre

Insbesondere zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen diese unterrepräsentiert sind, wird eine Lehrkraft für besondere Aufgaben für die Dauer von zwei Jahren vorgesehen. Zu ihren Aufgaben zählen die nachfolgenden Bereiche.

#### 4.2.4.1 Überarbeitung der Curricula im Hinblick auf genderdiverse Themenfelder

Auch im Hinblick auf die Erhöhung des Anteils von Studentinnen im MINT-Bereich ist die Implementierung von genderrelevanten Inhalten in die Studien- und Prüfungsordnungen wesentlich. Als Pull-Faktor hat sich die curriculare Weiterentwicklung der Lehrangebote erwiesen: Die Integration von Nachhaltigkeitsthemen, Kommunikationsaspekten oder des Themenfeldes der Interaktion zwischen Mensch und Maschine erhöhen die Attraktivität von Studiengängen für Frauen. Die Hochschule Landshut bietet, etwa durch die bereits angebotenen Themen nachhaltige Energiewirtschaft sowie biomedizinische Technik, hierfür bereits entscheidende Anreize, an die angeknüpft werden kann.

#### 4.2.4.2 Summer School Technik-Queens für Schülerinnen

Geplant ist, eine Summer School für Schülerinnen der Oberstufe in MINT-Fächern mit Laborpraktika, Übungen und Vorlesungen anzubieten. Es geht um Technik zum Anfassen. Dabei steht der Spaß an kreativem Gestalten im Vordergrund – und so „ganz nebenbei“ entwickeln sich methodische und fachliche Kompetenzen. So soll bei Schülerinnen Interesse an Technik eröffnet und Selbstwirksamkeitserlebnisse mit Technik ermöglicht werden.

#### 4.2.4.3 Gender-Kurse und -Trainings in Ingenieurwissenschaften für Lehrende

Um die Lehre insbesondere in den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften gendersensibler zu gestalten, soll eine Blended-Learning-Lehrveranstaltung im Bereich des Studiums Generale das Thema „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“ aufgreifen. Dabei werden Gender- und Diversity-Aspekte u. a. in Paarbeziehungen und Familie, Sport und Gesundheit, Schule und Hochschule, Medien- und Technikwelt näher beleuchtet. Der Kurs bietet gerade durch die Form des Blended Learnings niedrigschwellige Zugänge zu Gender- und Diversity-Themen. Vorgesehen ist, für 20 % aller Lehrenden hochschuldidaktische Trainings anzubieten, in denen Gender-Aspekte einen wesentlichen Anteil haben. Dieser Aufgabenbereich ist inhaltlich und konzeptionell der Lehrkraft für besondere Aufgaben Gender und Technik zugeordnet.

#### 4.2.4.4 Weibliche Lehrkräfte in MINT-Studiengängen

Darüber hinaus sollen verstärkt weibliche Lehrpersonen gewonnen werden, um Rollenvorbilder zu stärken und den geschlechterkulturellen Wandel zu stützen. Auch dieses Vorhaben ist inhaltlich und konzeptionell der Lehrkraft für besondere Aufgaben Gender und Technik zugeordnet.

### 4.3 Einrichtung einer Familienservicestelle für Hochschulangehörige mit Familienaufgaben (pflegende Angehörige/Eltern mit Kindern)

Die Hochschule Landshut widmet sich nicht nur den Anliegen derer, die Kinder betreuen, sondern will vor allem jene unterstützen, die Verantwortung in der Pflege der eigenen Eltern oder anderer Angehöriger übernehmen. Gerade Pflegebedürftigkeit tritt häufig ungeplant ein und stellt Angehörige vor große Herausforderungen. Die Hochschule Landshut möchte sie soweit wie möglich unterstützen, diese Herausforderung zu bewältigen.

#### 4.3.1 Erstellung eines Wiedereinstiegs-/Kontakthalteprogramms für Mitarbeiter/-innen mit Familienaufgaben

Der Übergang in Mutterschutz/Elternzeit bzw. in die Pflege von Angehörigen und der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben soll durch ein für die Hochschule entwickeltes Wiedereinstiegs-/Kontakthalteprogramm erleichtert und unterstützt werden. Es soll den Informationsfluss während der Eltern-/Pflegezeit regeln, den Vorgesetzten entsprechende Handreichungen geben sowie Planungs- und Rückkehr- bzw. Personalentwicklungsgespräche systematisieren.



Mögliche Maßnahmen sind z. B.

- Zusendung regelmäßiger Newsletter,
- Einladung zu Vorträgen/Veranstaltungen und Hochschulfeierlichkeiten,
- Information zu Weiterbildungsmöglichkeiten auch während der Eltern-/Pflegerzeit,
- Angebote zu Kontakthaltegesprächen mit Vorgesetzten.

#### 4.3.2 Infobroschüren/Leitfäden für Hochschulangehörige mit Familienaufgaben

Um Mitarbeitern/-innen und Vorgesetzten die Umsetzung zu erleichtern, sind Broschüren und Leitfäden mit wichtigen Informationen zu Kontakten, Fristen, Gesetzen, Wegweisern, Antragsformularen etc. geplant.

#### 4.4 Ausbau frühzeitiger Aktivitäten (Kindergarten/Grundschule/Unterstufe) im Bereich Mädchen und Technik

Um Mädchen für das Thema Technik zu begeistern und zu sensibilisieren, muss bereits im Kindergarten-/Grundschulalter angesetzt werden. Sie sollen frühzeitig Kompetenzen im sicheren Umgang mit Werkzeugen, verschiedenen Materialien, Rohstoffen, Elektrizität und Energien erwerben. Projekte, evtl. auch in Zusammenarbeit mit Unternehmen aus dem Raum Landshut, die diese Kompetenzen z. B. durch eigenes Schaffen von Werkstücken in Workshops fördern, unterstützt durch Laborführungen und altersgemäße Vorlesungen sowie das Erleben von Hochschule und Firmen vor Ort, werden angedacht.

#### 4.5 Erstellung einer Informationsseite auf der Hochschul-Homepage

Auf der hochschuleigenen Homepage wird eine Informationsseite geschaffen, die allen Hochschulangehörigen Zugang zu wichtigen Informationen und Ansprechpartnern im Rahmen der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an der Hochschule schafft. Neben der Veröffentlichung des Gleichstellungskonzeptes werden allgemeine Informationen gegeben, Zuständigkeiten geregelt und Serviceangebote wie z. B. der Link zu Beratungsstellen und zur Familienservicestelle hinterlegt. Zahlen und Fakten dürfen ebenso wenig fehlen wie Informationen zu Genderthemen und der Zugang zu Projekten, wie z. B. dem BayernMentoring.

#### 4.6 Entwicklung eines Beschwerdemanagementsystems auch im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Gewalt

Im Zusammenhang mit der aktuellen strategischen Hochschulentwicklung wird derzeit in der Arbeitsgruppe Diversität und Gleichstellung ein Beschwerdemanagementsystem entwickelt. Vorgesehen ist ein System personalisierter und einschlägig fortgebildeter Erstberatungsanlaufstellen in allen Fakultäten und Hochschulebenen. Aufgaben der Vertrauenspersonen sind Beratung, Vernetzung und Berichterstattung an den Diversitäts- und Gleichstellungsrat. Zudem sollen Fortbildungen für Führungskräfte angeboten werden.

### 5 QUALITÄTSMANAGEMENT

Um Gleichstellung wirksam werden zu lassen, ist auch deren strukturelle Verankerung von wesentlicher Bedeutung. Die Hochschule Landshut hat sich in ihrem internen Strategieprozess auch hinsichtlich des Qualitätsmanagements neu aufgestellt. Eingeführt wurden Prozessbeschreibungen und Verfahrensvereinbarungen. Darüber hinaus werden nun jährlich Zielvereinbarungen mit den Fakultäten getroffen. Hier können Genderthemen verankert und gleichzeitig passgenau an jeweilige unterschiedliche Ausgangspunkte und Bedarfe der Fakultäten ausgerichtet werden. Zukünftig wird die erweiterte Hochschulleitung (dazu gehören Hochschulleitung, Dekane/-innen und Hochschulfrauenbeauftragte) einmal jährlich die Fortschritte im Bereich der geschlechtergerechten Karriere- und Personalentwicklung behandeln. Grundlage der Beratung werden der aus dem oben skizzierten Pilotprojekt „Entwicklung und Implementierung genderorientierter Indices für die Gleichstellung“ erweiterte jährliche Bericht des statistischen Monitorings sowie die Auswertungen der Maßnahmen im Professorinnenprogramm II sein. Schwerpunktbereiche sind Berufungsverfahren, Nachwuchsförderung und Studentinnen in unterrepräsentierten Fächern.

### 6 PERSONELLE AUSGESTALTUNG

An der Hochschule Landshut gibt es eine Hochschulfrauenbeauftragte sowie eine Gleichstellungsbeauftragte (jeweils mit einer Stellvertreterin). Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt im Rahmen der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen durch Beratung und Teilnahme am Einstellungsverfahren. Die Hochschulfrauenbeauftragte ist Mitglied – stimmberechtigt oder beratend – in den Gremien der Hochschule. Sie setzt sich aktiv für eine Erhöhung des Anteils der Professorinnen ein. Darüber hinaus berät und unterstützt die Hochschulfrauenbeauftragte unter anderem in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf/Studium, betreut die Mitgliedschaft im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“

und steuert mehrere frauenspezifische Projekte, wie z. B. das BayernMentoring und den Girls' Day. Der Hochschulfrauenbeauftragten steht eine Unterstützung zur Leitung ihres Geschäftszimmers zur Verfügung. Jede der sechs Fakultäten an der Hochschule ist durch eine eigene Fakultätsfrauenbeauftragte vertreten, die den Wissenschaftlern/-innen und Studierenden als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen und in den jeweiligen Berufungsausschüssen vertreten sind.

## **7 KOSTENMÄßIGE AUSWIRKUNGEN**

Neben den Personalkosten für die Erstellung und den Vollzug des Gleichstellungskonzepts bzw. des Gleichstellungsgesetzes - insbesondere im Bereich der Personalabteilung - sowie den Personalkosten für das Geschäftszimmer der Hochschulfrauenbeauftragten fallen weitere Kosten an für die Organisation gleichstellungsrelevanter Fortbildungsveranstaltungen. Außerdem sind Reisekosten für die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten/ Hochschulfrauenbeauftragten an Fortbildungsveranstaltungen oder Tagungen und Verwaltungskosten für Druck und Versand von Informationsschriften zu bestreiten. Die insoweit zusätzlich anfallenden Ausgaben sind durch Minderausgaben in anderen Bereichen abzudecken.

## **8 FORTSCHREIBUNG, INKRAFTTRETEN**

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wird kontinuierlich in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Einrichtungen der Hochschule evaluiert und an veränderte Situationen angepasst. Die Fortschreibung soll in einem Turnus von jeweils fünf Jahren ab Inkrafttreten erfolgen.

Das Gleichstellungskonzept tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und wird über die Homepage der Hochschule Landshut veröffentlicht.

Landshut, im März 2018

gez. Prof. Dr. Karl Stoffel  
Präsident

## ÄNDERUNG UND ERGÄNZUNG

Kapitel 1 Vorbemerkung (S. 5), Kapitel 3.7.4 Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt (S. 25), Kapitel 4.1.1 Pilotprojekt: Entwicklung und Implementierung genderorientierter Indices für die Gleichstellung (S. 26), sowie Kapitel 4.6 Entwicklung eines Beschwerdemanagementsystems auch im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Gewalt (S. 31)

Landshut, im Januar 2022

gez. Prof. Dr. Fritz Pörnbacher  
Präsident

gez. Prof. Dr. Diana Hehenberger-Risse  
Frauenbeauftragte