



GENDER EQUALITY PLAN HOCHSCHULE LANDSHUT 2023 BIS 2027



1. INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|----|
| Vorbemerkung | 6 |
| Gender Monitoring / Datenlage | 9 |
| 1.1. Professorinnen und Professoren | 9 |
| 1.2. Hauptberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Fachoberger | 11 |
| 1.3. Lehrbeauftragte und nebenberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben | 11 |
| 1.4. Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubungen | 12 |
| 1.5. Hauptberufliche wissenschaftlich Mitarbeitende auf Zeit | 13 |
| 1.6. Stellenausschreibungen und Einstellungen Professorenschaft | 14 |
| 1.7. Wissenschaftlicher Nachwuchs Promotionen | 14 |
| 1.8. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Masterabschluss in Drittmittelprojekten | 15 |
| 1.9. Studierende | 15 |
| 1.9.5 Studienabrecherinnen und Studienabrecher | 21 |
| 1.10 Hochschulleitung und Gremien | 22 |
| 1.11. Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte (Arbeitnehmende und Beamtinnen und Beamte) | 23 |
| 1.11.1. Beschäftigte nach Qualifizierungsebenen | 25 |
| 1.11.2. Abwesenheitstage aller Beschäftigten | 28 |
| 1.11.3. Nicht-wissenschaftlich Mitarbeitende Arbeitsverhältnisse auf Zeit | 29 |
| 2.1. Stärken | 32 |
| 2.2. Schwächen | 36 |
| 2.3. Chancen | 37 |
| 2.4. Risiken | 37 |
| 4.1. Gleichstellung und Diversität | 40 |
| 4.2. Inklusion und Barrierefreiheit | 40 |
| 4.3. Bildung, Karriere und Familie | 41 |
| 4.4. Aufbau von MINT Professorinnen im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 | 44 |
| 4.5. Antidiskriminierung | 46 |
| 4.6. Interdisziplinäres Lernen | 46 |

| | |
|---|----|
| 4.7. Internationalisierung..... | 47 |
| 5.1. Personelle Ausgestaltung..... | 48 |
| 5.2. Kostenmäßige Auswirkungen..... | 48 |
| 6.1. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt..... | 49 |
| 6.2. Aufbau eines Beschwerdemanagementsystem auch im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Gewalt..... | 50 |
| 6.3. Entwicklung Schutzkonzeptur Prävention von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch..... | 51 |
| 6.4. Erstellen einer Informationsseite auf der Hochschul-Homepage | 51 |
| 6.5. Gender Monitoring / GEP Cycle | 51 |

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Studiengänge der Hochschule für angewandte Wissenschaften | 8 |
| Abbildung 2: Übersicht SWOT-Analyse Stärken, Schwächen, Risiken und Chancen zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen an der Hochschule Landshut | 32 |
| Abbildung 3: Projekte Hochschule Landshut für genderorientierte Gleichberechtigung..... | 33 |
| Abbildung 4: Projekte Hochschule Landshut für Diversität und Barrierefreiheit | 34 |
| Abbildung 5: Projekte der Hochschule Landshut für Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium | 35 |
| Abbildung 6: Projekte der Hochschule Landshut für Internationale Zusammenarbeit..... | 36 |
| Abbildung 7: GEP-Zyklus | 52 |

DIAGRAMMVERZEICHNIS

| | |
|---|----|
| Diagramm 1: Anzahl aller Professoren/-innen und Frauenanteil Professuren hochschulweit in den letzten 5 Jahren | 10 |
| Diagramm 2: Frauenanteil Professuren nach Fakultät im Verlauf der Jahre 2018 bis 2022 | 11 |
| Diagramm 3: Anzahl aller Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach hochschulweit in den letzten 5 Jahren | 12 |
| Diagramm 4: Anteil der Professoren/-innen sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben nach dem Beschäftigungsumfang und Geschlecht 2018 – 2022 | 13 |
| Diagramm 5: Laufende Promotionen nach Fakultät und Geschlecht Zeitraum 2018 – 2022 | 14 |
| Diagramm 6: Abgeschlossene Promotionen nach Fakultät und Geschlecht Zeitraum 2018 – 2022..... | 15 |
| Diagramm 7: Anzahl Studierende hochschulweit, differenziert dargestellt nach Fakultät und Geschlecht | 16 |
| Diagramm 8: Anteil Studentinnen differenziert nach Fakultät | 17 |
| Diagramm 9: Anteil Studierende der MINT-Fakultäten für 3 ausgewählte Perioden | 18 |
| Diagramm 10: Anzahl Studienanfänger/-innen und Studierende nach Geschlecht und Fakultät (FS: Fachsemester) | 19 |
| Diagramm 11: Anteil Frauen und Männer bei Studienanfängern hochschulweit, differenziert dargestellt nach den Fakultäten/ Geschlecht für den Berichtszeitraum WS 17/18 – WS 21/22..... | 20 |
| Diagramm 12: Anzahl Absolventen/-innen differenziert nach den Fakultäten im Berichtszeitraum..... | 20 |
| Diagramm 13: Anteil Frauen bei Absolventen in den Fakultäten im Berichtszeitraum | 21 |

| | |
|---|----|
| Diagramm 14: Anzahl der Studienabbrecher/-innen differenziert nach den Fakultäten, Frauenanteil an allen Studienabbrecher/-innen | 22 |
| Diagramm 15: Anzahl Geschlechterverteilung und Frauenanteil in Hochschulleitung und Gremien in 3 Jahren | 23 |
| Diagramm 16: Anzahl der Mitarbeitenden (nicht-wissenschaftlich) differenziert nach Zeitpunkt, Geschlecht, technisch/ administrativ; Frauenanteil der Gesamtheit der nicht-wissenschaftlich Mitarbeitenden | 24 |
| Diagramm 17: Anzahl der Gesamtheit aller Arbeitnehmenden differenziert nach administrativem und technischem Bereich sowie der subsumierten Entgeltgruppen vergleichbar Qualifizierungsebenen | 25 |
| Diagramm 18: Anzahl der Gesamtheit aller Beamten/Beamtinnen differenziert nach administrativem und technischem Bereich sowie der subsumierten Besoldungsgruppen der Qualifizierungsebenen | 26 |
| Diagramm 19: Gesamtheit aller Beamten/Beamtinnen differenziert nach administrativem und technischem Bereich sowie der subsumierten Besoldungsgruppen der Qualifizierungsebenen mit ausgewiesenen Frauenanteil der Qualifizierungsebenen .. | 27 |
| Diagramm 20: Anzahl der Gesamtheit aller Arbeitnehmenden differenziert nach administrativem und technischem Bereich sowie der subsumierten Entgeltgruppen vergleichbar Qualifizierungsebenen und den Frauenanteilen der Qualifizierungsebenen.... | 28 |
| Diagramm 21: Zahl der Abwesenheitstage aller Mitarbeitenden differenziert nach dem Grund der Abwesenheit und Geschlecht (Teil 1)..... | 28 |
| Diagramm 22: Zahl der Abwesenheitstage aller Mitarbeitenden differenziert nach dem Grund der Abwesenheit und Geschlecht (Teil 2)..... | 29 |
| Diagramm 23: administrativ wissenschaftsstützende Mitarbeitende differenziert nach der Beschäftigungsdauer absolut und Anteil an der Beschäftigtengruppe und dem Frauenanteil der Beschäftigtengruppe | 30 |
| Diagramm 24: technisch wissenschaftsstützende Mitarbeitende differenziert nach der Beschäftigungsdauer absolut und Anteil an der Beschäftigtengruppe und dem Frauenanteil der Beschäftigtengruppe | 31 |
| Diagramm 25: Belegungszahlen des CampusNest differenziert nach Hochschulangehörigen (Studierende / Mitarbeitende) und externen..... | 43 |

TABELLENVERZEICHNIS

| | |
|---|----|
| Tabelle 1: Geschlechterverteilung in Hochschulleitung und Gremien in den Wintersemestern 2011/12, 2017/18 und 2021/2223 | |
| Tabelle 3: Anzahl ausländischer Studierende, Gastdozenten, Partnerhochschulen und Studierende im Ausland (an) der Hochschule Landshut im Zeitraum von 2017 bis 2021 | 47 |
| Tabelle 4: Ausgabenübersicht laufender und geplanter Maßnahmen..... | 49 |
| Tabelle 5: Professoren/-innen hochschulweit differenziert nach den Fakultäten und Geschlecht:..... | 53 |
| Tabelle 6: Frauenanteil an den Professuren in den Fakultäten im Berichtszeitraum:..... | 53 |
| Tabelle 7: Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben differenziert nach Fakultäten und Geschlecht im Berichtszeitraum:.. | 54 |
| Tabelle 8: Lehrbeauftragte Aufgaben differenziert nach Fakultäten und Geschlecht im Berichtszeitraum: | 54 |
| Tabelle 9: Anteil der Professoren/-innen und Lehrkräften für besonderen Aufgaben differenziert nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht im Berichtszeitraum:..... | 55 |
| Tabelle 10: Anzahl der Professoren/-innen und Lehrkräften für besonderen Aufgaben differenziert nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht im Berichtszeitraum:..... | 55 |
| Tabelle 11: Anzahl der Studierenden je Fakultät differenziert nach dem Geschlecht: | 55 |
| Tabelle 12: Anteil der Studentinnen in den Fakultäten im Berichtszeitraum: | 56 |
| Tabelle 13: Anteil der Studierenden in den MINT-Fakultäten differenziert nach Geschlecht | 56 |

| | |
|---|----|
| Tabelle 14: Studienanfänger/-innen und Studierende differenziert nach Fakultäten und Geschlecht inklusive Frauenanteil: ... | 56 |
| Tabelle 15: Absolventen differenziert nach Fakultäten und Geschlecht inklusive Frauenanteil in den Fakultäten:..... | 57 |
| Tabelle 16: Anzahl der Studienabbrecher/-innen differenziert nach Geschlecht und Fakultät inklusive Frauenanteil hochschulweit: | 58 |
| Tabelle 17:: Beamte und Beamtinnen nach Qualifizierungsebenen und Frauenanteil der wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden: | 58 |
| Tabelle 18: Arbeitnehmende nach "Qualifizierungsebenen" und Frauenanteil der wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden:.. | 59 |
| Tabelle 19: Beschäftigte nach Beschäftigungsdauer inklusive Frauenanteil der befristet administrativ wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden: | 59 |
| Tabelle 20: Beschäftigte nach Beschäftigungsdauer inklusive Frauenanteil der befristet technisch wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden: | 60 |

VORBEMERKUNG

Ohne Gleichstellung keine exzellente und zukunftsorientierte Hochschule!

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Anliegen der Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut (HAW). Mit dem hier vorgelegten Gleichstellungskonzept wollen wir unsere konkreten Ziele und den Weg dorthin beschreiben, der uns zu einem selbstverständlichen Umgang mit dem Thema und einer tiefen Verankerung, der „Selbstverständlichkeit“ der Gleichbehandlung aller, im täglichen Umgang miteinander führen wird.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept (Gender Equality Plan) aktualisiert und konkretisiert die im Gleichstellungskonzept der Hochschule von 2018 definierten Maßnahmen und Ziele. Bei der Erarbeitung war es uns ein zentrales Anliegen, das Selbstverständnis von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe aller am Hochschulleben Beteiligten zu fördern.

Das aktualisierte Gleichstellungskonzept erfüllt neben den Anforderungen des Grundgesetzes und des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) auch den Standard des Rahmenprogramms für Forschung und Innovation Horizon Europe als Gender Equality Plan (GEP). Hochschulinterne Zielvorgaben sowie Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst wurden ebenfalls berücksichtigt. Die Hochschule orientiert sich zudem an den internationalen Zielen für nachhaltige Entwicklung, den Sustainable Development Goals (SDGs). Im Kontext des GEP sind insbesondere SDG Nummer 5 (Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle aller Frauen und Mädchen), SDG Nummer 4 (Gewährleistung einer integrativen und gerechten Qualitätsbildung und Förderung von Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle) sowie SDG 10 (Verringerung der Ungleichheit innerhalb und zwischen den Ländern) relevant.

In Bereichen, in denen eine Zielvereinbarung als sinnvoll erachtet wird, aber kein Zielvereinbarungsprozess vorgegeben ist, wurde eine kontinuierliche Verbesserung von 5% auf Basis des Zielwertes angenommen.

Dieses Konzept wurde mit den strategischen Zielen der Hochschule abgestimmt und von der Hochschulleitung verabschiedet. Es gilt bis 2027 und unterliegt einem kontinuierlichen Überprüfungszyklus.

1. STRUKTUR UND AUSGANGSSITUATION AN DER HOCHSCHULE

Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut wurde 1978 gegründet und ist eine mittelgroße Hochschule mit etwa 4600 Studierenden und bietet aktuell 52 grundständige und postgraduale Studiengänge in den sechs Fakultäten Betriebswirtschaft, Elektrotechnik/Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik, Interdisziplinäre Studien, Maschinenbau und Soziale Arbeit an (siehe <https://www.haw-landshut.de/studium/studiengaenge.html>).

| | |
|--|--|
| Betriebswirtschaft | Betriebswirtschaft (B) |
| | Digitale Unternehmensführung (MBA) (M) |
| | Digitalisierung & Unternehmensgründung (B) |
| | Digitalisierung, Prozessoptimierung & Management (B) |
| | Internationale Betriebswirtschaft (B) |
| | Internationale Betriebswirtschaft (M) |
| | Marktorientierte Unternehmensführung (M) |
| | Steuerberatung (B) |
| Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen | Applied Research in Engineering Sciences (M) |
| | Automobilwirtschaft und -technik (B) |
| | B Wirtschaftsingenieurwesen (B) |
| | Biomedizinische Technik (B) |
| | Bordnetzentwicklung (M) |
| | Elektro- und Informationstechnik (B) |
| | Elektrotechnik (M) |
| | Energiewirtschaft und -technik (B) |
| | Intelligente Systeme und Smart Factory (B) |
| | Internationales Wirtschaftsingenieurwesen (B) |
| | Prozessmanagement und Ressourceneffizienz (M) |
| | Werteorientiertes Produktionsmanagement (M) |
| | Wirtschaftsingenieurwesen (B) |
| | Wirtschaftsingenieurwesen (M) |
| | Wirtschaftsingenieurwesen Energie und Logistik (B) |
| Informatik | Automobilinformatik (B) |
| | Informatik (B) |
| | Informatik (M) |
| | Künstliche Intelligenz (B) |
| | Systems and Project Management (M) |
| | Systems Engineering (M) |
| | Wirtschaftsinformatik (B) |
| | Wirtschaftsinformatik (M) |
| Interdisziplinäre Studien | Gebärdensprachdolmetschen (B) |
| | Hebamme weiterqualifizierend (B) |
| | Ingenieurpädagogik (B) |
| | Ingenieurpsychologie (B) |
| | Neue Medien und interkulturelle Kommunikation (B) |
| | Physician Assistant-Arztassistenz (B) |

| | |
|--|--|
| | Maschinenbau |
| | Additive Fertigung – Werkstoffe, Entwicklung und Leichtbau (B) |
| | Automobil- und Nutzfahrzeugtechnik (B) |
| | Automobil- und Nutzfahrzeugtechnik (M) |
| | Automobiltechnik (B) |
| | Bauingenieurwesen/Ingenieurbau (B) |
| | Leichtbau und Simulation (M) |
| | Maschinenbau (B) |
| | Nutzfahrzeugtechnik (B) |
| | Soziale Arbeit (B) |
| | Soziale Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe (B) |
| | Soziale Arbeit: Diversität gestalten (M) |
| | Soziale Arbeit: Klinische Sozialarbeit (M) |

Abbildung 1: Studiengänge der Hochschule für angewandte Wissenschaften

Die HAW beschäftigt zum Stichtag 01.01.22 insgesamt 738 Mitarbeitende, davon 202 Mitarbeitende im wissenschaftsstützenden administrativen und technischen Bereich (124 weiblich (61,39%), 78 männlich) sowie 536 Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich (220 weiblich (41,04%) /316 männlich), bestehend aus Professorinnen und Professoren, Lehrkräften für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragten, Fachoberlehrerinnen und Fachoberlehrer, wissenschaftlichen Angestellten, wissenschaftlichen Hilfskräften, studentischen Hilfskräften, Tutorinnen und Tutoren). Die Gesamtzahl aller Beschäftigten umfasst auch die zum Stichtag beurlaubten Beschäftigten.

Die HAW ist ein wichtiger Impulsgeber für die Region und nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung im Rahmen der Lehre, der angewandten Forschung, des Wissens- und Technologietransfers und durch das Engagement in sozialen Projekten wahr. In der Region ist die HAW die erste Adresse für akademische Weiterbildung. In unserem Gründerzentrum motivieren wir durch interdisziplinäre Lehrangebote und Gründungsförderung zu verantwortungsvollem sowie unternehmerischen Denken und nachhaltigem Handeln. Durch den hohen Praxisbezug unserer Lehre freuen wir uns über hervorragende Kontakte zur Wirtschaft in unserer Region und darüber hinaus sowie zu sozialen Einrichtungen und Behörden. Die an unserer Hochschule gelebte enge Verknüpfung von Forschung und Lehre, im Austausch mit den uns umgebenden Unternehmen und Institutionen, lehrt unsere Studierenden nachhaltiges Denken und Handeln zu gesellschaftlichen Fragestellungen und Zukunftsthemen. Die Außenstandorte Technologiezentrum Produktions- und Logistiksystem (TZ PULS) in Dingolfing sowie Technologiezentrum Energie (TZ Energie) Ruhstorf an der Rott ergänzen die Forschungseinrichtungen der Hochschule Landshut. Die Hochschule Landshut adressiert mit ihrer Lehre und Forschung in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Soziales die Handlungsfelder Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit, Wirtschaft, Soziales. Das sind die Themenfelder, die von Wirtschaft und Gesellschaft nachgefragt werden.

Die internationalen, europäischen, nationalen und bayerischen Forschungsschwerpunkte Automotive, nachhaltige Energiewende, sozialer Wandel und Kohäsionsforschung werden neben dem Hauptstandort an der Hochschule Landshut auch in den Technologiezentren TZ Energie und TZ PULS sowie dem Institute for Data and Process Science (IDP) entwickelt und bearbeitet. Diese sind - neben weiteren herausragenden Forschungsschwerpunkten deutscher Hochschulen - auf der Forschungslandkarte der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zu finden (www.forschungslandkarte.de).

GENDER MONITORING / DATENLAGE

An der HAW als Lebens- und Arbeitsumfeld ist ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt selbstverständlich. Um diese Selbstverständlichkeit noch weiter zu fördern und wo notwendig zu konkretisieren, überprüft die HAW im Rahmen des Hochschul-Qualitätsmanagements, über das Büro der Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit Service Personal und Finanzen regelmäßig die Fortschritte mittels Gleichstellungs-Indices.

Zielgruppenspezifische Darstellung und Analyse der Situation.

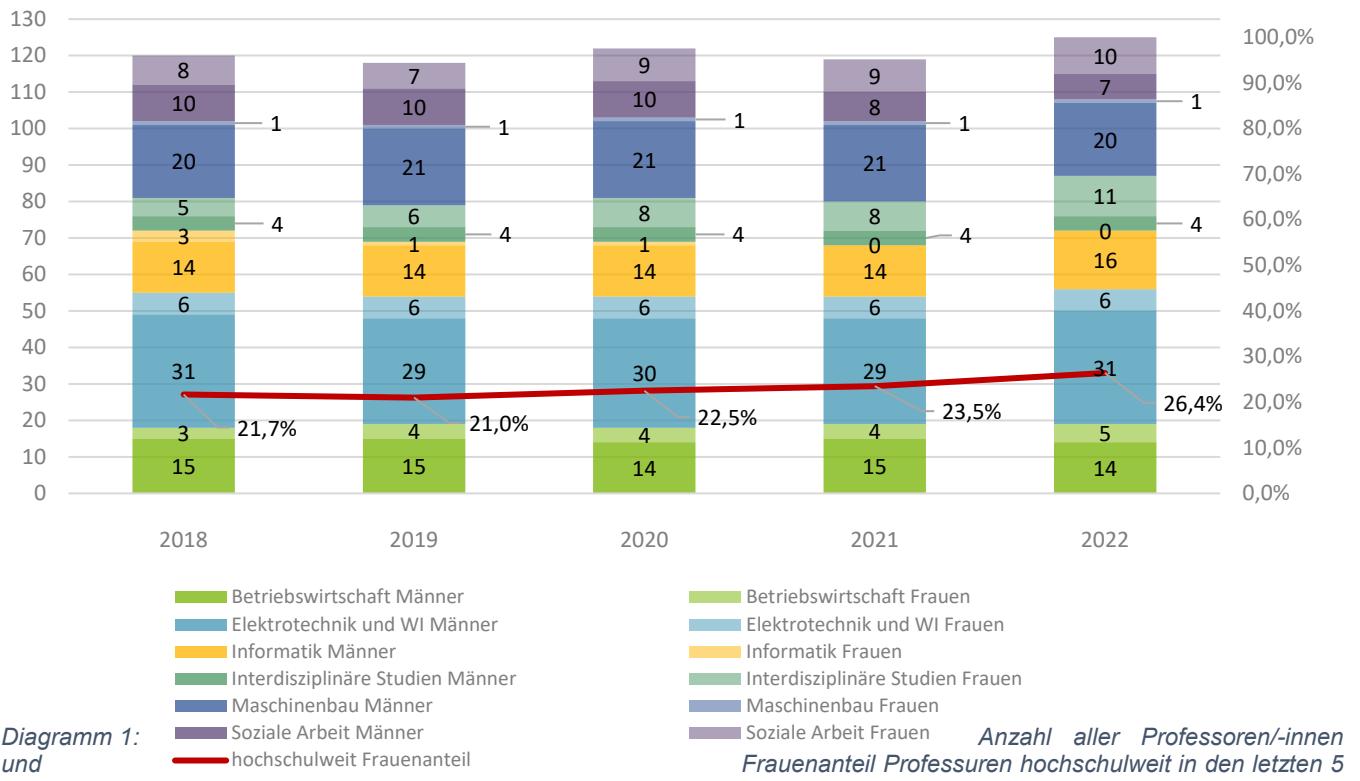
In den folgenden Kapiteln werden sämtliche Mitarbeiter und Studierende der Hochschule dargestellt. Es werden Daten aus verschiedenen Jahrgängen erhoben, um Trends zu erkennen. Einige Kapitel unterscheiden zusätzlich nach spezifischen Kriterien der jeweiligen Kategorie, um ein möglichst differenziertes, jedoch vollständiges Bild zu erzeugen. Die Stichtage für die Datenerhebung im Berichtszeitraum sind der 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2022. Die Daten der Mitarbeitenden werden jeweils zum Stichtag 01.01. erhoben, Studierende werden semesterweise erfasst.

1.1. PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Seit 2018 ist der Frauenanteil in der Professorenschaft kontinuierlich auf 26,4% im Jahr 2022 gestiegen, wie aus Diagramm 1 hervorgeht. Im Jahr 2021 betrug der Frauenanteil in der Professorenschaft der HAW 23,53%, was nahezu dem bayernweiten Durchschnitt von 23,9% im selben Jahr entspricht. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt von 27,2% im Jahr 2021 fällt er jedoch etwas geringer aus. Im Gegensatz zur Reduktion der Studierendenzahlen (vgl. Kapitel 1.9 Studierende) stieg die Anzahl der Professoren/-innen um 5 % an (von 120 auf 126).

Nach der Zielvereinbarung zum Innovationsbündnis Hochschule 4.0 vom 08.07.2019 wurde festgelegt, dass bis zum Stichtag 01.12.2021 die Zahl der Professorinnen 27 (von 126) erreichen sollte. Dieses Ziel wurde mit 33 Professorinnen (von 125) deutlich übertroffen.

Professoren/-innen hochschulweit



Im Jahr 2022 zeigt sich in den Fakultäten folgende Verteilung des Frauenanteils in der Professorenschaft: Soziale Arbeit mit etwa 59% (10 von 17), Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen mit etwa 16% (6 von 37), Maschinenbau mit knapp 5% (1 von 21), Informatik mit 0% (0 von 16), Interdisziplinäre Studien mit ca. 73% (11 von insgesamt 15, davon sind 6 MINT-Frauen) und Betriebswirtschaft mit ca. 26% (5 von 19). Durch verschiedene Maßnahmen wie Rekrutierung, wiederholte Ausschreibungen und Nachwuchsaufbau konnten für die Fakultät Informatik im Jahr 2023 wiederum 2 Professorinnen gewonnen werden. Im Vergleich dazu kann auch hochschulweit ein absoluter sowie ein relativer Zuwachs an Professorinnen festgestellt werden (siehe Diagramme 1 und 2 sowie Tabelle 5 und 6).

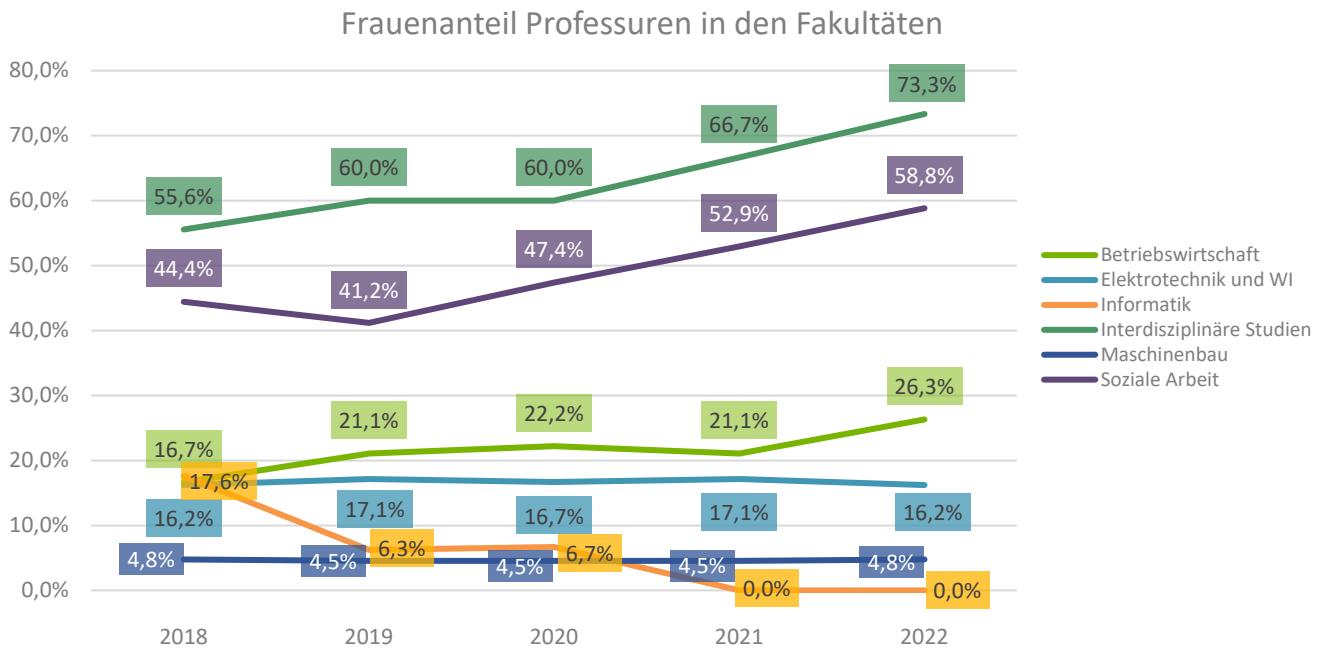


Diagramm 2: Frauenanteil Professuren nach Fakultät im Verlauf der Jahre 2018 bis 2022

1.2. HAUPTBERUFLICHE LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN UND FACHOBERLEHRER

Der Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) bleibt in den Jahren 2018 – 2022 relativ stabil. Der Frauenanteil liegt bei 63,6% im Jahr 2018 (14 von insgesamt 22) bzw. 55% im Jahr 2022 (11 von insgesamt 20) und ist damit annähernd paritätisch.

1.3. LEHRBEAUFTRAGTE UND NEBENBERUFLICHE LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN

Im Berichtszeitraum stieg die Anzahl der Lehrbeauftragten um etwa 10% von 151 im Jahr 2018 auf 167 im Jahr 2022. Die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten stieg hochschulweit von 58 auf 73 Frauen, was einer Steigerung um etwa 26% entspricht. Im Bereich der Sozialen Arbeit erhöhte sich der Anteil der dort tätigen weiblichen Lehrbeauftragten von 6 (2018) auf 18 (2022), was einer Steigerung um 200% entspricht. An den Fakultäten Betriebswirtschaft, Informatik, Interdisziplinäre Studien und Maschinenbau sind kaum Änderungen in der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter festzustellen. Der Frauenanteil variiert jedoch zwischen den Fakultäten. Während er in der Fakultät Betriebswirtschaft im Jahr 2022 mit 44,4% nahezu ausgeglichen ist, sind in den Fakultäten Informatik lediglich 25% und im Maschinenbau nur 13% der Lehrbeauftragten Frauen. Eine Parität ist somit noch nicht erreicht. In der Fakultät für Interdisziplinäre Studien liegt der Frauenanteil im Berichtszeitraum konstant bei 61%. Die Fakultät für Elektrotechnik- und Wirtschaftsingenieurwesen verzeichnet den größten Rückgang an weiblichen Lehrbeauftragten von 21,7% im Jahr 2018 auf 7,14% im Jahr 2022 (Diagramm 3 und Tabelle 8).

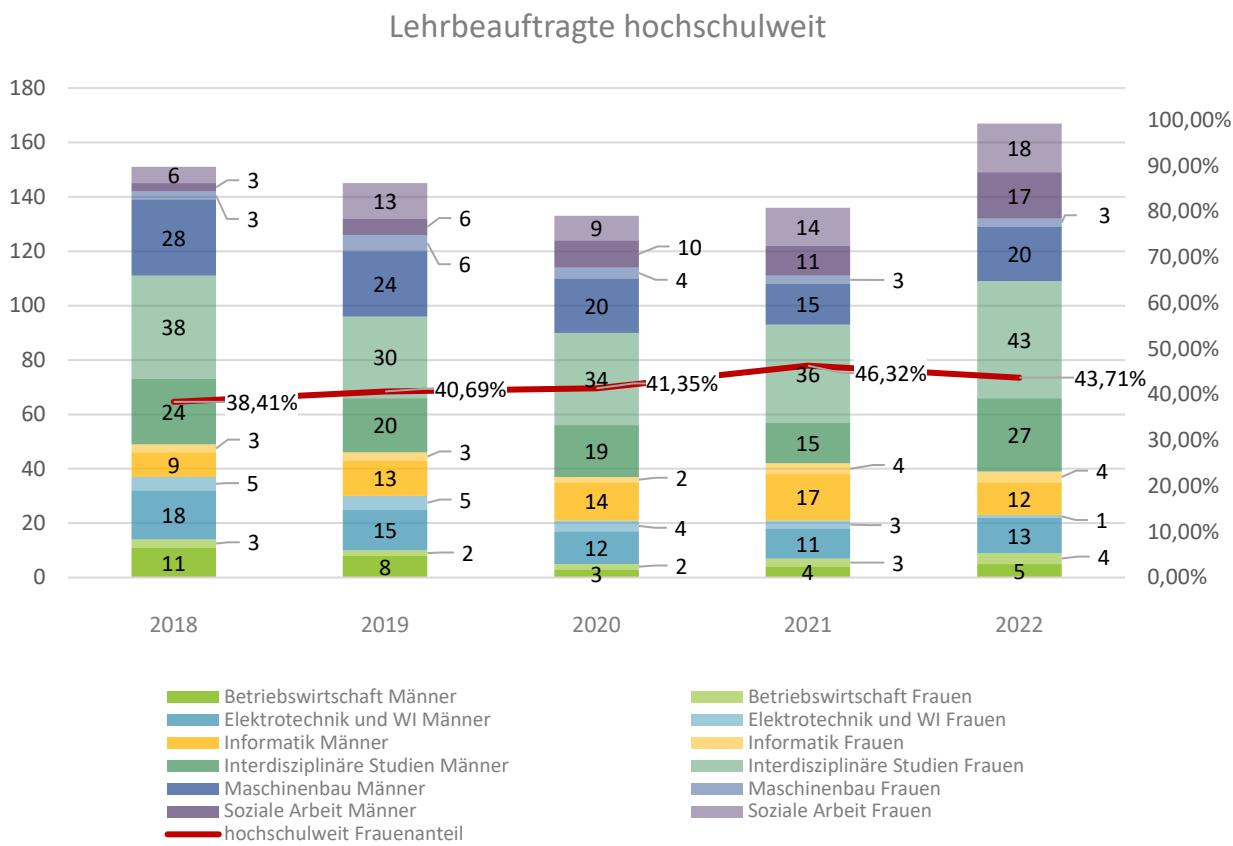


Diagramm 3: Anzahl aller Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach hochschulweit in den letzten 5 Jahren

1.4. VOLLZEIT-/TEILZEITBESCHÄFTIGUNGEN UND BEURLAUBUNGEN

Im Jahr 2018 gab es insgesamt 115 vollbeschäftigte Professorinnen und Professoren (mit einem Frauenanteil von 20,9%). Dies entspricht einer Zunahme von 3,5% an vollbeschäftigen Professorinnen und Professoren.

Bis 2022 stieg die Anzahl auf 119, davon waren 25,2% Frauen. Im Jahr 2018 arbeiteten nur 8 Professorinnen und Professoren in Teilzeit (mit einem Frauenanteil von 37,5%). Bis 2022 reduzierte sich diese Zahl auf 4, wobei der Frauenanteil bei 50% lag. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Professorinnen und Professoren betrug die Teilzeitquote im Jahr 2018 etwa 6,4% und ist im Jahr 2022 auf 3,2% gesunken.

Anteil der Professuren sowie LfbA nach Beschäftigungsumfang

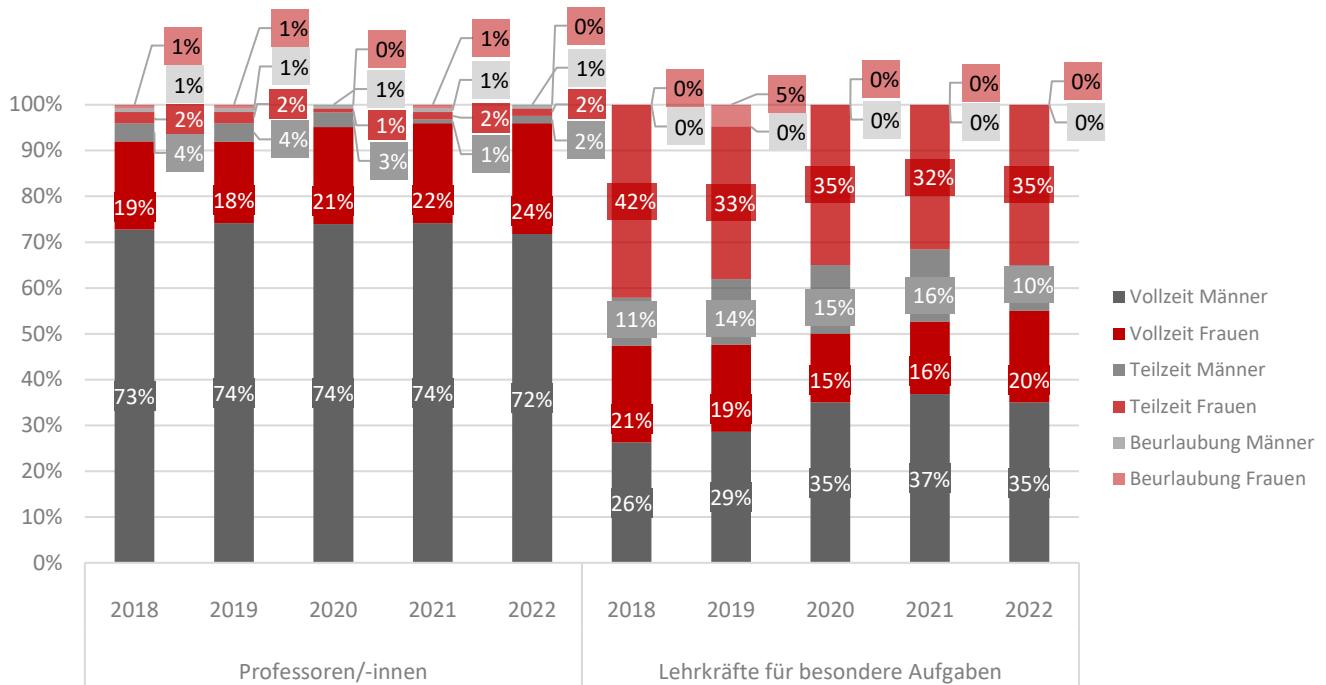


Diagramm 4: Anteil der Professoren/-innen sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben nach dem Beschäftigungsumfang und Geschlecht 2018 – 2022

Die Verteilung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben gestaltet sich wie folgt: Im Jahr 2018 waren 9 Lehrkräfte für besondere Aufgaben vollbeschäftigt (4 Frauen, 5 Männer), während es 2022 bereits 11 sind (4 Frauen, 7 Männer). Im Jahr 2018 befanden sich 10 Lehrkräfte für besondere Aufgaben in Teilzeitbeschäftigung (Frauenanteil 20%), während es 2022 nur noch 9 sind (Frauenanteil 77,8%). Die Teilzeitquote der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sinkt von 52,6% im Jahr 2018 (10 Lehrkräfte Teilzeit von insgesamt 19) auf 45% im Jahr 2022 (9 Lehrkräfte Teilzeit von insgesamt 20), wie aus dem Diagramm 5 und Tabelle 9 hervorgeht. Für weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist die Teilzeitbeschäftigung (ohne Altersteilzeit) insgesamt von großer Bedeutung, was sich durch den hohen Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigung zeigt.

Im Berichtszeitraum war nur ein Professor beurlaubt. Deshalb können innerhalb dieses Zeitraums keine allgemeinen Schlüsse gezogen werden.

1.5. HAUPTBERUFLICHE WISSENSCHAFTLICH MITARBEITENDE AUF ZEIT

Im Berichtszeitraum blieb der Anteil der befristet hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der HAW nahezu konstant bei etwa einem Drittel dieser Beschäftigtengruppe (im Jahr 2022: 32%). Gemäß den Daten des Statistischen Bundesamtes, welche das wissenschaftliche und künstlerische Hochschulpersonal nach Beschäftigtengruppen erfassen (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsindikatoren/hochschulpersonal.html>, abgerufen am 13. September 2023, 09:21 Uhr), beträgt der bundesweite Durchschnitt in dieser Beschäftigtengruppe etwa 63%.

1.6. STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND EINSTELLUNGEN PROFESSORENSCHAFT

Im Berichtszeitraum 2018 – 2022 wurden 22 Professorinnen und Professoren auf die ausgeschriebenen Professuren berufen, wovon zehn Frauen (45,5%) und zwölf Männer (54,5%) sind. Alle berufenen Professuren werden der Besoldungsstufe W2 zugeordnet. Währenddessen ist die Anzahl der Professorinnen und Professoren der Besoldungsstufe C3/W3 von 12 im Jahr 2018 (16,7% Frauenanteil) auf sechs Beschäftigte im Jahr 2022 (kein Frauenanteil) deutlich gesunken. Im Berichtszeitraum wurden an der Hochschule keine W1-Professuren vergeben.

Es wurden fünf LfbA neu beschäftigt, darunter zwei Frauen und drei Männer.

1.7. WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS PROMOTIONEN

Derzeit laufen an der HAW 59 kooperierende Promotionen mit verschiedenen Universitäten. Von diesen sind 22 von Doktorandinnen und 37 von Doktoranden. Das Diagramm 5 bildet sie nach Fakultät ab. Die Anzahl der Promotionen ist insgesamt nicht groß genug, um daraus statistisch signifikante Tendenzen abzuleiten.

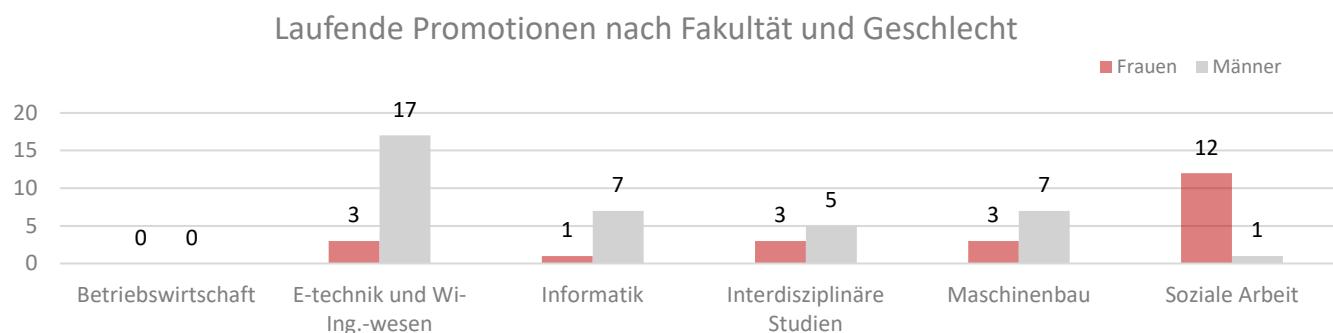


Diagramm 5: Laufende Promotionen nach Fakultät und Geschlecht Zeitraum 2018 – 2022

Da die HAW derzeit kein eigenes Promotionsrecht hat, bewarb sie sich im Jahr 2023 um insgesamt drei Promotionszentren, die jeweils mit zwei weiteren Hochschulen zusammenarbeiten, um den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Hochschulen zu fördern. Nach Abschluss der Promotion wird jedoch in der Regel die Berufung an der "ausbildenden" Hochschule selten durchgeführt (In-House Berufung, Berufungsverfahren). Daher bieten Hochschul-Promotionszentren die Möglichkeit, den akademischen Nachwuchs hochschulübergreifend auszubilden und somit die Anzahl an Absolventinnen und Absolventen zu erhöhen, während ein hohes Qualitätsniveau sichergestellt wird, das dem der kooperierenden Promotionen mit Universitäten entspricht.

Aus diesem Grund haben die Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut, die Technische Hochschule Augsburg und die Technische Hochschule Deggendorf gemeinsam ein begrenztes Promotionsrecht für das Promotionskolleg Nachhaltige Produktion beantragt. Da die drei Partnerhochschulen umfassende Erfahrung in angewandter Forschung und Entwicklung sowie im

Technologie- und Wissenstransfer zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft besitzen, wird dies die Attraktivität für den wissenschaftlichen Nachwuchs erhöhen und sie an die Hochschulen binden. Im Oktober 2023 erhielt die Hochschule Landshut die Genehmigung des Staatsministeriums für den Aufbau von zwei Promotionszentren. Eines dieser Zentren, das Zentrum „**Digitale Technologien und ihre Anwendung**“ (**DigiTech**), wird in Zusammenarbeit mit der TH Deggendorf und der TH Augsburg verwirklicht. Gemeinsam mit der OTH Amberg-Weiden und der HAW Neu-Ulm wird das Promotionszentrum mit dem Schwerpunkt „**Digitale Innovationen für die sich wandelnde Gesellschaft**“ (**DIWAG**) aufgebaut. Zudem ist Antragsverfahren für das dritte Promotionszentrum „**nachhaltige Produktion**“ in Kooperation mit der TH Augsburg, noch nicht abgeschlossen.

Seit 2018 wurden 11 Promotionen von 2 Frauen und 9 Männern abgeschlossen. (siehe Diagramm 6)

Abgeschlossene Promotionen nach Fakultät und Geschlecht

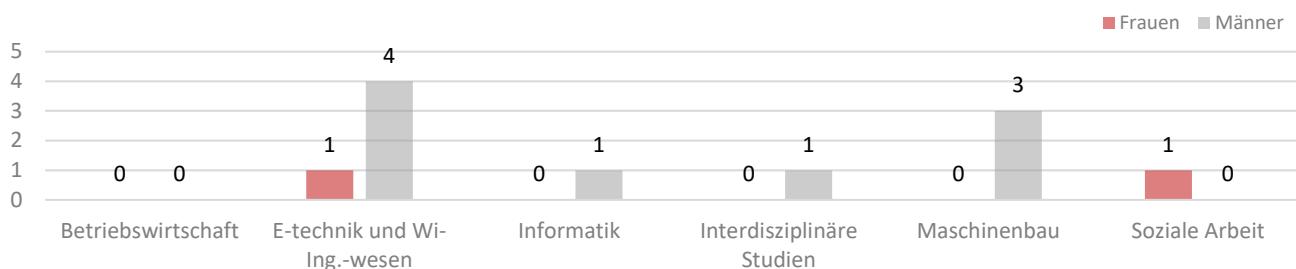


Diagramm 6: Abgeschlossene Promotionen nach Fakultät und Geschlecht Zeitraum 2018 – 2022

1.8. WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER MIT MASTERABSCHLUSS IN DRITTMITTELPROJEKTEN

Während des Berichtszeitraums waren 159 wissenschaftlich Mitarbeitende mit einem Master-Abschluss in Drittmittelprojekten tätig. Von diesen waren 66 Frauen und 93 Männer, was einem Frauenanteil von 41,5% entspricht. Damit liegt der Frauenanteil leicht über dem Anteil der weiblichen Masterstudentinnen, der derzeit an der Hochschule Landshut bei 40,6% liegt.

1.9. STUDIERENDE

1.9.1. STUDIERENDE NACH FAKULTÄTEN

Die Studierenden der HAW kommen überwiegend aus der Region im Umkreis von bis zu 100 km. Es herrscht ein hoher Wettbewerb mit den benachbarten Hochschulen wie beispielsweise der Hochschule für angewandte Wissenschaften München, der Technischen Hochschule Ingolstadt, der Technischen Hochschule Deggendorf, der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg oder der Technischen Hochschule Rosenheim.

Entwicklung der Studierendenzahlen hochschulweit

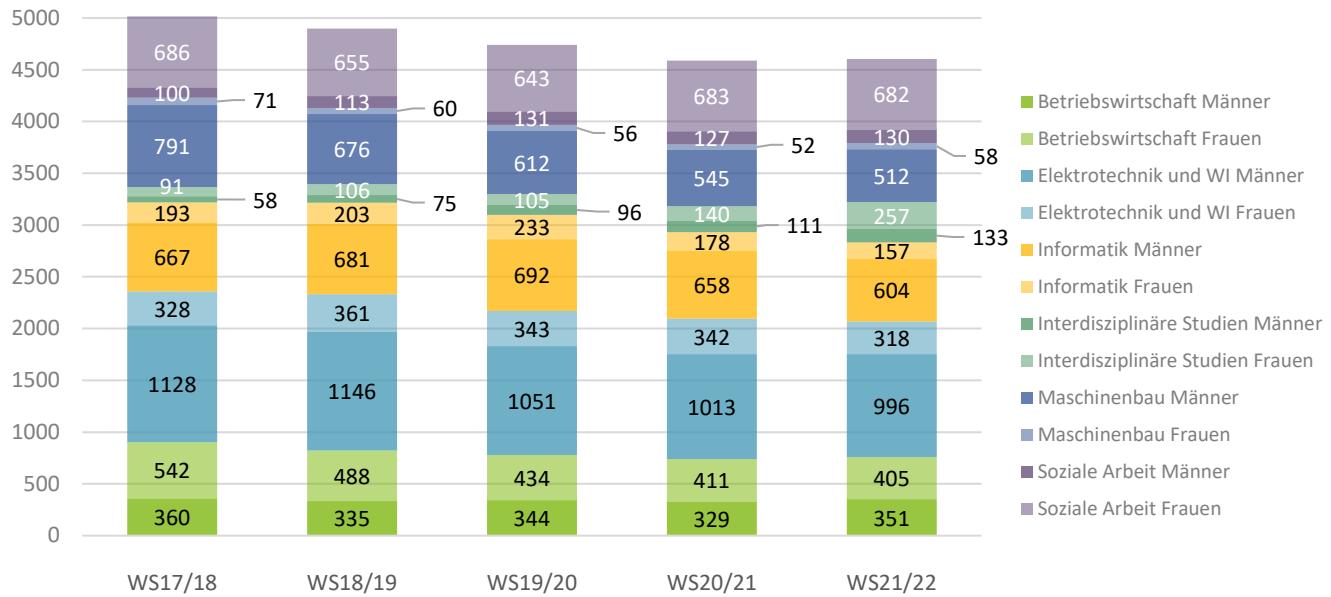


Diagramm 7: Anzahl Studierende hochschulweit, differenziert dargestellt nach Fakultät und Geschlecht

Im Berichtszeitraum nahm die Gesamtzahl der Studierenden ab, während der Anteil der weiblichen Studierenden hochschulweit um knapp drei Prozentpunkte stieg. Genauer gesagt erhöhte sich der Anteil von etwa 38,1% im Wintersemester 17/18 auf ca. 40,8% im Wintersemester 21/22 (siehe Diagramm 10 und Tabelle 14).

Es wurde eine Reduktion der Studierendenzahlen von 4899 Studierenden im Wintersemester 18/19 auf 4603 Studierende im Wintersemester 21/22 festgestellt, was einem Rückgang von 6 Prozent entspricht. Die Anzahl der Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern ist im Vergleichszeitraum leicht gestiegen, jedoch aufgrund fehlender Rückmeldungen gibt es keine aussagekräftigen Erkenntnisse über die Gründe.

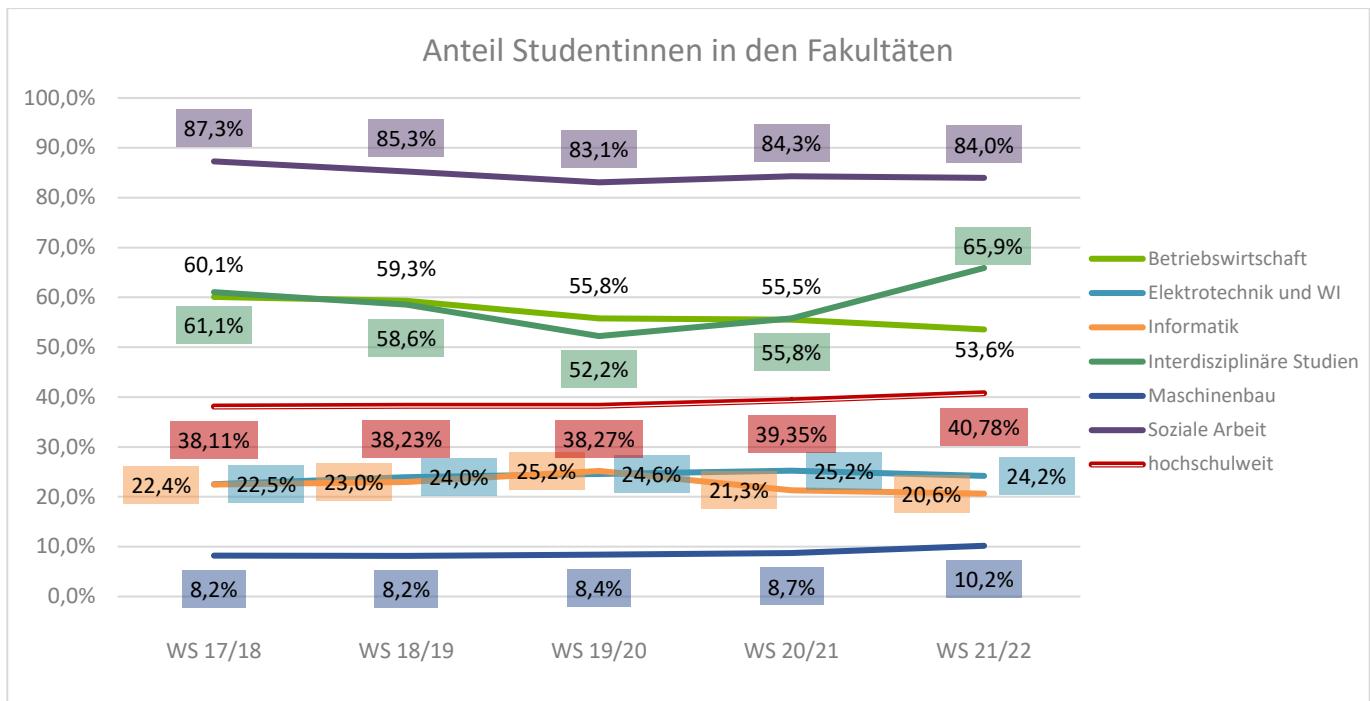


Diagramm 8: Anteil Studentinnen differenziert nach Fakultät

Besonders erfreulich ist die Steigerung des Frauenanteils an der **Fakultät Maschinenbau** von 8,24% im Wintersemester 17/18 auf 10,2% im Wintersemester 21/22, obwohl die Anzahl der Studierenden um 33% zurückgegangen ist. Die Gesamtzahl der Abbrecherinnen und Abbrecher dieses Studiengangs ist über den Vergleichszeitraum hinweg nahezu unverändert geblieben; allerdings ist der Frauenanteil signifikant zurückgegangen, von 14,8% im Wintersemester 17/18 auf 9,3% im Wintersemester 21/22.

Die Fakultät für **Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen** bleibt trotz eines Rückgangs bei den Studierendenzahlen weiterhin die größte Fakultät mit über 1300 Studierenden. Im Vergleichszeitraum steigt der Frauenanteil von 22,5% auf 24,2%. Gleichzeitig erhöht sich auch die Quote der Studienabbrüche bei Frauen von 24,2% im Wintersemester 17/18 auf 29% im Wintersemester 21/22. Es ist zu erwähnen, dass in der Fakultät ET-WI insgesamt mehr Studierende ihr Studium abbrechen. Allerdings steigt trotzdem der Anteil von Frauen an den Studierenden in dieser Fakultät aufgrund einer Zunahme von Studienanfängerinnen. Ihr Anteil beträgt im Wintersemester 21/22 24,6%, im Vergleich zu 22,9% im Wintersemester 17/18. Dabei lässt sich ein sowohl relativer als auch absoluter Zuwachs an weiblichen Studienanfängern feststellen. Trotz des "Leaky-Pipeline-Effekts" ist dies ein optimistisches Signal, dass auch auf den weiteren Qualifizierungsebenen ein Zuwachs erzielt werden kann.

Die **Fakultät für Informatik** verzeichnet einen Rückgang der Studierendenzahl um 11,5%. Die Anzahl der weiblichen Studierenden ging sogar um 18,7% zurück. Die im Wintersemester 15/16 neu gegründete **Fakultät Interdisziplinäre Studien** mit den Studiengängen Gebärdensprachdolmetschen und Ingenieurpädagogik verbucht einen signifikanten Zuwachs an Studierenden um 161,7% im Vergleich zum Wintersemester 17/18. Im Wintersemester 21/22 beträgt der Frauenanteil der Fakultät 65,9%, was nach der **Fakultät Soziale Arbeit** mit 84% den höchsten Frauenanteil darstellt. In der Fakultät für Soziale Arbeit beobachten wir eine Zunahme der Studierendenzahlen von 786 im Wintersemester 17/18 auf 812 Studierende im Wintersemester 21/22, obwohl die Studierendenzahlen an der gesamten Hochschule

rückläufig sind. Der Anteil der Frauen betrug im Wintersemester 17/18 noch 87,3% und ist demzufolge um 3,3 Prozentpunkte gesunken.

1.9.2. STUDIERENDE IN MINT-FÄCHERN

Zwischen 2017 und 2022 ist der Anteil der Studierenden in den technischen Studiengängen an der HAW in den MINT-Fakultäten von 63,4% auf 57,5% gesunken (von 3.178 im Jahr 2017 auf 2.645 Studierende im Jahr 2022). Die Fakultät Maschinenbau verzeichnete den stärksten Rückgang an Studierenden im Vergleich zu 2017. Die Anzahl der Studierenden sank um 33,9% (von 862 Studierenden im Wintersemester 17/18 auf 570 Studierende im Wintersemester 21/22).

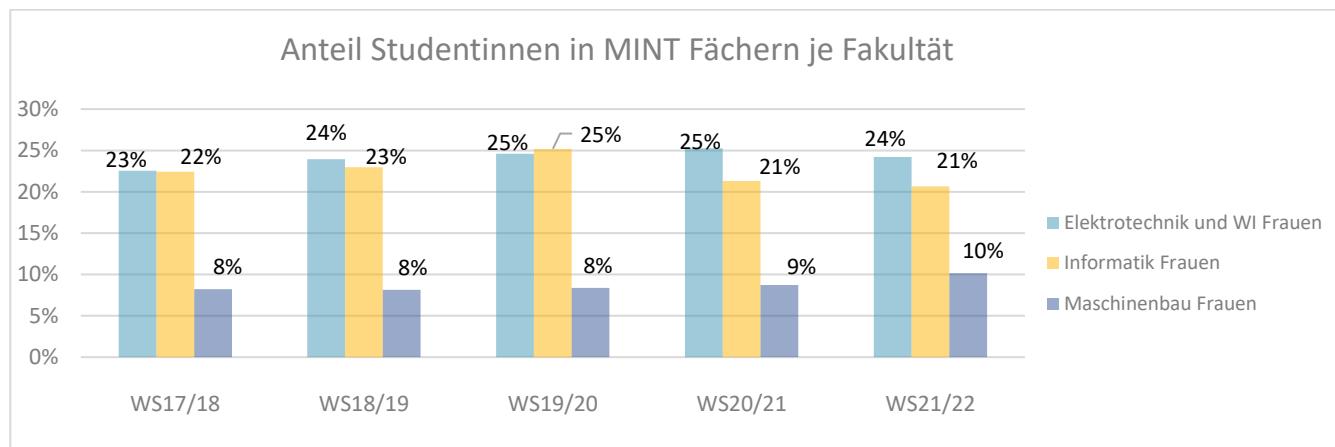


Diagramm 9: Anteil Studierende der MINT-Fakultäten für 3 ausgewählte Perioden

Um dem Trend entgegenzuwirken, wurde zum Wintersemester 22/23 der Studiengang Bauingenieurwesen eingeführt, welcher seit Beginn erfreulicherweise einen Frauenanteil von 42% aufweist. Der Frauenanteil in den MINT-Fakultäten hat sich seit dem Wintersemester 17/18 kaum verändert (siehe Diagramm 9).

1.9.3. STUDIENANFÄNGERINNEN UND STUDIENANFÄNGER

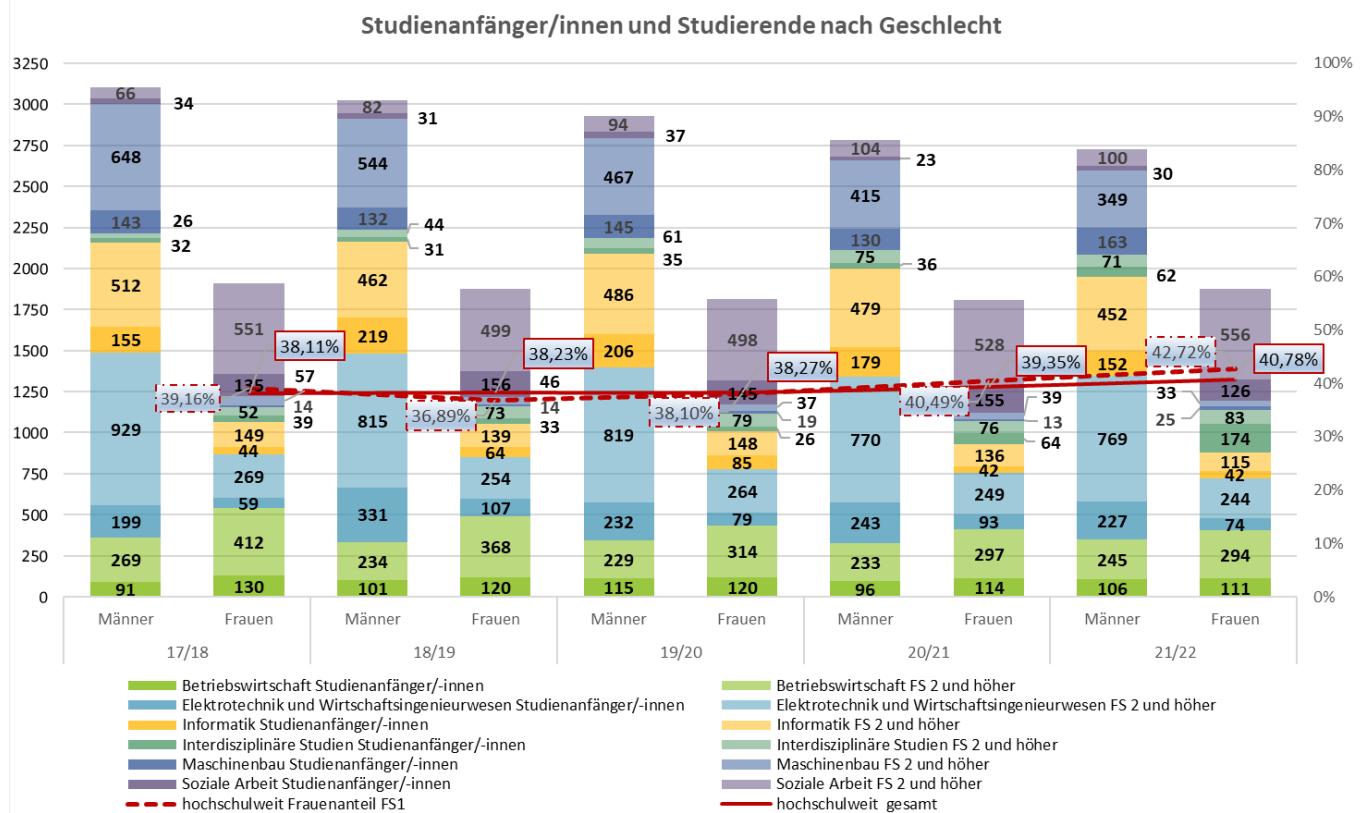


Diagramm 10: Anzahl Studienanfänger/-innen und Studierende nach Geschlecht und Fakultät (FS: Fachsemester)

Nach der Zielvereinbarung zum Innovationsbündnis Hochschule 4.0 vom 08.07.2019 wurde ferner festgelegt, dass die Anzahl der Erstimmatrikulierten für die Studienjahre 2019 bis 2022 jährlich bei 962 liegen sollte. Allerdings wurde diese Zahl in den Wintersemestern 2019, 2020 und 2021 mit 1244, 1188 und 1292 deutlich übertroffen. Im Gegensatz zum bundesweiten Trend zeigt die Hochschule Landshut einen **Anstieg der Studienanfänger/-innen um 20 Prozent** (von 1.075 im Wintersemester 17/18 auf 1292 im Wintersemester 21/22), während laut Statista-Berechnungen ("Anzahl der Studienanfänger/-innen im ersten Hochschulsemester in Deutschland in den Studienjahren von 1995/1996 bis 2021/2022") seit dem Wintersemester 17/18 **bundesweit** die Gesamtzahl der **Studienanfänger/-innen um 7,95 Prozent zurückgegangen** ist. Hochschulweit ist der Anteil der weiblichen Studienanfängerinnen von 39,2% (Wintersemester 17/18) bis zum Jahr 2022 auf 42,7% gestiegen, während die Anzahl der Studierenden zuletzt leicht rückläufig war (siehe Diagramm 10).

Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger hochschulweit

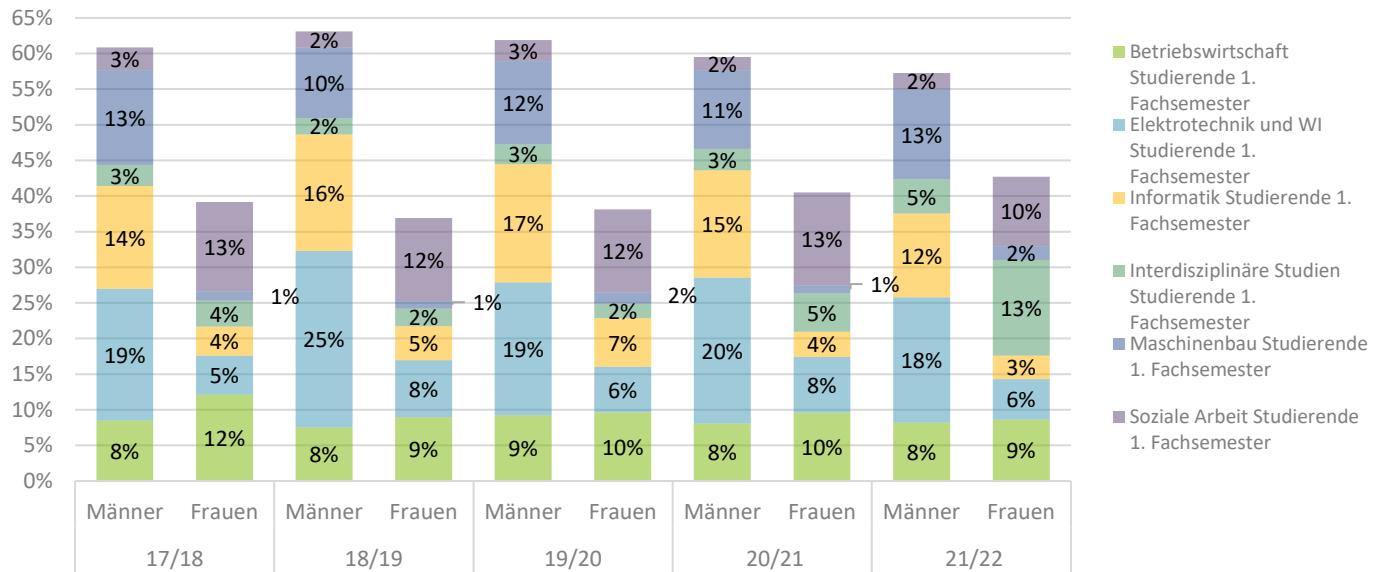


Diagramm 11: Anteil Frauen und Männer bei Studienanfängern hochschulweit, differenziert dargestellt nach den Fakultäten/ Geschlecht für den Berichtszeitraum WS 17/18 – WS 21/22

1.9.4. ABSOLVENTENINNEN UND ABSOLVENTEN

Die absolute Zahl der Absolventinnen und Absolventen ist -wie auch die Zahl der Studierenden- gesunken. Im Jahr 2017 schlossen noch 1216 Personen ihr Studium an der HAW ab, während die Anzahl im Jahr 2021 auf 877 sank. Der Anteil der weiblichen Absolventinnen betrug im Studienjahr 2017 37% und im Studienjahr 2022 43,9%, was dem Durchschnitt aller weiblichen Studierenden entspricht.

Gesamtheit der Absolventen differenziert nach den Fakultäten

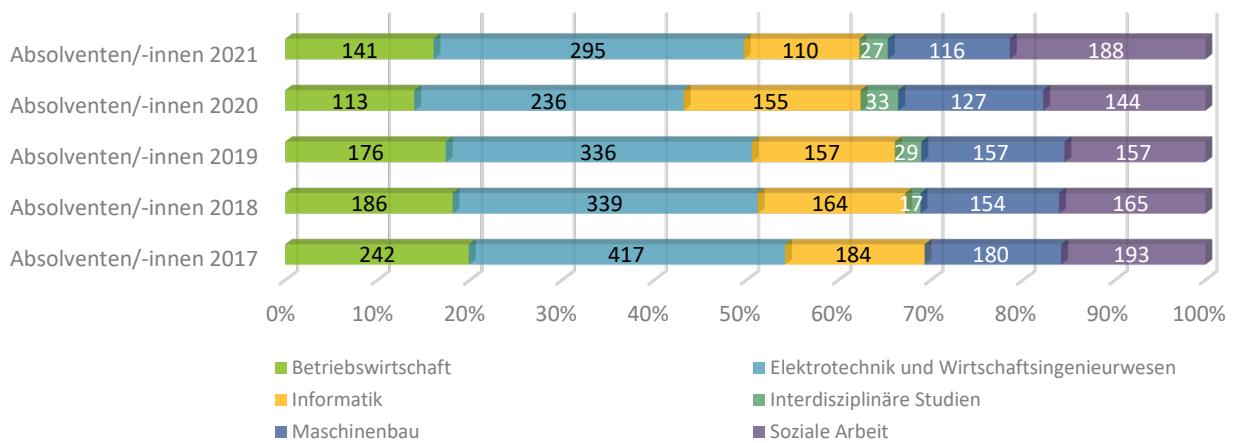


Diagramm 12: Anzahl Absolventen/-innen differenziert nach den Fakultäten im Berichtszeitraum

Laut Statista betrug der bundesweite Anteil der weiblichen Absolventen in 2017 im Fach Informatik 13,9%, an der HAW lag dieser bei 10,9%, während der bundesweite Anteil in 2021 auf 17,3% anstieg, lag er in 2021 an der HAW sogar bei erfreulichen 25,5%.

Anteil Frauen der Absolventen/-innen in den Fakultäten

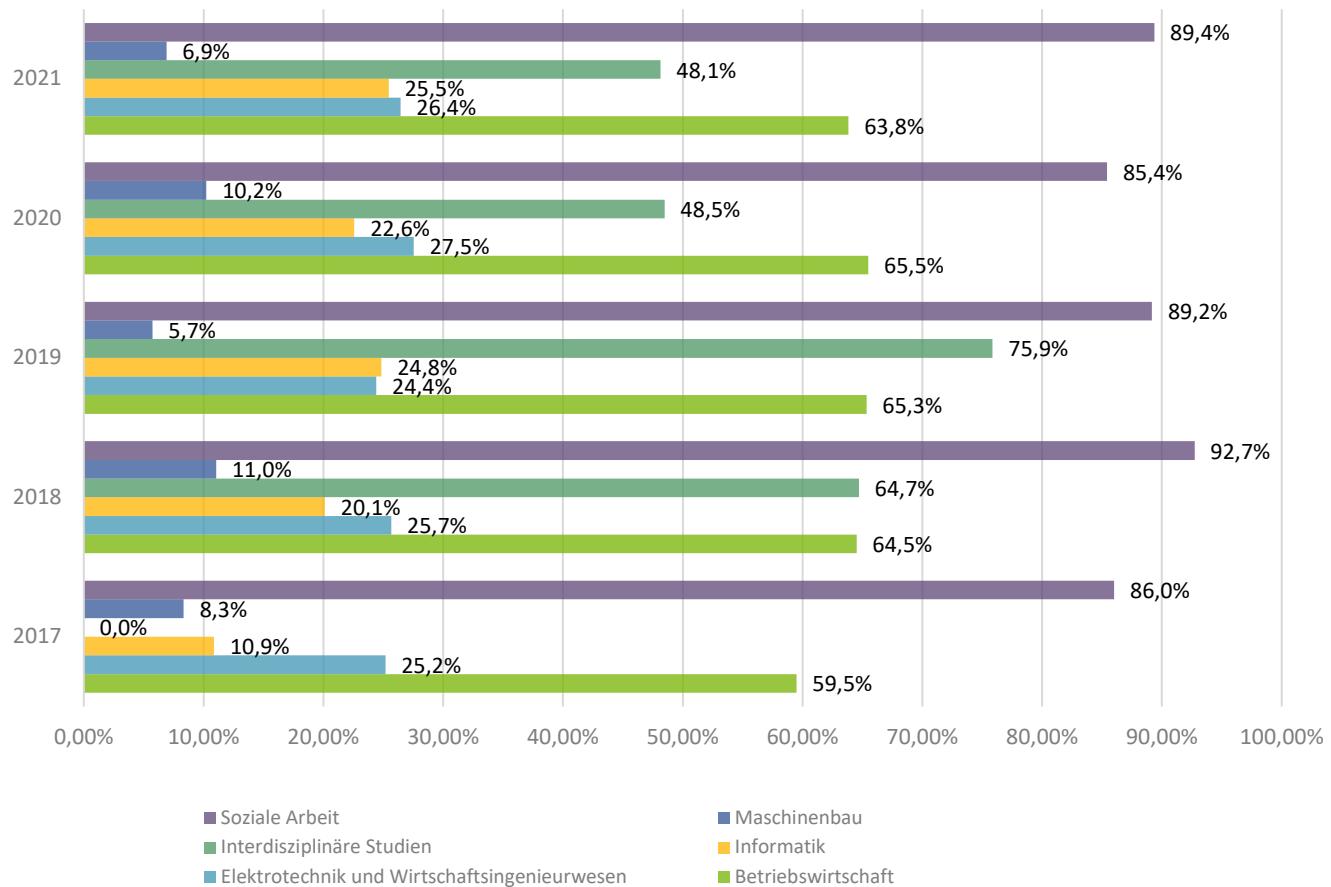


Diagramm 13: Anteil Frauen bei Absolventen in den Fakultäten im Berichtszeitraum

1.9.5 STUDIENABBRECHERINNEN UND STUDIENABBRECHER

Während des Berichtszeitraums stieg die Anzahl der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher an der HAW von 260 im Wintersemester 17/18 auf 319 im Wintersemester 21/22. Es lassen sich Schwankungen beobachten, die weitgehend mit den Zahlen der Studienanfängerinnen und Studienanfänger im gleichen Zeitraum korrelieren. Der Anteil der Studienabbrecherinnen an Hochschulen ist im Wintersemester 21/22 im Vergleich zum Wintersemester 17/18 leicht gesunken, und zwar von 34,23% auf 33,86%. In den verglichenen Wintersemestern zwischen 17/18 und 21/22 gab es teils erhebliche Schwankungen der Frauenanteile bei den Studienabbrecherquoten, jedoch ließ sich keine eindeutige Tendenz feststellen.

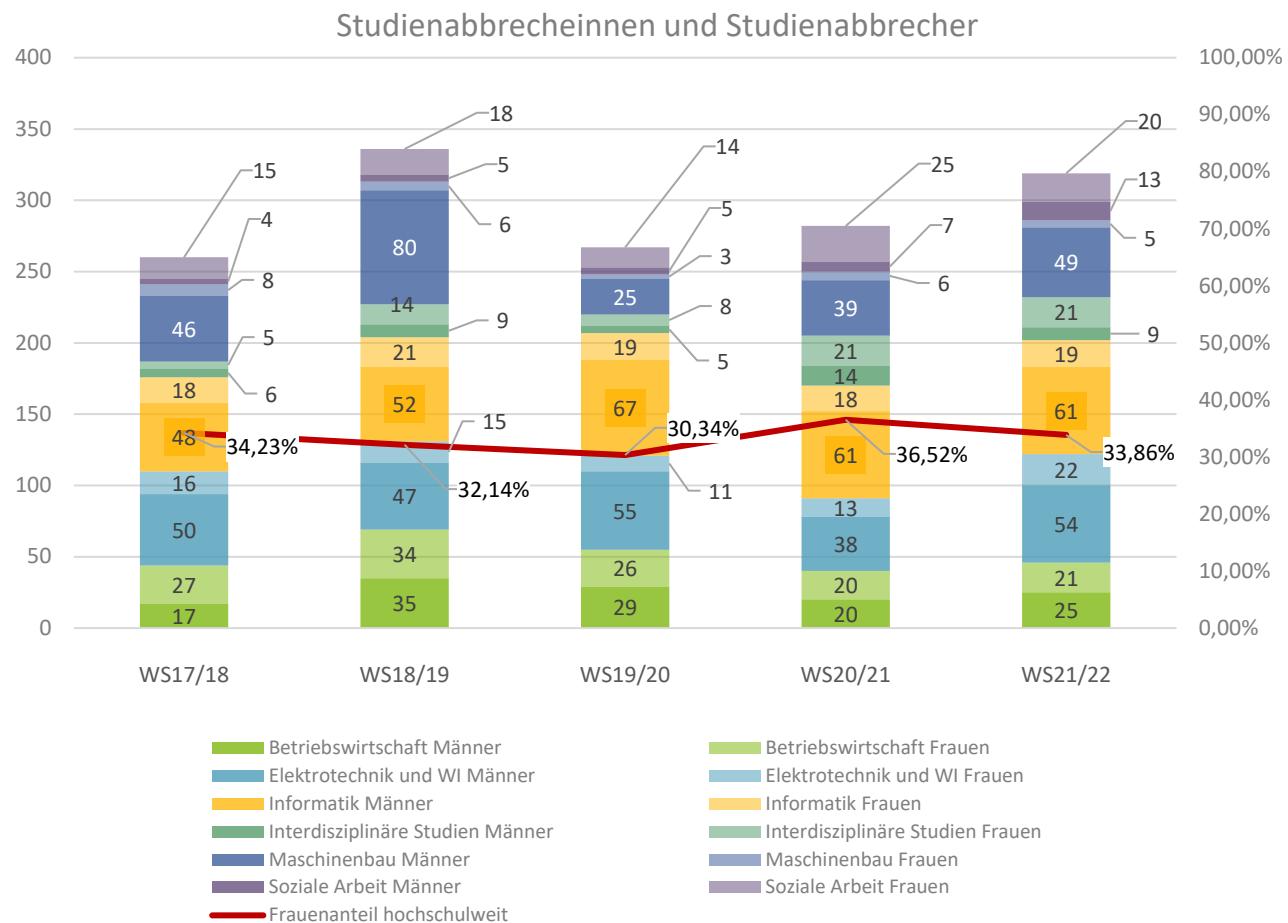


Diagramm 14: Anzahl der Studienabbrecher/-innen differenziert nach den Fakultäten, Frauenanteil an allen Studienabbrecher/-innen

1.10 HOCHSCHULLEITUNG UND GREMIEN

Die Leitung der Hochschule besteht aus dem Präsidenten, drei Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten und dem Kanzler. Darüber hinaus gehören der Hochschulrat und der Senat dazu. Die Hochschulfrauenbeauftragte ist Mitglied der erweiterten Hochschulleitung, des Senats und des Hochschulrats. Die Fakultätsleitungen setzen sich im Wintersemester 20/21 paritätisch aus drei Frauen (ET/WI, SA, IDS) und drei Männern (MB, IT, BW) zusammen. Der Frauenanteil in der Hochschulleitung und in den Gremien insgesamt beträgt im Wintersemester 21/22 36,4 % (siehe Diagramm 15).

Verteilung der Geschlechter in der Hochschulleitung und in Gremien für 4 Perioden

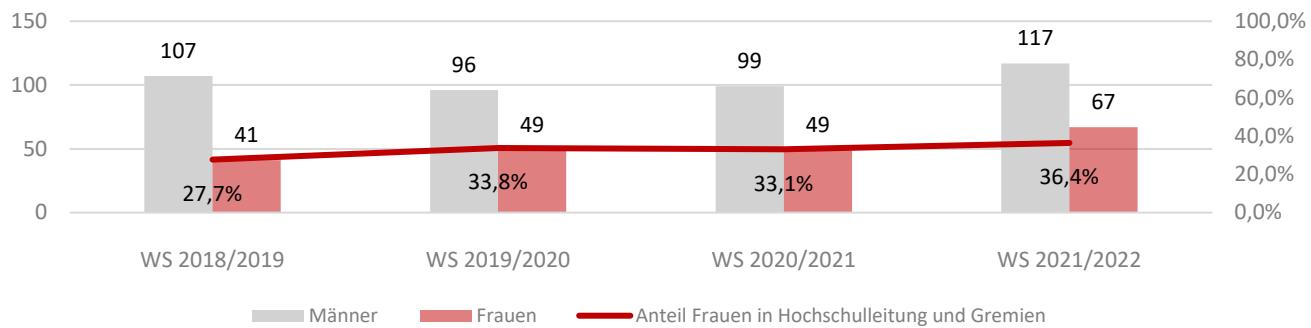


Diagramm 15: Anzahl Geschlechterverteilung und Frauenanteil in Hochschulleitung und Gremien in 3 Jahren

Die Zusammensetzung der Gremien der Hochschule in den Wintersemestern 11/12, 17/18 sowie 21/22 ist in der folgenden Tabelle 1 detailliert dargestellt. Im Vergleich zum Wintersemester 11/12 lässt sich eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien auf 36,41% im Wintersemester 21/22 feststellen.

| Gremium/HS-Organ | WS2011/12 | | | WS2017/18 | | | WS2021/22 | | |
|-----------------------------|-----------|--------|------|-----------|--------|------|-----------|--------|-------|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| Präsident | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Vizepräsident/-innen | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | 33,3 | 3 | 1 | 33,3 |
| Hochschulrat | 16 | 6 | 37,5 | 21 | 6 | 28,6 | 20 | 6 | 30 |
| Senat | 9 | 3 | 33,3 | 11 | 3 | 27,3 | 11 | 4 | 36,36 |
| Erweiterte Hochschulleitung | 10 | 2 | 20 | 12 | 3 | 25 | 11 | 4 | 36,36 |
| Dekane/-innen | 5 | 1 | 20 | 6 | 1 | 16,7 | 6 | 3 | 50 |
| Prodekane/-innen | 5 | 1 | 20 | 6 | 3 | 50 | 6 | 3 | 50 |
| Studiendekane/-innen | 6 | 2 | 33,3 | 6 | 1 | 16,7 | 5 | 1 | 20 |
| Fakultätsrat gesamt | 66 | 20 | 30,3 | 77 | 18 | 23,4 | 86 | 30 | 34,88 |
| Kanzler | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Stellv. Kanzler/-in | 1 | 0 | 0 | n.n. | n.n. | n.n. | 1 | 1 | 100 |
| Abteilungsleiter/-innen | 6 | 3 | 50 | 10 | 6 | 60 | 13 | 8 | 61,54 |
| Kuratorium | 17 | 0 | 0 | 19 | 4 | 21,1 | 22 | 7 | 31,82 |
| Gesamt | 145 | 38 | 26,2 | 173 | 46 | 26,6 | 184 | 67 | 36,41 |
| Gesamt (ohne Kuratorium) | 128 | 38 | 29,7 | 154 | 42 | 27,3 | 162 | 60 | 37,04 |

Tabelle 1: Geschlechterverteilung in Hochschulleitung und Gremien in den Wintersemestern 2011/12, 2017/18 und 2021/22

1.11. NICHT-WISSENSCHAFTLICH BESCHÄFTIGTE (ARBEITNEHMENDE UND BEAMTINNEN UND BEAMTE)

Beim administrativen und technischen wissenschaftsstützenden Personal wurden von 2017 bis 2022 steigende Beschäftigungszahlen verzeichnet (von 172 auf 202). Der Frauenanteil in diesem Bereich betrug im Jahr 2017 etwa 60 % und blieb im Berichtszeitraum bis 2022 mit 61% etwa stabil. Der Frauenanteil in diesem Bereich liegt unter dem bundesweiten Durchschnitt von 70% bei Personal an

Hochschulen der Gruppe Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal (Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand: 28.12.2022, Personal an Hochschulen: Deutschland, Jahre, Personalgruppe nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht. Online verfügbar unter <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/beta/statistic/21341/table/21341-0001>, Zugriff am 14. September 2023). Bezogen auf die Gesamtzahl aller administrativ Beschäftigten bleibt der Frauenanteil der administrativ Mitarbeitenden im Jahr 2022 trotz eines Rückgangs um 4 Prozentpunkte im Vergleich zu 2018 mit 75% (118 von 157) hoch. Im Berichtszeitraum hat der Frauenanteil der technisch-wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden hingegen mit 13% (6 von 45) gegenüber dem Jahr 2018 zugenommen.

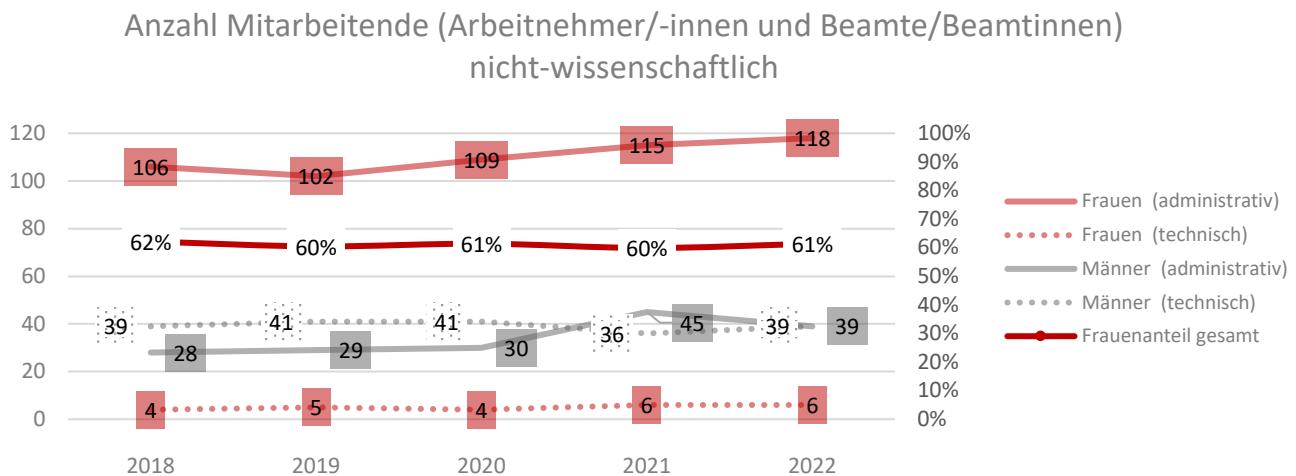


Diagramm 16: Anzahl der Mitarbeitenden (nicht-wissenschaftlich) differenziert nach Zeitpunkt, Geschlecht, technisch/ administrativ; Frauenanteil der Gesamtheit der nicht-wissenschaftlich Mitarbeitenden

In den folgenden Abschnitten (1.11.1 Beschäftigte nach Qualifizierungsebenen) werden die Veränderungen auf Ebene der Beschäftigtengruppen (Beamte/-innen vs. Arbeitnehmer/-innen) ausführlicher beschrieben.

1.11.1. BESCHÄFTIGTE NACH QUALIFIZIERUNGSEBENEN

Arbeitnehmende administrativ und technisch nach Qualifizierungsebenen

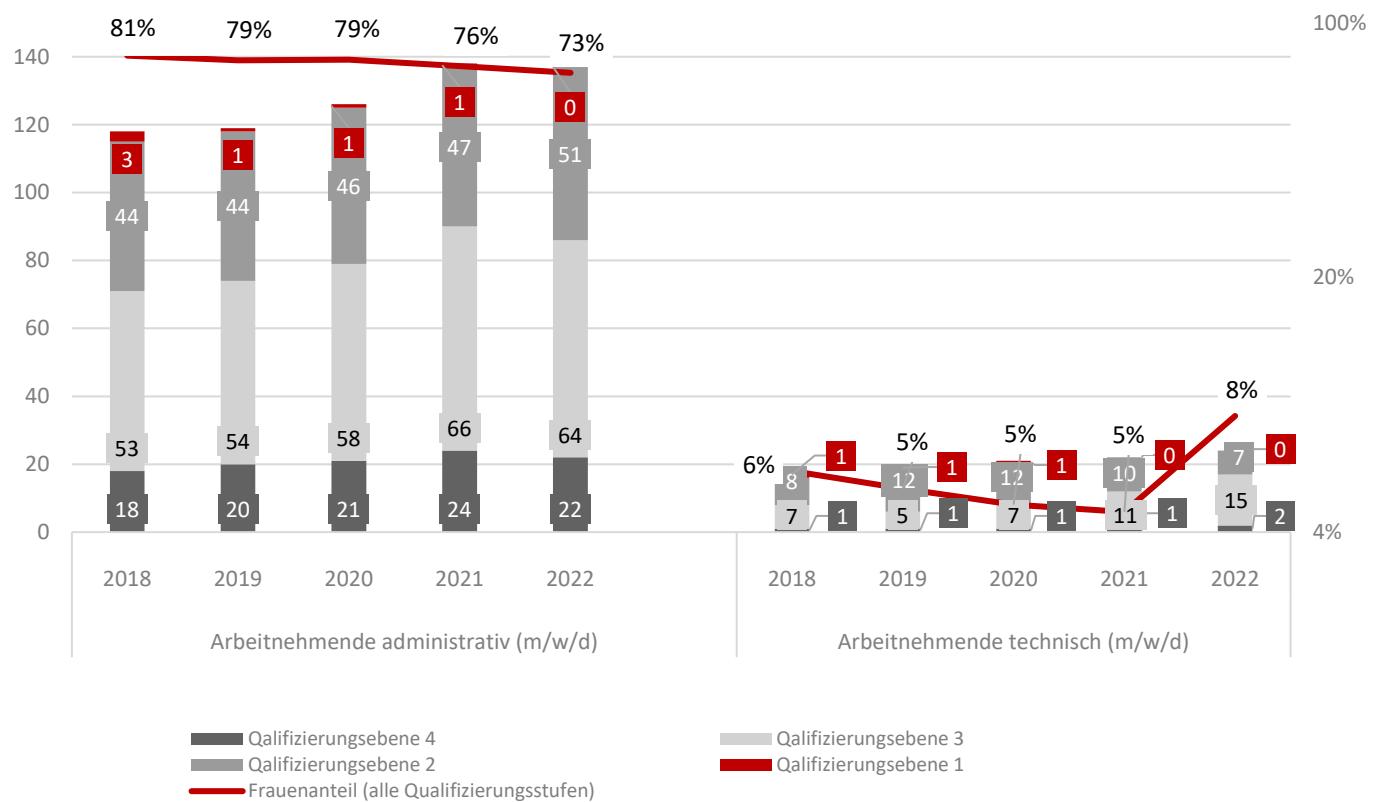


Diagramm 17: Anzahl der Gesamtheit aller Arbeitnehmenden differenziert nach administrativem und technischem Bereich sowie der subsumierten Entgeltgruppen vergleichbar Qualifizierungsebenen

In der Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmenden im administrativen Bereich lässt sich ein kontinuierlicher Rückgang des Frauenanteils feststellen. Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe noch bei 81%, während er im Jahr 2022 bereits auf 73% gesunken ist. Im Gegensatz dazu gibt es in der Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmenden im technischen Bereich einen Anstieg des Frauenanteils auf 8% (siehe Diagramm 17).

Beamte/Beamtinnen administrativ und technisch nach Qualifizierungsebenen

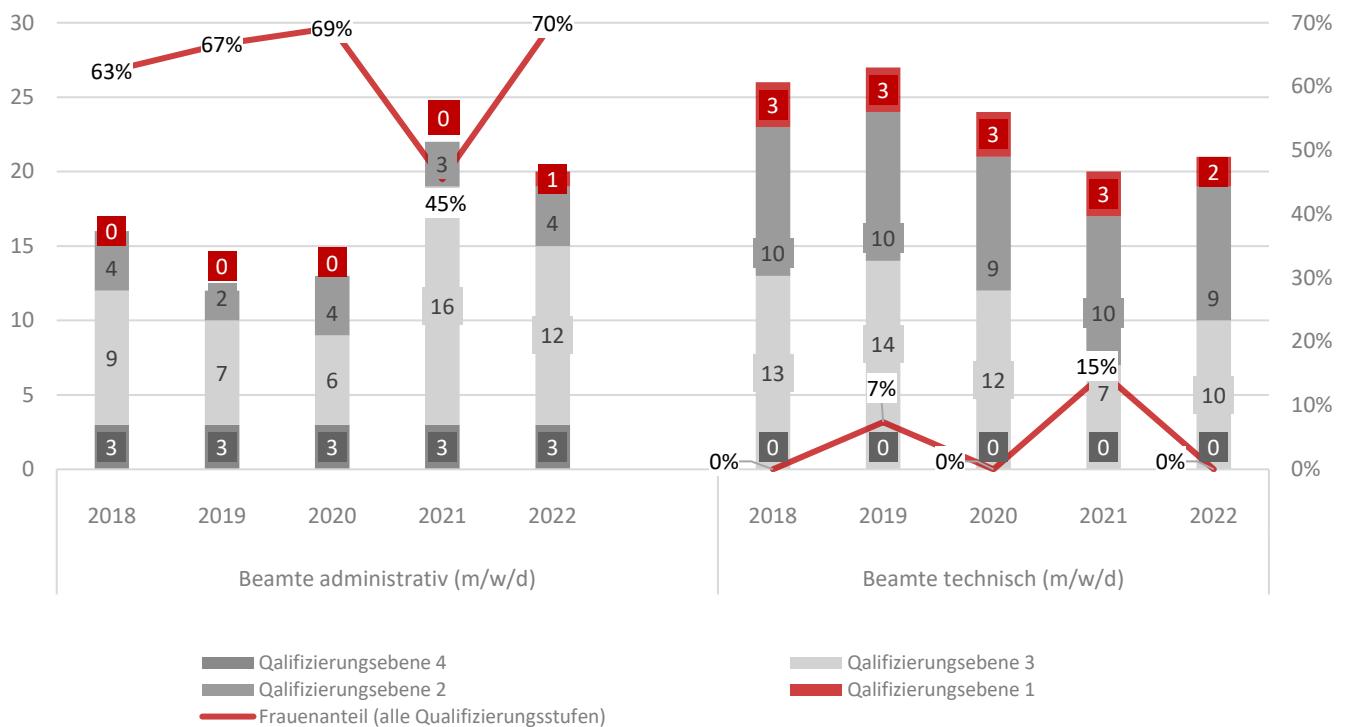


Diagramm 18: Anzahl der Gesamtheit aller Beamten/Beamtinnen differenziert nach administrativem und technischem Bereich sowie der subsumierten Besoldungsgruppen der Qualifizierungsebenen

Wie auch bei den nicht-wissenschaftlich tätigen Arbeitnehmenden, ist der Frauenanteil bei den nicht-wissenschaftlichen Beamten und Beamten im administrativen Bereich konstant höher als der Männeranteil in dieser Beschäftigtengruppe. Im Jahr 2022 beträgt der Frauenanteil 70%. Im technischen Bereich hingegen liegt der Frauenanteil bei 0% (siehe Diagramm 18).

Beamte/Beamtinnen administrativ und technisch nach Qualifizierungsebenen mit Frauenanteilen der Qualifizierungsebenen

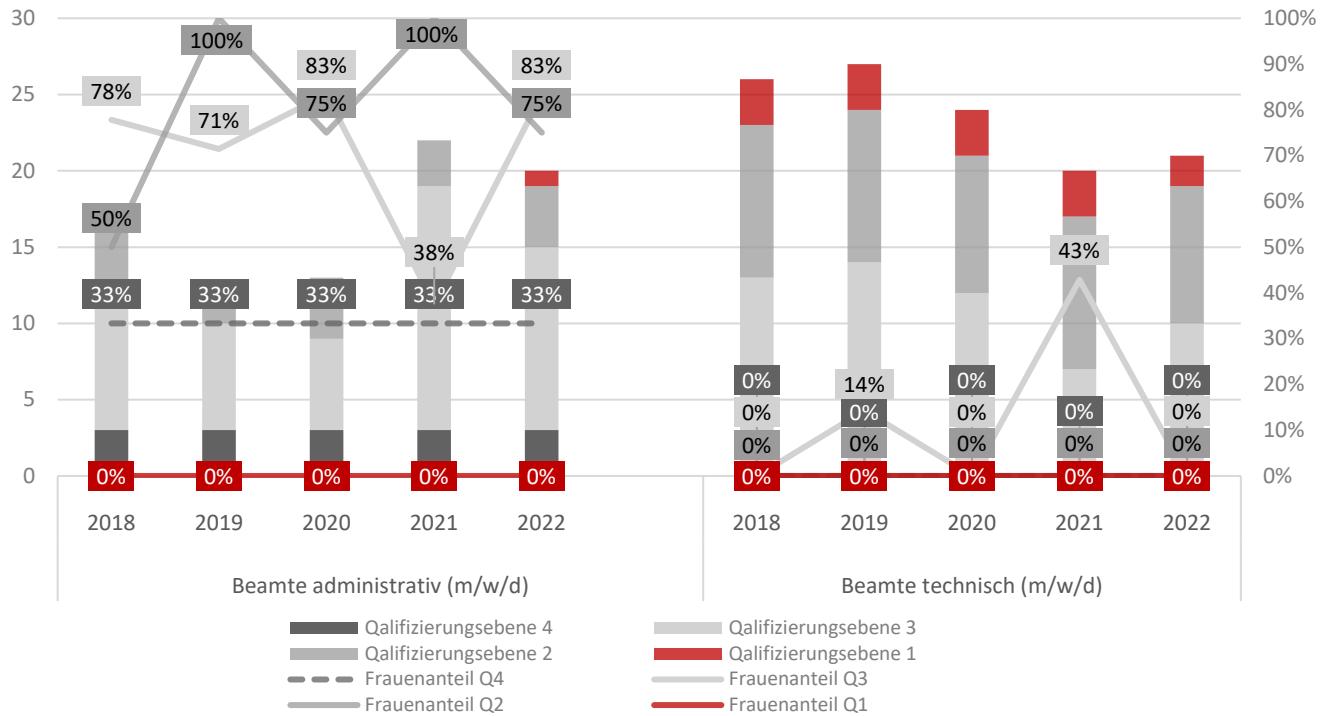


Diagramm 19: Gesamtheit aller Beamten/Beamtinnen differenziert nach administrativem und technischem Bereich sowie der subsumierten Besoldungsgruppen der Qualifizierungsebenen mit ausgewiesem Frauenanteil der Qualifizierungsebenen

Der Frauenanteil variiert in den unterschiedlichen Qualifikationsebenen. Im Verwaltungsbereich der Qualifizierungsebene 4 beträgt der Frauenanteil bei Beamtinnen und Beamten 33% (siehe Diagramm 19), während bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in vergleichbarer Ebene im Jahr 2022 eine Parität mit einem 50%igen Frauenanteil besteht (siehe Diagramm 20). In der Qualifizierungsebene 3 ist der Frauenanteil bei Beamtinnen und Beamten mit 83 Prozent wie auch bei Arbeitnehmenden mit 72%. Ebenso hoch ist der Frauenanteil bei Beamtinnen und Beamten in der Qualifizierungsebene 2 mit 75% sowie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit 92% in vergleichbarer Ebene.

Arbeitnehmende administrativ und technisch nach Qualifizierungsebenen mit Frauenanteilen der Qualifizierungsebenen

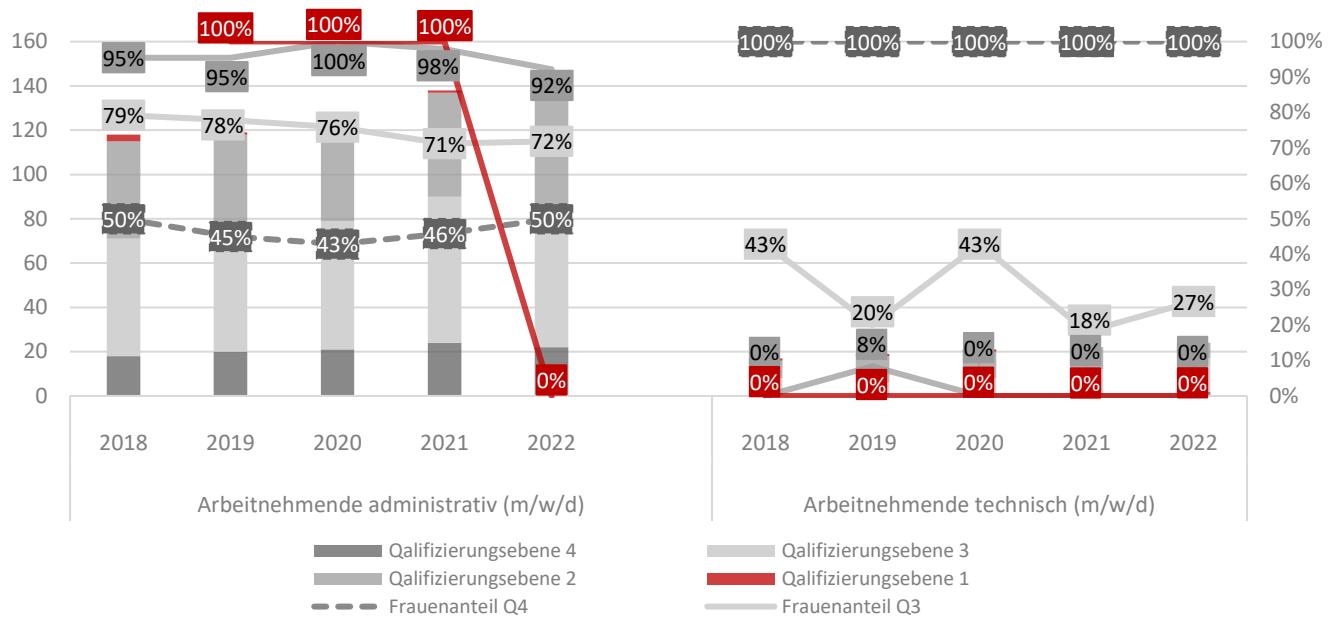


Diagramm 20: Anzahl der Gesamtheit aller Arbeitnehmenden differenziert nach administrativem und technischem Bereich sowie der subsumierten Entgeltgruppen vergleichbar Qualifizierungsebenen und den Frauenanteilen der Qualifizierungsebenen

1.11.2. ABWESENHEITSTAGE ALLER BESCHÄFTIGTEN

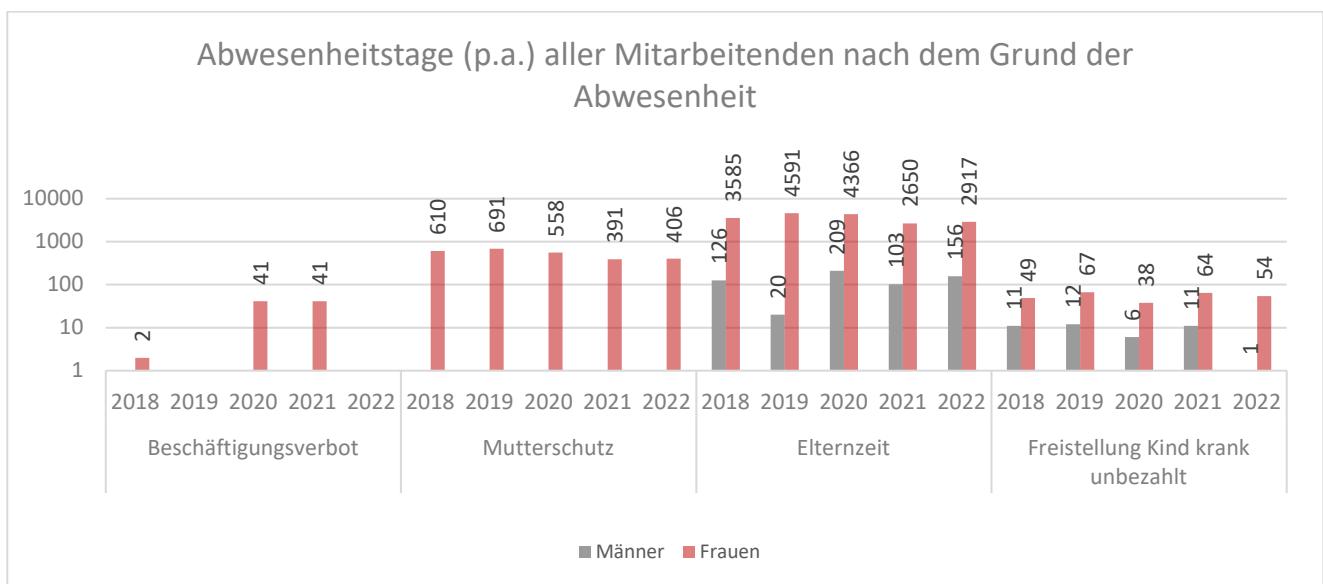


Diagramm 21: Zahl der Abwesenheitstage aller Mitarbeitenden differenziert nach dem Grund der Abwesenheit und Geschlecht (Teil 1)

Abwesenheitstage aufgrund von Beschäftigungsverbot und Mutterschutz sind den Frauen aufgrund biologischer Gegebenheiten zuzurechnen. In Bezug auf Elternzeit sowie Freistellung (aufgrund eines

erkrankten Kindes ohne Bezahlung) beanspruchen Frauen jedoch nach wie vor überproportional mehr Abwesenheitstage.

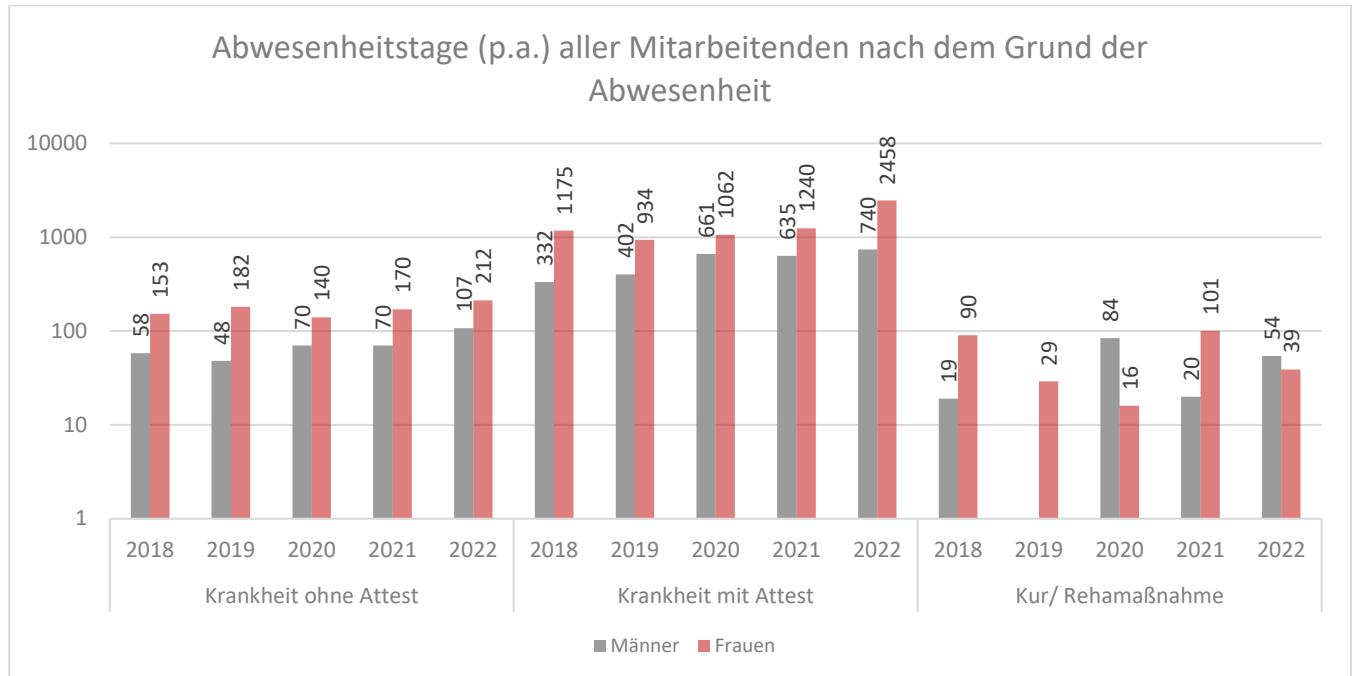


Diagramm 22: Zahl der Abwesenheitstage aller Mitarbeitenden differenziert nach dem Grund der Abwesenheit und Geschlecht (Teil 2)

Die angegebenen restlichen Abwesenheitstage erlauben keine Rückschlüsse auf besondere Ereignisse oder Gründe für die Abwesenheiten, es sei denn, sie sind eindeutig als solche gekennzeichnet. Vorliegende Abweichungen der Abwesenheitstage, wie beispielsweise die mehr als doppelte Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage mit Attest, die geschlechtsübergreifend im Jahr 2018 im Vergleich zum Jahr 2022 auftraten, erlauben anhand der vorhandenen Daten daher keine weiteren Schlüsse.

1.11.3. NICHT-WISSENSCHAFTLICH MITARBEITENDE ARBEITSVERHÄLTNISSE AUF ZEIT

Etwa ein Drittel aller Beschäftigten im Bereich der administrativ-wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden hat einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Frauenanteil liegt bei 73% der befristet Beschäftigten, was ausgesprochen hoch ist. Im Bereich aller administrativ beschäftigten Mitarbeitenden hat der Frauenanteil mit 76% ebenfalls einen sehr hohen Anteil. Wie aus Diagramm 24 ersichtlich ist, liegt der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse bis zu 24 Monaten mit 59% bei den Mitarbeitern am höchsten, aller befristet Beschäftigten.

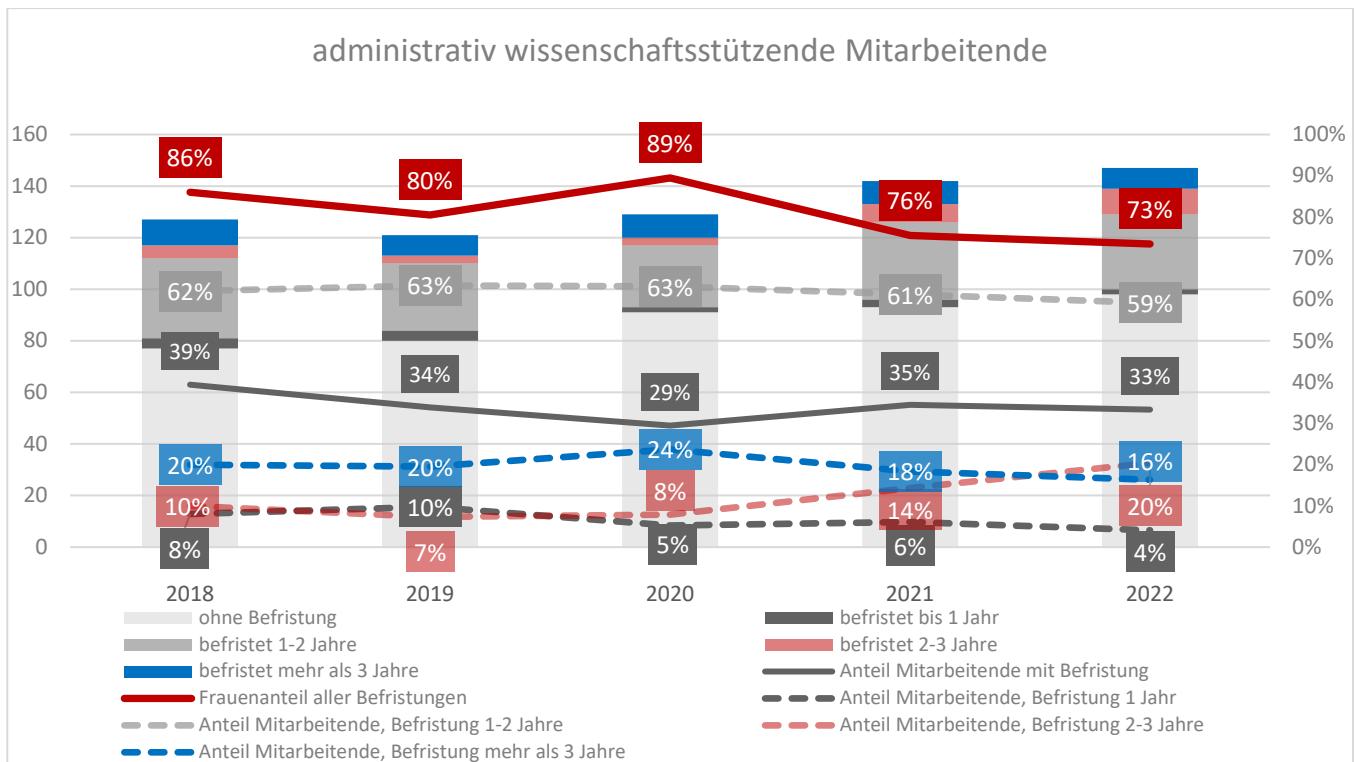


Diagramm 23: administrativ wissenschaftsstützende Mitarbeitende differenziert nach der Beschäftigungsdauer absolut und Anteil an der Beschäftigtengruppe und dem Frauenanteil der Beschäftigtengruppe

Bezogen auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter im administrativ-wissenschaftsstützenden Bereich liegt der Anteil der bis zu 24 Monate befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf einem konstant hohen Niveau von etwa 20%. Der Befristungsanteil beim wissenschaftsstützenden Personal (Verwaltung und Technik) lag im Berichtszeitraum konstant bei rund 30% und damit deutlich über dem bundesweiten Befristungsanteil aller abhängig Beschäftigten von rund 12% im Jahr 2021 (Statistisches Bundesamt (31. Dezember 2022). Anzahl der Erwerbstätigen mit befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen in Deutschland von 2005 bis 2021 (in Millionen). in Statista). Zugriff am 12. September 2023, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/152407/umfrage/befristet-und-unbefristet-erwerbstaeigte-in-deutschland/>.

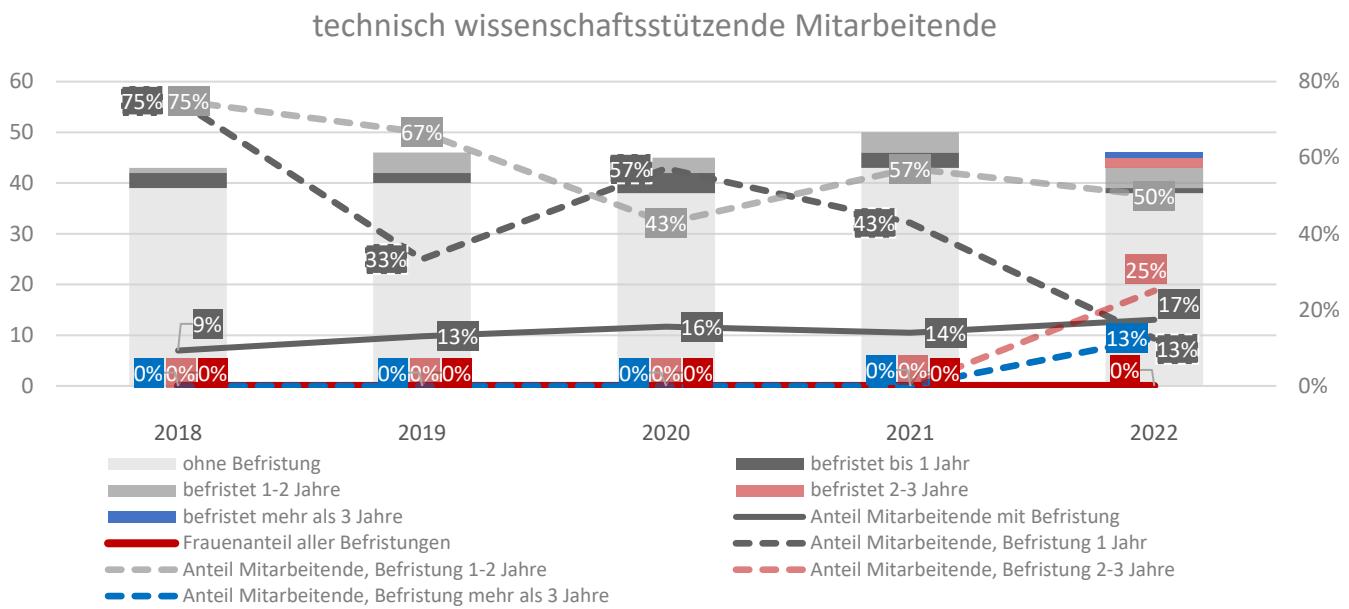


Diagramm 24: technisch wissenschaftsstützende Mitarbeitende differenziert nach der Beschäftigungsdauer absolut und Anteil an der Beschäftigtengruppe und dem Frauenanteil der Beschäftigtengruppe

Im Bereich der technisch wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden beträgt der Anteil der Befristungen in 2021 lediglich 14 %, diese befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind ausnahmslos männlich besetzt. Auch in dieser Beschäftigtengruppe ist der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Befristungen auf 1-2 Jahre trotz fallender Tendenz mit 50% im Jahr 2022 noch immer am größten. Im Berichtszeitraum fiel der Anteil der kurzzeitigen Befristungen von bis zu einem Jahr von 75% im Jahr 2018 auf 13% im Jahr 2022.

2. STÄRKEN-/SCHWÄCHENANALYSE ZUR REPRÄSENTANZ VON FRAUEN AN DER HOCHSCHULE

Als Hochschule Landshut legen wir großen Wert darauf, dem rückläufigen Trend bei den Studierendenzahlen entgegenzuwirken. Unsere Bemühungen konzentrieren sich auf ein studierendenfreundlicheres Angebot mit herausragenden Studienbedingungen, das unser Ziel verfolgt, unsere Studierendenzahlen über das vorangegangene Niveau zu steigern. Innerhalb der letzten beiden Jahre wurden 14 neue Studiengänge ins Leben gerufen, die in erster Linie durch bestehendes Lehr- und Verwaltungspersonal umgesetzt werden. Die Bemühungen führten zu einem Anstieg der Zahl der Erstsemesterstudierenden um 20 % im Vergleich zum Wintersemester 17/18 (von 1075 im Wintersemester 17/18 auf 1292 im Wintersemester 21/22, siehe 1.9.3 Studienanfänger/-innen). Im gleichen Zeitraum fiel die Zahl der Erstsemesterstudierenden bundesweit um 7,95 Prozent.

Auch in den MINT-Fächern hat die Hochschule Landshut im gleichen Zeitraum einen Anstieg von 11,2% verzeichnet (von 614 Studienanfängerinnen und Studienanfängern im Wintersemester 17/18 auf 683 im Wintersemester 21/22).

Es sollte angemerkt werden, dass die Hochschule Landshut trotz schwieriger Umstände seit Jahren die Förderung von Frauen, Diversität und Gleichstellung vorantreibt. Diese Bemühungen manifestieren sich in zahlreichen Veranstaltungen und Maßnahmen (siehe Kapitel 4). Diese Maßnahmen haben

erfreulicherweise dazu geführt, dass der Anteil von Professorinnen (Stand 01.01.2022) auf 26,4 % gestiegen ist. Dies entspricht seit 2018 einem Anstieg von 5 %.

Übersicht SWOT-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an HAW



Abbildung 2: Übersicht SWOT-Analyse Stärken, Schwächen, Risiken und Chancen zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen an der Hochschule Landshut

2.1. STÄRKEN

Soziale Nachhaltigkeit:

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes für nachhaltige Entwicklung berücksichtigt die Hochschule Landshut alle Dimensionen der Nachhaltigkeit: Ökologie, Soziales, Ökonomie und Technik. Aktivitäten zur Förderung von Frauen, Gleichstellung und Diversität werden der sozialen Dimension - der sozialen Nachhaltigkeit - zugeordnet. Der Hochschule Landshut ist das Miteinander und zukunftsorientiertes Handeln sehr wichtig. Alle Angehörigen der Hochschule sollen eine hohe Zufriedenheit und eine bestmögliche Zusammenarbeit erleben. Zudem streben wir nach einer langfristigen Bindung von Studierenden, Mitarbeitern und Lehrenden an die Hochschule Landshut. Konkrete Programme (siehe Kapitel 4.3) fördern Studentinnen bereits frühzeitig im Studium nachhaltig, um ihnen eine erfolgreiche Karriere in Bereichen wie Technik, Wirtschaft, Soziales, Lehre und Forschung zu ermöglichen. Die Neugier und Motivation zur Weiterbildung auf allen Gebieten wird durch diverse akademische Angebote unterstützt. Es wird angestrebt, dass alle Mitglieder der Hochschule, insbesondere Frauen in der Wissenschaft, an Partizipation, Mitbestimmung und Kompetenzförderung beteiligt sind.

Gleichstellung und Diversität:

Gleichstellung und Vielfalt sind wichtige soziale Aspekte einer toleranten und demokratisch geprägten Gesellschaft, die weltweit als Selbstverständlichkeit gelten müssen. Die Hochschule Landshut steht für Vielfalt und Toleranz. Sie setzt sich für diese Aspekte ein und bekennt sich bereits in ihrem Leitbild zu gelebter Vielfalt. In allen Bereichen wird auf die Gleichbehandlung von Frauen, Männern und nicht-binären Personen geachtet. Um dies zu erreichen, wurden im Rahmen des Diversitäts-Verständnisses verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die insbesondere der Förderung von Frauen dienen (siehe Kapitel 4.1, 4.3, 4.4, Abbildung 3).



- Veröffentlichung von Zielekatalogen (Professorinnenprogramms II) und Leitfäden
- Personelle Mittel für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten / Durchführung öffentlicher Podiumsdiskussionen und Ausstellungen
- Attraktivere Gestaltung für Frauen der MINT-Fächer durch Integration interdisziplinärer Module und medizintechnischer Vorlesungen
- Geschlechterspezifischer Sanitäranlagen / Spender für Hygieneartikel
- Girls' / Boys' Day / Bayern-Mentoring / Studentinnennetzwerktreffen / LaKoF-Kampagnen

Abbildung 3: Projekte Hochschule Landshut für genderorientierte Gleichberechtigung

Die Chancengleichheit, insbesondere die Frauenförderung, wird durch vielfältige Maßnahmen unterstützt. Jedes Mitglied der Hochschule soll mit Respekt und ohne Diskriminierung behandelt werden und sich in einem Umfeld der Vielfalt entfalten können. Um die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und die Gleichstellung insgesamt (unabhängig von Herkunft, Konfession oder Geschlecht) zu unterstützen, Frauen zu fördern, Antidiskriminierungsberatung und psychologische Beratung für alle Angehörigen der Hochschule anzubieten, wurden an der Hochschule verschiedene Ämter und Funktionen eingerichtet. Diese sind:

- Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst
- Fakultätsfrauenbeauftragte/r
- Gleichstellungsbeauftragte für nicht wissenschaftliches Personal
- Diversitätsbeauftragte/r
- Schwerbehinderten-beauftragte/r
- Ansprechperson für Antidiskriminierung und Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt
- Psychologische Beratung
- Landshuter Interventionsstelle (LIS) extern

Ungeachtet der positiven Entwicklungen werden wir uns weiterhin kontinuierlich um die Förderung der Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen einsetzen. Ein erfreulicher Trend zeigt sich in der Gesamtzahl der Professorinnen, welche weiter angestiegen ist. Allerdings ist die Parität noch nicht erreicht.

Inklusion und Barrierefreiheit:

Die HAW fördert aktiv Inklusion und Barrierefreiheit als Teil ihrer gelebten Diversität. Ein herausragendes Beispiel für diese Bemühungen ist der Studiengang "Gebärdensprachdolmetschen" an der Fakultät Interdisziplinäre Studien (IDS), in welchem eine Professorin mit einer körperlichen Beeinträchtigung (Gehörlosigkeit) sowohl in Lehre als auch Forschung tätig ist und gleichzeitig als Studiengangleiterin agiert. Zusätzlich unterrichten mehrere gehörlose LfbA und Lehrbeauftragte in verschiedenen Lehrveranstaltungen. Als Zeichen einer gelebten Inklusion sind bei Veranstaltungen/Sitzungen Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher im Einsatz. An der Fakultät IDS, die erst 2015 gegründet wurde, ist ein hoher Anteil an Studentinnen und Professorinnen auch in den MINT-Fächern/Studiengängen vertreten. Weitere Maßnahmen sind im entsprechenden Kapitel 4.2 und in der Abbildung 3 beschrieben.



BAFöG-Beratungsstelle / Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte
Barrierefreie Gestaltung der Webseite für Gehörlose
Psychologische und soziale Beratungsangebote für Studierende mit Behinderung
Studiengänge wie *Diversität gestalten* und *Gebärdensprachdolmetschen*
Geförderter Wohnraum durch drei Studentenwohnheime / Unterstützung bei Wohnungssuche
(Schwarzes Brett, Zimmer-Börse)
Maßnahmen zur Vermittlung und Verbesserung des HS-Diversitätsverständnisses
Befragungen zur Überprüfung eines diskriminierungsfreien HS-Lebens

Abbildung 4: Projekte Hochschule Landshut für Diversität und Barrierefreiheit

Bildung, Karriere und Familie:

Mit dem Ziel, Frauen auf ihrem Bildungs- und Karriereweg bestmöglich zu unterstützen, bietet die Hochschule Landshut verschiedene Unterstützungsangebote für Schülerinnen, Studentinnen und Professorinnen an (siehe Kapitel 4.3).

Diese Bemühungen beginnen bereits früh in der Schullaufbahn, angefangen von der Grundschule bis hin zur Junior-Hochschule in den Abschlussklassen. Bei bestimmten Veranstaltungen werden speziell Frauen angesprochen, um ihr Interesse an einem Studium an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW), insbesondere im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT), sowie an einem Master- oder Promotionsabschluss zu wecken (siehe Kapitel 4):

- KinderUni
- Girls- und BoysDay
- Frauen in MINT
- KinderUni-Forschertag
- GirlsDay-Akademie
- MINT Summer School für Schülerinnen
- Junior-Hochschule
- Mädcheninfotag
- Projektwoche MINIPHÄNOMENTA
- MINT-Mittwoch

Darüber hinaus ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen der HAW, die Mitglied im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ ist. Durch unterschiedliche Projekte, die in Abbildung 5 dargestellt sind, bietet die Hochschule ihren Studierenden und Beschäftigten ein attraktives und diskriminierungsfreies Umfeld für Familien. (siehe Kapitel 4.3).



Kinderbetreuungsstätte *CampusNest* / Eltern-Kind-Arbeitszimmer
Wickel- und Stillmöglichkeiten auf dem Campus
Mitglied im Best Practice-Club *Familie in der Hochschule*
Vorlesungen zu den Thematiken Pflege eines Angehörigen (zu Hause) und Betreuung von Menschen
mit dementiellen Veränderungen
Unterstützungen wie der *Kinderteller*, *Semesterticket mit Kind* und Moodle-Seite „*Eltern helfen Eltern*“
Möglichkeit des Teilzeit-Studiums / Zertifizierung "Familienvereinbarkeit"
Newsletter / Kinder-Uni

Abbildung 5: Projekte der Hochschule Landshut für Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Antidiskriminierung:

Es wurden Leitlinien gegen Grenzverletzungen verabschiedet, um Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Gewalt sowie Stalking und andere Grenzverletzungen möglichst zu verhindern. Sie dienen dem Schutz, der Aufklärung und der Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen. Die Fakultät Soziale Arbeit hat zudem als Pilotfakultät ein Schutzkonzept entwickelt, das hochschulübergreifend umgesetzt werden soll. Dieses Konzept enthält Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, Machtmissbrauch, Grenzüberschreitungen, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und jede Form von Gewalt so weit wie möglich zu reduzieren (vgl. 2.3, 4.5).

Darüber hinaus sind an der HAW im Rahmen des Beschwerdemanagements verschiedene interne und externe Anlaufstellen eingerichtet, die bei Bedarf kontaktiert werden können (siehe Kapitel 6, 6.1, 6.2 und 6.3). Ist eine Bearbeitung von Vorfällen erforderlich, kann dies je nach Schwere des Vorfalls die Einleitung verschiedener Schutzmaßnahmen, wie z. B. die Beantragung von Gewaltschutz, sein. Kein nachgewiesener Fall bleibt ungeahndet und kein Verhalten, das gegen das Leitbild der Hochschule und die Menschenwürde verstößt, wird toleriert.

Interdisziplinäres Lernen:

Alle Studierenden der Hochschule haben die Möglichkeit, im Sinne eines möglichst breiten Kompetenzspektrums und eines interdisziplinären Lehrangebots die Lehrveranstaltungen des „*Studium Generale*“ zu nutzen. Dies soll einen fächerübergreifenden Kompetenzerwerb und eine studienbegleitende Interessenförderung gewährleisten. Darüber hinaus ermöglichen die zahlreichen innovativen, zum Teil fakultätsübergreifenden Studiengänge der Hochschule interdisziplinäres Lernen. (siehe Kapitel 4.6).

Internationalisierung:

Die Internationalisierung ist für die Hochschule Landshut ein wichtiger Bestandteil, der den Studierenden die Möglichkeit bietet, sich im weltweiten Wettbewerb in Lehre und Forschung weiter zu qualifizieren und zukunftsfähig zu entwickeln. Sie gewinnt kontinuierlich an Bedeutung und dient dazu, internationale partnerschaftliche Kooperationen aufzubauen, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und den Studierenden die Möglichkeit zu geben, im Ausland zu studieren. Ziel ist es insbesondere, den Frauenanteil weiter zu erhöhen, um langfristig eine Parität von weiblichen und männlichen Studierenden

im Ausland zu erreichen. Weitere Unterstützungsangebote werden in Kapitel 4.7 erläutert und sind in Abbildung 6 dargestellt.



Partnerschaften und Kooperationen zu Hochschulen und Unternehmen weltweit
Umfangreiches Angebot an Sprachkursen
Infoveranstaltungen und Ausstellungen zu Austauschprogrammen

Abbildung 6: Projekte der Hochschule Landshut für Internationale Zusammenarbeit

2.2. SCHWÄCHEN

Beschränkte finanzielle und personelle Ressourcen:

In einem direkten Vergleich mit den umliegenden Hochschulen verfügt die Hochschule Landshut in Relation zur Anzahl der Studierenden über ein niedrigeres Budget sowie über weniger Personal in Lehre und Verwaltung. Insgesamt rückläufige Studierendenzahlen, z.B. durch Geburtenrückgang und Wegfall des Einmaleffektes der Zusammenlegung G8/G9 (bundesweiter Fachkräftemangel) führen auch in Landshut insbesondere in technischen Studiengängen zu rückläufigen Studierendenzahlen. In der Folge wurde das Budget der Hochschule Landshut in den letzten Jahren um ca. 500.000 € reduziert. Die Hochschule konzentrierte sich daher vor allem auf die Erhöhung der Studierendenzahlen, um diesem Trend entgegenzuwirken. In den letzten beiden Jahren wurden 14 neue Studiengänge eingerichtet, die im Wesentlichen vom vorhandenen Lehr- und Verwaltungspersonal getragen werden. Auch die stetig steigenden gesetzlichen Anforderungen mit zusätzlichen Berichtspflichten etwa zur Frauenförderung, zur Gleichstellung, zum Klimaschutz (Treibhausgasbilanzierung) u.v.m. binden zusätzlich Personalressourcen, die in der Regel aus dem vorhandenen Personalbestand abzudecken sind. Einen Großteil der Gleichstellungs- und Frauenförderungsarbeit leisten derzeit die Hochschulfrauenbeauftragte und deren Stellvertreterin (mit 1-2 SWS Lehrdeputat), die Fakultätsfrauenbeauftragten (mit durchschnittlich 1 SWS Lehrdeputat), die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Teilzeitkraft im Büro der Hochschulfrauenbeauftragten.

Frauenanteil im MINT-Bereich:

Der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Lehrpersonal hat in den letzten Jahren erfreulicherweise zugenommen, liegt aber immer noch deutlich unter dem Anteil der männlichen Lehrenden in den Studiengängen Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik und Maschinenbau. Die geringere Anzahl von Studentinnen in den Mint-Fächern (Maschinenbau derzeit 8 %) führt auch zu einer geringeren Anzahl von Masterstudentinnen und möglichen Doktorandinnen. Damit ist die Gefahr verbunden, dass in Zukunft weniger promovierte Mitarbeiterinnen an der Hochschule oder an anderen Universitäten arbeiten können und der Frauenanteil weiter stagniert.

Dennoch ist es an der Hochschule Landshut gelungen, insbesondere durch Sensibilisierung der ProfessorInnen und Aktivitäten des Forschungsschwerpunktes Energie, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal auf über 70% zu steigern. Daraus sind in den letzten beiden Jahren bereits 2 abgeschlossene Promotionen hervorgegangen und eine Frau hat bereits den Ruf auf eine Professur angenommen.

2.3. CHANCEN

Um den im Folgenden dargestellten Risiken entgegenzuwirken, werden verschiedene Maßnahmen, Programme und flexible Arbeitszeitmodelle angeboten (siehe 2.1 Stärken). Ziel ist es, die Hochschule Landshut als attraktiven Studien- und Arbeitsort weiter zu stärken. Häufig erfolgt eine direkte Weiterbeschäftigung der Bachelorabsolventinnen und -absolventen an der Hochschule Landshut, um ihnen einen Berufseinstieg in einem vertrauten und sicheren Umfeld zu ermöglichen. Darüber hinaus sollen zur weiteren Erhöhung der Repräsentanz von Frauen an der Hochschule folgende geplante Projekte, Angebote und Programme entwickelt und genutzt werden:

Aufbau Women MINT-Career-Compass:

Vielen Hochschulen, so auch der Hochschule Landshut, ist es bisher nicht gelungen, den Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in den MINT-Fächern signifikant zu erhöhen. Der geringe Anteil von Studentinnen in den MINT-Studiengängen schränkt auch den weiblichen Nachwuchs für Führungspositionen in der Wirtschaft sowie für die wissenschaftliche Laufbahn bis hin zur Professur ein. Das Projekt Women MINT-Career-Compass soll dazu dienen, die aktuelle Situation an der Hochschule Landshut und anderen interessierten Hochschulen zu verbessern.

Ausbau Schutzkonzept für Antidiskriminierung und gegen Grenzüberschreitungen:

An der Fakultät Soziale Arbeit wurde in einem zweijährigen Diskussions- und Evaluationsprozess ein umfassendes Schutzkonzept entwickelt. Dabei wurde unter anderem eine Verhaltensampel entwickelt, die aufzeigt, wann ein Verhalten akzeptabel ist und wann Grenzüberschreitungen und Missbrauch vorliegen. Aufgrund der erfolgreichen Erprobung in der Fakultät Soziale Arbeit ist geplant, das Konzept auf die gesamte Hochschule auszuweiten und anzupassen. (siehe Kapitel 6.3).

Ausbau Rekrutierung:

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen an der Hochschule werden neben den beschriebenen Maßnahmen weitere Ansätze zur Gewinnung von Frauen für den MINT-Bereich verfolgt (vgl. Kapitel 4.3, 4.4). So wird kontinuierlich Online-Werbung und Öffentlichkeitsarbeit betrieben, um weibliche Fachkräfte zu rekrutieren. Dazu werden Online-Karriereportale und Anzeigen in Fachzeitschriften oder Jobportalen genutzt. Darüber hinaus dienen externe Messen und Veranstaltungen als Ort des Austauschs und der Rekrutierung. Kontakte können auch bei den zahlreichen Veranstaltungen und Netzwerken der Hochschule geknüpft werden. Zu den weiteren aktuellen Maßnahmen gehört die gendersensible Anpassung von Stellenausschreibungen, indem auf spezifische Gleichstellungsaspekte und -angebote hingewiesen wird. Gezielte Datenbankrecherchen und die Suche nach geeigneten Frauen für Berufungsverfahren über Headhunter werden ebenfalls durchgeführt.

2.4. RISIKEN

Verstärkung Fachkräftemangel und Mitarbeiterfluktuation:

Die Gesamtzahl der an der Hochschule Landshut vertretenen Lehrbeauftragten ist trotz einer tendenziell steigenden Zahl neu eingestellter Professorinnen und Professoren vergleichsweise gering. Im direkten Vergleich mit anderen Hochschulen sind auch die Stellen für studentische Hilfskräfte knapper bemessen. Im Rahmen des Gender-Monitorings haben wir zudem festgestellt, dass der Anteil der an der Hochschule als Lehrbeauftragte oder Hilfskräfte beschäftigten Frauen geringer ist als der Anteil der beschäftigten

Männer. Aufgrund allgemein rückläufiger Studierendenzahlen ist damit für die Zukunft natürlich auch ein geringerer Anteil an Absolventinnen verbunden. Dies wiederum führt zu einer möglicherweise geringeren Anzahl an ausgebildeten Frauen, die insbesondere selbst als Fachkräfte an Hochschulen in verschiedenen Bereichen arbeiten könnten.

Darüber hinaus kann der bayernweite Fachkräftemangel in allen Branchen und Bereichen dazu führen, dass an der HAW eine höhere Personalfluktuation herrscht und Beschäftigte abwandern. Auch die regionale Konkurrenzsituation mit den umliegenden Hochschulen verschärft diese Situation. Die Hochschulen Regensburg und München, die Technische Hochschule Ingolstadt sowie die Fachhochschulen Rosenheim und Weihenstephan-Triesdorf befinden sich im näheren Umfeld der Hochschule Landshut.

Insbesondere Frauen, die als Erziehende gefordert sind, wollen häufig keine langen Anfahrtswege zu ihrem Arbeitsplatz in Kauf nehmen. Ein weiterer Grund für die Fluktuation ist der Wechsel des Arbeitsplatzes aufgrund einer Familiengründung während der bestehenden Beschäftigung. Durch die Vielzahl an Jobangeboten, die mittlerweile durch die umliegenden Hochschulen zur Verfügung stehen, wird häufig der Arbeitsplatz gewählt, der räumlich am nächsten zum eigenen Wohnort liegt, um so Zeit für die Familie zu gewinnen. Ein weiterer Grund für den Weggang kann auch die Abwerbung von Personal durch andere Hochschulen sein.

Sinkende Studierendenzahlen:

Ziel des G8-Abschlusses ist es, dass mehr Schülerinnen und Schüler ein Jahr früher das Abitur ablegen und damit früher in den Beruf einsteigen oder ein Studium beginnen können. Es hat sich jedoch gezeigt, dass aufgrund der verkürzten Schulzeit weniger Abiturientinnen und Abiturienten direkt mit dem Studium beginnen. Das gewonnene Jahr wird häufig zum Sammeln von Praxiserfahrung oder für längere Reisen genutzt und nicht für ein anschließendes Studium. Auch die Corona-Pandemie hat in den letzten Jahren zu einem Rückgang der Studienanfängerinnen und -anfängern bzw. zu einem Anstieg der Studienabbrecherinnen und -abbrecher geführt. Das Risiko einer Erkrankung war für viele nicht tragbar. Ein weiterer Grund für die Entscheidung gegen ein Studium bzw. für die Verschiebung des Studienbeginns kann das ausschließliche Angebot von E-Learning-Kursen sein. Der Rückgang der Geburtenrate ab dem Jahr 2001 bis zum Jahr 2015 macht darüber hinaus einen weiteren Grund für den Rückgang der Zahl der Studierenden deutlich. In dem Maße, in dem weniger Kinder geboren wurden, gab es auch weniger Menschen, die eine akademische Ausbildung absolvieren konnten. Erst seit dem Jahr 2015 ist wieder ein leichter Anstieg der Geburtenrate erkennbar, der sich in Zukunft positiv auf die Zahl der Studierenden auswirken könnte.

Angesichts der sinkenden Studierendenzahlen stellt sich auch das Problem der drohenden Reduzierung von Studiengängen. Einige Studiengänge der Hochschule Landshut werden nur noch mit bis zu 25 Studierenden belegt. Bei weiter sinkenden Studierendenzahlen ist die Aufrechterhaltung der betroffenen Studiengänge gefährdet. Die Reduzierung der Studiengänge hätte wiederum zur Folge, dass der Hochschule die Möglichkeit zur Erhöhung der Studierendenzahlen und der Zahl der Mitarbeitenden und zur Schaffung von mehr Studienplätzen genommen würde. Auch der Gewinn an potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Kreis der Absolventinnen und Absolventen für die Zukunft könnte sich dadurch weiter verringern.

3. ABLEITUNG QUANTITATIVER UND QUALITATIVER GLEICHSTELLUNGSZIELE DER HOCHSCHULE

Obwohl Frauenanteil an den Professuren der HAW seit 2012 deutlich gesteigert werden konnte und die Zielvereinbarungen zum Innovationsbündnis Hochschule 4.0 übertroffen wurden (siehe auch 1.1 Professoren/-innen) liegt er 2021 mit 23,53% leicht unter dem bayerischen Durchschnitt (23,9%) und deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (27,2%). Die Hochschule Landshut strebt daher eine signifikante Steigerung des Anteils von Frauen an den Professuren an. Mit der Zielvereinbarung 2023 - 2027 wurde ein Zielwert von 32% zum Stichtag 01.12.2026 und ein Gesamtzielwert von 28% bis 2026/27 vereinbart. Dies ist ein ambitioniertes Ziel. Denn trotz vielfältiger Bemühungen ist der Anteil qualifizierter Bewerberinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern immer noch deutlich geringer als in den sozialwissenschaftlichen Fächern. Zudem erweist sich die Bewerberinnensituation bei Berufungsverfahren trotz Rekrutierungsbemühungen als schwierig. Auch bei der Besetzung von Spitzenpositionen im Wissenschaftsmanagement ist die Unterrepräsentanz von Frauen noch immer hoch. Um Anreize für Bewerberinnen zu schaffen, sollen die konkreten Rahmenbedingungen analysiert und die Attraktivität einer Tätigkeit an HAW durch die im Kapitel 4 dargestellten Maßnahmen noch weiter erhöht werden.

Maßgeblich für die Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils auf 28% ist bei der derzeitigen Ausgangslage die Zielvorgabe nach dem Kaskadenmodell. Das Ziel ist hochschulweit und fakultätsbezogen aufgrund des fakultätsübergreifenden Lehrimports und -exports sowie des Angebots von Kombinationsstudiengängen mit technischem Schwerpunkt (z. B. Ingenieurpsychologie Fak. IDS) nicht zielführend. Auch für die zukünftige Entwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Personals werden - unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells - Indikatoren festgelegt, anhand derer die Entwicklung überprüft werden kann. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei gleicher Eignung eine bevorzugte Berücksichtigung verfolgt und es werden - soweit möglich - Gegenmaßnahmen ergriffen.

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe hat die Verbesserung von Routinen und Verfahren an der HAW zum Ziel. Die Sensibilisierung und Bewusstmachung von Stereotypen und Kategorisierungen soll langfristig implizite Einflüsse minimieren. Durch die Verankerung von Leitbildern werden die Voraussetzungen geschaffen, um tatsächliche Gleichbehandlung Realität werden zu lassen. Um dem Ziel einer weiteren Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren näher zu kommen, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt gelistet und eingeladen. Unabhängig vom Votum des Gremiums haben die Frauenbeauftragten das Recht, bis zu 3 Kandidatinnen zu Probelehrveranstaltungen einzuladen.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen gibt es Fortbildungsangebote zur Erhöhung der Genderkompetenz. Aus der jährlichen Abfrage der besuchten Fortbildungsmaßnahmen kann abgeleitet werden, ob es notwendig ist, das Angebot in Empfehlungen oder verpflichtende Fortbildungsmaßnahmen umzuwandeln. Derzeit wird der Weg der freiwilligen Maßnahmen in Form von Inhouse-Schulungen oder digitalen Trainings bzw. Workshops gewählt, um eine möglichst hohe Akzeptanz zu erreichen.

Die Hochschule Landshut ist bestrebt, die Geschlechterparität beim wissenschaftlichen Personal zu erreichen. Aufgrund der interdisziplinären Tätigkeiten kann dies nur hochschulweit betrachtet werden. Eine weitere Differenzierung ist daher nicht möglich bzw. sinnvoll.

4. ABLEITUNG EIGENER SCHWERPUNKTSETZUNGEN HINSICHTLICH ZIELGRUPPEN, HANDLUNGSFELDERN UND GLEICHSTELLUNGSMÄßNAHMEN

Mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung verfolgen wir an der HAW einen umfassenden Gleichstellungsansatz und ordnen alle Gleichstellungsmaßnahmen in die Dimension der sozialen Nachhaltigkeit ein. Aus unserer Sicht ist es daher nicht zielführend, einzelne Schwerpunkte abzugrenzen. Die einzelnen Aspekte bedingen und ergänzen einander weitgehend. Unser Ziel ist es deshalb, alle Dimensionen der gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit für eine zukunftsorientierte Gesellschaft zu verwirklichen. Die einzelnen Handlungsfelder der sozialen Nachhaltigkeit, die sich aus der SWOT-Analyse ergeben haben, sind im Folgenden mit laufenden und geplanten Maßnahmen dargestellt. Die bestehenden Prozesse werden sukzessive überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt, um die Gleichstellung an der Hochschule weiter voranzutreiben.

4.1. GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Basierend auf demokratischen Werten und dem grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrag sowie vor dem Hintergrund zunehmender Heterogenität der Gesellschaft, sehen wir uns in der Verantwortung, einen sozial gerechten und diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung in einem wertschätzenden Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Die Bedeutung von Diversität auf dem Campus spiegelt sich im Leitbild der Hochschule wider. „Menschen [sind] gleichwertig und verschieden [...] Die Verschiedenheit betrifft u.a. Geschlecht, Alter, soziale Herkunft, kulturelle Herkunft, Religion/ Weltanschauung, chronische Erkrankungen/Behinderung (Beeinträchtigung), sexuelle Orientierung oder Familienverantwortung“ (Hochschule Landshut, Stand 05.2022).

Ein selbstreflexiver und sensibilisierter Umgang mit Diversität und Geschlechtergerechtigkeit soll dazu beitragen, eine wertschätzende Haltung im Denken und Handeln aller Hochschulangehörigen zu gestalten. Alle Angehörigen der Hochschule Landshut sollen sich mit ihren persönlichen Ressourcen und Fähigkeiten einbringen können und so die Möglichkeit zur Weiterentwicklung haben. Vielfalt an der Hochschule Landshut wird als wertvolle Voraussetzung gesehen und trägt zur kontinuierlichen Qualitätssteigerung in Lehre, Forschung und Transfer bei.

Um den Bedürfnissen aller Hochschulangehörigen gerecht werden zu können, verfügt die Hochschule Landshut in einigen Gebäuden über geschlechtsneutrale Toiletten, die unabhängig von Geschlechtsidentität und Geschlechtszugehörigkeit genutzt werden können.

4.2. INKLUSION UND BARRIEREFREIHEIT

Der Zugang zu Bildung sollte für alle Menschen uneingeschränkt möglich sein. Die HAW-Landshut ist eine der wenigen Hochschulen, an der gehörlose Professorinnen und Professoren und Dozentinnen und

Dozenten in der Lehre beschäftigt sind. Wie bereits in Kapitel 2.1 Stärken ausgeführt sind bei Veranstaltungen / Sitzungen auch Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher im Einsatz.

Die Eingangsbereiche der Hochschule wurden barrierefrei, z.B. für Rollstuhlfahrer/-innen, umgestaltet. Geplant ist auch, die Ergebnisse des Klimaschutzkonzeptes der Hochschule, das derzeit erarbeitet wird, auf der Homepage in Gebärdensprache zu übersetzen.

4.3. BILDUNG, KARRIERE UND FAMILIE

Damit die Vereinbarkeit von Bildung, Beruf und Familie bestmöglich gelingen kann, hat die Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut eine Reihe von Unterstützungsangeboten.

Die ersten Schritte und Angebote für ein späteres Studium oder eine Professur beginnen bereits in der Grundschule. Sie setzen sich fort bis zum Schulabschluss und darüber hinaus.

Zur Gewinnung von Studienanfängerinnen hat die Hochschule seit 2010 eine KinderUni im Programm, bei der Kinder im Alter von 8 bis 12 Jahren Vorlesungen besuchen können. Diese wird durch das ehrenamtliche Engagement der Professorinnen und Professoren sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt.

Auch der bundesweite Girls' Day wird von der Hochschule Landshut unterstützt, um das Interesse von Schülerinnen an MINT-Fächern zu wecken. Jährlich werden hierbei 8-10 Workshops angeboten, die ebenfalls durch ehrenamtliche Mitarbeit präsentiert werden.

Ein besonderes Highlight war die Wanderausstellung „Queens of Structure“, die vom 16. Juni bis 14. Juli 2023 im Innenhof der Hochschule Landshut zu sehen war. Anhand von Bauwerken wie der Brooklyn Bridge in New York, dem Wolkenkratzer The Shard und dem London Eye, die von Frauen in führender Position geplant und realisiert wurden, wurde eindrucksvoll das breite Tätigkeitsfeld von Bauingenieurinnen in ihrer Arbeitswelt gezeigt. Sie stehen stellvertretend für alle Frauen, die erfolgreich ihren Beruf ausüben. Die Ausstellung wurde gut angenommen und bot jungen Frauen einen guten Überblick über die beruflichen Perspektiven als Bauingenieurin.

Zur Studienorientierung und -beratung, die von der Zentralen Studienberatung (ZSB) organisiert wird, gibt es verschiedene Veranstaltungen: Schnuppertag für Schülerinnen und Schüler der 10. Klassen, Studieninformationstag für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe und Bewerbertag für bereits immatrikulierte oder demnächst immatrikulierte Studienanfängerinnen und -anfänger, um neue Kontakte zu knüpfen.

Darüber hinaus bietet die ZSB zur Studienorientierung Kurzvorlesungen, Laborbesuche, Praxistage und Campusführungen durch Veranstaltungen wie Junioruni und Kooperationen mit P- und W-Seminaren an.

Die Teilnahme der Hochschule Landshut an Schulveranstaltungen, Berufsinformationstagen, Ausbildungs- und Studieninformationsmessen sowie Firmeninformationstagen soll das Interesse an der Hochschule Landshut bei Studieninteressierten steigern. Zudem veranstaltet die Hochschule Landshut jährlich eine Studentische Karrierebörse, bei der Interessierte mit ausstellenden Unternehmen und sozialen Einrichtungen ins Gespräch kommen und Kontakte knüpfen können.

Studentinnen der MINT-Studiengänge können während ihres Studiums am Programm Bayern-Mentoring teilnehmen. Dieses Mentoringprogramm bietet allen Teilnehmerinnen gezielte Veranstaltungen, Seminare, Vorträge, Workshops und Treffen. Ziel von BayernMentoring ist es, MINT-Studentinnen

während der Studien- und Berufseinstiegsphase zu begleiten, den Aufbau und die Nutzung der angebotenen Netzwerke zu fördern und die Abbrecherinnenquote in MINT-Studiengängen zu senken.

Um Frauen darüber hinaus zu ermutigen, ihre Qualifikation weiter zu erhöhen, bietet die Hochschule weitere Projekte und Angebote an:

- Forschungs-Master-Studiengang (Master for applied research) mit direktem Bezug zu und Mitarbeit in den laufenden Forschungsprojekten an der Hochschule Landshut,
- Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit der Möglichkeit zur Promotion im Rahmen des jeweiligen Forschungsprojekts,
- Finanzierungsunterstützung der Promotion mittels Stipendien (Lakof) und Stiftungen,
- Gezielte Unterstützung des Aufbaus von W1-Professuren im aktuellen Forschungs-Projekt La-Proof in Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen
- Angebot diverser Coaching-Angebote für Bewerbungsverfahren
- Beteiligung der Hochschule Landshut bei der Kampagne „Werde Professorin“
- Zunehmende persönliche Rekrutierung und Ansprache an mögliche Studentinnen durch Mitarbeiter/-innen und Professor/-innen
- Im Bereich der Berufungsverfahren: Anpassung Ausschreibungstexte, Vorschlagrecht der Fakultäts-FBs von bis zu 3 Kandidatinnen f. Einladung in Probelehrveranstaltungen

In Kooperation mit der LaKoF – Förderprogramme für Hochschulen:

- Teilnahme an Kampagne „WerdeProfessorin“
- Stipendienprogramme: Qualifizierungsstipendium, Promotionsstipendium
- Programm „rein in die Hörsäle“: Erwerb von Lehrerfahrung für Frauen, die bereits promoviert sind und Berufs- aber noch keine Lehrerfahrung haben.
- Professorinnenprogramm II/III/2030:
- Workshops zu Gender und Lehre, MINT Summer Schools, Frauen in MINT (Ausstellung und Podiumsdiskussion) Workshop für geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit, Leitfaden gendersensible Sprache
- Nachwuchsförderung im Bereich Forschung: Promotion: Teilnahme an Kampagne I love Science, zur gezielten Einwerbung von geeigneten Frauen in Verbundpromotionen



Zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie bietet die Hochschule neben den genannten Karrieremöglichkeiten und Weiterbildungsmaßnahmen eine Vielzahl unterschiedlicher Angebote:

Im Jahr 2015 wurde das CampusNest als Kinderbetreuungseinrichtung der Hochschule Landshut mit zwei Krippen- und zwei Kindergartengruppen eröffnet. Mit der hochschuleigenen Kindertagesstätte CampusNest wird somit die Kinderbetreuung direkt am Arbeits-/Studienort ermöglicht, um das Elterndasein mit der angestrebten Karriere besser vereinbaren zu können.

Das Kinderbetreuungsangebot zu erweitern, hat sich als eine der wichtigsten Maßnahmen erwiesen, um das zu erreichen. Das Angebot wird von den Studierenden und Beschäftigten der Hochschule

zunehmend in Anspruch genommen; es ist ein leichter Anstieg der Zahl der Hochschulkinder im CampusNest erkennbar. Auch in der folgenden Abbildung 18, in der die im CampusNest betreuten Kinder von Studierenden und Hochschulmitarbeitenden dargestellt sind, ist dieser Anstieg zu erkennen. Es fällt auf, dass mehr Studierende als Hochschulangehörige ihre Kinder im CampusNest betreuen lassen.

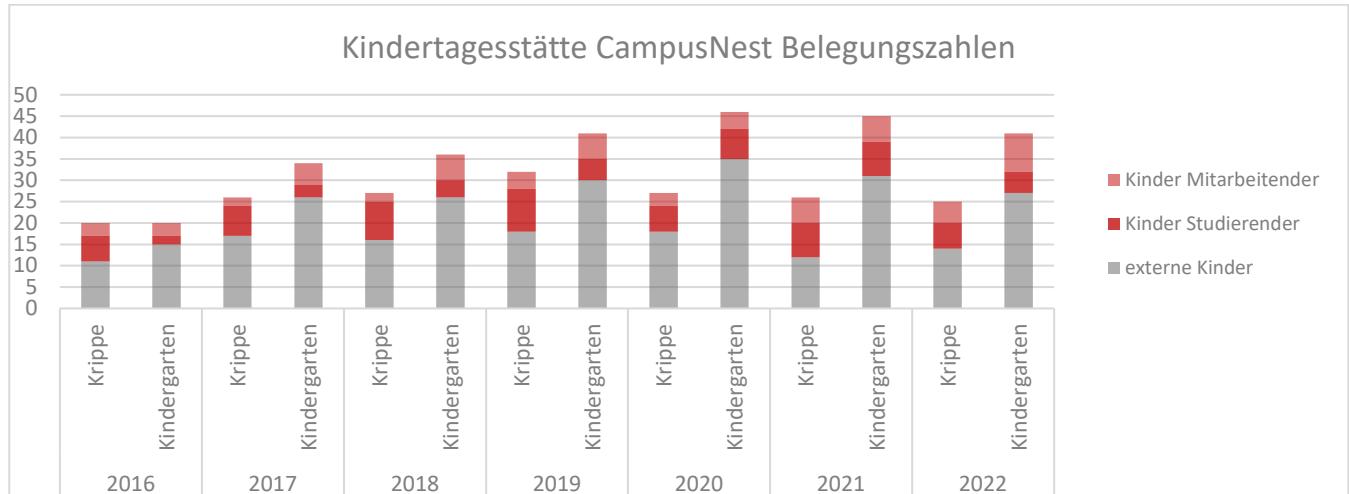
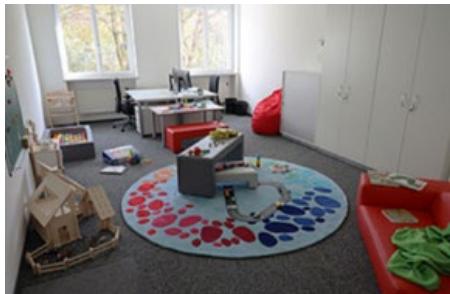


Diagramm 25: Belegungszahlen des CampusNest differenziert nach Hochschulangehörigen (Studierende / Mitarbeitende) und externen

Mit dem Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle versucht die Hochschule Landshut kontinuierlich auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen. Im Rahmen der Dienstvereinbarung vom 15. März 2016 wird eine sinnvolle Gestaltung der flexiblen Arbeitszeit im Interesse der Dienststelle und der Beschäftigten angestrebt. Gleichzeitig sollen Arbeitsqualität und -produktivität, Eigenverantwortung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation gefördert werden. Dazu gehören zum Beispiel die Möglichkeit, die Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Zeitfensters individuell zu gestalten, oder das Angebot, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen und so trotz Beruf Zeit für Familie, Betreuung und Pflege zu haben. Gerade für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit noch durch Pflegeaufgaben eingebunden sind, ist dies ein großer Vorteil. Im Berichtszeitraum wurde die Möglichkeit der Telearbeit im Jahr 2022 von 39 Mitarbeiter/-innen (31 Frauen / 8 Männer), im Jahr 2021 von 27 Mitarbeiter/-innen (20 Frauen / 7 Männer), im Jahr 2020 von 15 Mitarbeiter/-innen (12 Frauen / 3 Männer), im Jahr 2019 von 8 Mitarbeiter/-innen (7 Frauen / 1 Mann) und im Jahr 2018 von 1 Mitarbeiterin in Anspruch genommen. Diese Entwicklung ist ein Indiz für die steigende Nachfrage, wobei die Pandemie ein wesentlicher Faktor für diese Entwicklung gewesen sein dürfte. Im Rahmen eines Pilotworkshops wurde ein Leitfaden mit wichtigen Informationen zu Ansprechpartnern, Fristen, Gesetzen, Leitfäden und Antragsformularen zum Themenkomplex Betreuung und Pflege von Angehörigen entwickelt, der die Umsetzung für Mitarbeiter/-innen und Vorgesetzte erleichtern soll.

Die Hochschule Landshut ist Mitglied im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“. Das bedeutet, dass die Hochschule Studierende und Beschäftigte mit Familie bestmöglich unterstützt, um Studium, Beruf und Familie gut vereinbaren zu können (siehe Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“).

Verschiedene Angebote für Eltern an der Hochschule sind bereits im Kapitel „Bildung, Karriere und Familie“ aufgeführt. Aber auch direkt auf dem Campus der Hochschule Landshut sind verschiedene Angebote zur Erleichterung des Alltags als Elternteil an der Hochschule Landshut vorhanden.



Dazu gehören ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, das bei unvorhergesehenen Betreuungsempässen kurzfristig genutzt werden kann, sowie mehrere separate Wickel- und Stillräume, die über den Campus verteilt sind. In der Mensa der Hochschule Landshut gibt es das Angebot des kostenlosen Kindertellers durch das Studentenwerk. Informationen wie Aktuelles, Veranstaltungshinweise, Suche/Biete-Anzeigen, ein Diskussionsforum und wichtige Links zum Austausch unter Hochschuleltern werden im Moodle-Kurs „Eltern helfen Eltern“ zur Verfügung gestellt.

Um Mitarbeitenden und Vorgesetzten die Umsetzung zu erleichtern, wurde im Rahmen einer Pilotwerkstatt ein Leitfaden mit wichtigen Informationen zu Kontakten, Fristen, Gesetzen, Wegweisern und Antragsformularen entwickelt für den Themenkomplex Betreuung und Pflege von Angehörigen.

4.4. AUFBAU VON MINT PROFESSORINNEN IM RAHMEN DES PROFESSORINNENPROGRAMM 2030

Die Hochschule Landshut hat sich, wie bereits im Kapitel "Ableitung der Gleichstellungsziele der Hochschule" dargestellt, das Ziel gesetzt, den Anteil der Professorinnen bis 2027 auf 28 % zu erhöhen.

Zur weiteren Steigerung des Professorinnenanteils verfolgt die Hochschule Landshut folgende Ansätze

1. Aufbau der Plattform womenMINT-Career-Compass und des Gender Data Cockpits zur Wirkungsmessung
2. Projekt LA Proof zum Aufbau von W1 Juniorprofessuren
3. Professorinnen Programm III - Aufbau Implementierung von W2 Professuren

Ziel des Projektes „womenMINT-Career-Compass“ ist die Förderung und Gewinnung von herausragenden weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen von der Grundschule bis zur Professur/Vorstand. Zielgruppe sind Mädchen und Studentinnen in MINT-Fächern, Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderung. Sie sollen auf ihrem Weg vom Berufseinstieg und der Karriere in Wirtschaft und Forschung über Traineeprogramme bis zur Professur begleitet und gefördert werden.

Durch den Aufbau einer hochschulübergreifenden, modularen MINT-Career-Compass-Plattform sollen Frauen durch Netzwerkbildung unterstützt werden, einen strukturierten Karriereweg im Hochschulbereich und in der Wirtschaft zu gehen. Diese Plattform soll zudem als Kompass für den wissenschaftlichen Nachwuchs dienen und mit verschiedenen hochschulübergreifenden und privatwirtschaftlichen Kooperationsangeboten verknüpft werden durch den Aufbau von Zusammenschlüssen mit zentralen Akteuren aus dem MINT-Bereich. Darüber hinaus sollen im Rahmen des Projektes innovative Ansätze und nachhaltige Strategien entwickelt und umgesetzt werden, so dass

Frauen in den MINT-Berufen verbleiben, bspw. durch Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

Der hochschulübergreifende Ansatz soll das Problem der "Inhouse-Ausbildung/Berufung bei Berufungsverfahren" lösen. Die Hochschulen werden so in die Lage versetzt, ihre angehenden Professorinnen hochschulübergreifend quasi „gegenseitig auszubilden“ und gleichzeitig objektive, diskriminierungsfreie Berufungsverfahren zu gewährleisten. Ergänzend sollen Angebote zum Abbau von Hemmschwellen für die Aufnahme eines MINT-Studiums geschaffen und erprobt werden, so dass der Frauenanteil in MINT-Studiengängen steigt. Als Kooperationspartner konnten bereits die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF), die Technische Hochschule Regensburg und die Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden gewonnen werden.

Ergänzend zum Aufbau der womenMINT-Career-Plattform ist der Aufbau eines Genderdaten Cockpits in **vier Phasen** geplant: In der ersten Phase (**Bestandsaufnahme**) werden genderbezogene Daten und Kennzahlen aus den verschiedenen bestehenden Datenquellen der beiden Hochschulen (z.B. Hochschulstatistiken, Instrumente zur Evaluation von Programmen bzw. Veranstaltungen) aufgenommen. Diese werden in einem einheitlichen Schema dokumentiert, beschrieben und gegenüberstellend analysiert. In einer zweiten Phase (**Konzeption**) wird hierauf aufbauend ein **gemeinsames Kennzahlensystem** erstellt. Berücksichtigt werden u.a. Daten zu Geschlechteranteilen nach Qualifikation, in Statusgruppen, Leitungspositionen und Gremien, Berufungsverfahren, Finanzen (z.B. Ausgaben für Gleichstellung) und zur familiengerechten Hochschule. Insofern bundes- und/oder bayernweite Vergleichswerte vorliegen, werden diese ebenfalls angegeben. Zudem werden Indikatoren zur Messung des Impacts von Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. Mentoring-Programme, aktive Rekrutierung) entwickelt, um Wissens-, Bewusstseins- und Verhaltensveränderungen besser operationalisieren und nachverfolgen zu können. In der dritten Phase (**Umsetzung**) wird eine **hochschulübergreifende Datenbank** (Vernetzung mit womenMINT-CareerPlattform) aufgebaut, die die wesentlichen gleichstellungsrelevanten Kennzahlen und Indikatoren enthält. Sie unterstützt die Datenerfassung, -auswertung und -aufbereitung. Die Auswertungen können zur Information, Kommunikation und Steuerung von Gleichstellungsthemen, aber auch zur vergleichenden Analyse genutzt werden. In der vierten Phase (**Wissenstransfer und Expansion**) sollen weitere Hochschulen in das Genderdaten Cockpit integriert werden. Diese können z.B. über die LaKoF Bayern gewonnen werden. So können sowohl der Bestand an Kennzahlen als auch die Vergleichsbasis erweitert und größere Lerneffekte erzielt werden."

Im Rahmen des Projekts LA Proof (gefördert durch das Programm FH Personal), das 2023 startete, entwickelte die HAW eine Strategie, um qualifizierte Frauen für W1-Professuren aufzubauen. Im Mittelpunkt stehen dabei qualifizierende Tandem- und Promotionstracks, die einen direkten Karriereweg für vielversprechende Kandidatinnen und Kandidaten bieten. Flankierend dazu stellt das LANDING-Programm der HAW Landshut sicher, dass sowohl die Teilnehmer/-innen der Qualifizierungstracks als auch neue Lehrende und Professor/-innen jederzeit auf ein breites Spektrum an didaktischem und organisatorischem Wissen zurückgreifen können. Darüber hinaus soll das Visibilitysprogramm dazu beitragen, die HAW Landshut als attraktiven Arbeitgeber in der Region nachhaltig zu positionieren und bei den Zielgruppen das Interesse zu wecken, eine Professur zu besetzen. Die HAW erwartet eine deutliche Verbesserung bei der Besetzung von Professuren mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten durch die Umsetzung dieses Maßnahmenpaketes.

Das Professorinnen Programm 3 setzt mit der Einrichtung von W2-Professuren nach dem Erwerb von W1-Professuren an. Mit diesem Programm können bis zu drei W2-Professuren gefördert werden, wobei auch eine zusätzliche Stelle für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur W2-Professur zur Verfügung steht. Das Professorinnen Programm bietet planbare und verlässliche Karriereperspektiven. Es wird angestrebt, dass der beschriebene Weg dazu führt, dass mindestens eine Frau für eine unbefristete W2-MINT-Professur an einer HAW gewonnen und qualifiziert wird.

Durch die Kombination mit dem womenMINT-Career-Compass wird das Ziel der Förderung/Ausbildung von Nachwuchsprofessorinnen an HAW und hochschulübergreifend erreicht.

Vorrangiges Ziel ist die Gewinnung und Förderung von MINT-Professorinnen für die Hochschule Landshut, aber auch die hochschulübergreifende Qualifizierung von Frauen.

4.5. ANTIDISKRIMINIERUNG

Die Hochschule Landshut hat zur Prävention von Diskriminierung interne und externe Unterstützungsangebote eingerichtet und Richtlinien gegen Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Stalking sowie Maßnahmen bei Verstößen an der Hochschule Landshut verabschiedet.

Zudem wurde in der Fakultät Soziale Arbeit ein Schutzkonzept für Studierende erarbeitet (siehe Kapitel 6.3).

4.6. INTERDISZIPLINÄRES LERNEN

Für die Weiterbildung im Rahmen des Studiums bietet die Hochschule verschiedene Möglichkeiten an. Dies kann z.B. im Rahmen von Lehrveranstaltungen des „Studium Generale“ erfolgen. Die Fakultät Interdisziplinäre Studien bietet dazu frei wählbare Module an, die sich in folgende Schwerpunkte unterteilen lassen:

- Sprachen und Interkulturelles
- Existenzgründung und studentisches Engagement
- Nachhaltigkeit und Umwelt
- Energie und Technik
- Persönlichkeitsentwicklung
- Politik, Wirtschaft und Gesellschaft
- Ethik, Kultur und Kreativität
- Digitale Transformation

Innerhalb dieser Bereiche steht ein breites Angebot zur Verfügung. Pro Semester können bis zu drei Module gewählt werden. Darüber hinaus wird das Angebot an interdisziplinären Technik-Kombinationsstudiengängen wie z.B. Ingenieurpsychologie oder Nachhaltigkeitsmanagement und Wirtschaftspsychologie (die von Frauen besser angenommen werden als rein technische Studiengänge) ständig erweitert. Sie bieten den Studierenden hochwertige akademische Abschlüsse für die regionale und überregionale Wirtschaft. Neue Studiengänge werden einmal pro Jahr zum Start des Wintersemesters vorgestellt. Auf diese Weise wird ein zukunftsorientiertes Lernumfeld geschaffen, das den Studierenden Chancen für einen optimalen Berufseinstieg sowohl in den aktuellen als auch in den Zukunftsfeldern bietet. In die Studiengänge fließen zudem aktuelle Forschungserkenntnisse und

moderne Entwicklungen aus den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Klimaschutz, Energie und Umwelt ein.

4.7. INTERNATIONALISIERUNG

Ein wichtiger Bestandteil des Konzeptes der HAW ist der Bereich der Internationalisierung. Um eine breite Personal- und Studierendengewinnung sowie ein zukunftsorientiertes Arbeiten zu ermöglichen, muss die Internationalisierung kontinuierlich berücksichtigt werden. Das International Office der Hochschule informiert beispielsweise über Auslandsaufenthalte für Studierende. Angeboten werden Hilfestellungen und eine Anlaufstelle für internationale Austauschstudierende und Gastdozent/-innen zum Abbau von Hemmschwellen insbesondere für Frauen vor einem Auslandsaufenthalt. Es bestehen Kontakte zu Partnerhochschulen in den Ländern Europas, in Asien, in Australien, in Neuseeland, in den USA, in Kanada und in Südamerika. Bei der Auswahl der Hochschulpartner wird darauf geachtet, dass alle Studierenden aller Studienrichtungen die gleiche Chance auf einen Auslandsaufenthalt haben. Der Gewinn internationaler Studierender und Lehrender bietet die Möglichkeit, die Hochschule Landshut interkultureller, internationaler und vielfältiger zu gestalten. So kann z.B. die Förderung von Sprachkenntnissen und das Kennenlernen anderer Kulturen im Rahmen von Lehrveranstaltungen durch muttersprachliches Lehrpersonal und die Weiterentwicklung des interkulturellen Miteinanders erreicht werden. Tabelle 2 Anzahl ausländischer Studierende, Gastdozenten, Partnerhochschulen und Studierende im Ausland (an) der Hochschule Landshut im Zeitraum von 2017 bis 2021 zeigt den kontinuierlichen Anstieg der Partnerhochschulen und internationalen Studierenden seit 2017 inklusive des Einbruchs durch Corona.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|------|------|
| Internationale Partnerhochschulen | 55 | 60 | 68 | 70 | 80 |
| Internationale Studierende | 192 | 192 | 250 | 260 | 266 |
| Ausländische Studierende (Austauschprogramme) | 65 | 62 | 68 | 76 | 39 |
| Ausländische Studierende (Kurzprogramme) | 80 | 100 | 120 | 0 | 0 |
| Internationale Gastdozenten | 11 | 14 | 18 | 12 | 16 |
| Studierende im Ausland | 116 | 103 | 88 | 60 | 70 |
| Studierende im Auslandspraktikum | 93 | 66 | 57 | 19 | 15 |

Tabelle 2: Anzahl ausländischer Studierende, Gastdozenten, Partnerhochschulen und Studierende im Ausland (an) der Hochschule Landshut im Zeitraum von 2017 bis 2021

5. PERSONELLE UND FINANZIELLE AUSSTATTUNG DER GEPLANTEN GLEICHSTELLUNGSMÄßNAHMEN

5.1. PERSONELLE AUSGESTALTUNG

An der Hochschule Landshut gibt es eine Hochschulfrauenbeauftragte und eine Gleichstellungsbeauftragte (jeweils mit Stellvertreterin). Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt das nichtwissenschaftliche Personal im Rahmen der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit durch Beratung und Mitwirkung bei Einstellungsverfahren. In den Gremien der Hochschule ist die Hochschulfrauenbeauftragte stimmberechtigtes oder beratendes Mitglied. Sie wirkt aktiv auf eine Erhöhung des Professorinnenanteils hin. Darüber hinaus berät und unterstützt sie u. a. in Fragen der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf oder Studium, betreut die Mitgliedschaft im Best-Practice-Klub „Familie in der Hochschule“ und steuert verschiedene frauenspezifische Projekte wie das BayernMentoring und den Girls’Day. Zur Unterstützung ihres Geschäftszimmers steht der Hochschulfrauenbeauftragten eine Teilzeitkraft zur Verfügung. Jede der sechs Fakultäten der Hochschule ist durch eine eigene Fakultätsfrauenbeauftragte vertreten, die den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie den Studierenden als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen und in den jeweiligen Berufungskommissionen vertreten sind.

5.2. KOSTENMÄßIGE AUSWIRKUNGEN

Im Bereich der Gleichstellung entstehen neben den Personalkosten auch Kosten für die Organisation, Durchführung und Teilnahme an Veranstaltungen, die zur Förderung der Gleichstellung beitragen.

Die Personalaufwendungen beinhalten die Aufwendungen für die Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes und die Umsetzung des Gleichstellungsrechts, insbesondere im Bereich der Personalverwaltung, sowie die Personalaufwendungen für das Büro der Hochschulfrauenbeauftragten.

Die Kosten der Organisation setzen sich zusammen aus Werbekosten (Flyer, Internetpräsenz, soziale Medien), Kosten für Schulungen, Unterstützung bei der Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren und weiteren Sachmitteln für Veranstaltungen. Zusätzlich fallen Reisekosten für die Teilnahme an diesen Veranstaltungen an. Gleichstellungsbeauftragten / Hochschulfrauenbeauftragten sowie Führungskräften bei Fortbildungsveranstaltungen oder Tagungen werden finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt. Ebenfalls inkludiert sind Verwaltungskosten für den Druck und Versand von Informationsmaterialien. Zusätzlich anfallende Ausgaben sind durch Minderausgaben in anderen Bereichen abzudecken.

Alle laufenden und geplanten Maßnahmen werden in der folgenden Übersicht dargestellt:

| Beschreibung | Ausgaben Durchschnitt 2021-2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | Gesamt | |
|--|---------------------------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|
| Personalkosten Teilzeitstelle Büro FB, wissenschaftliche Hilfskräfte | 38.000 € | 40.000 € | 42.000 € | 44.000 € | 46.000 € | 48.000 € | 258.000 € | |
| Maßnahmen Erhöhung des Anteils weiblicher Studierende (Girls Day, Frauen in MINT, MINT-Summer School Mädcheninfotag, MINT-Mittwoch, Work-Shops, Vorträge) | 9.000 € | 9.000 € | 9.000 € | 9.000 € | 9.000 € | 9.000 € | 54.000 € | |
| Lakof Maßnahmen zur Frauenförderung (Bayern Mentoring, Stipendien, rein-in-die Hörsäle, werde Professorin), Messen, Ausstellungen, Recruiting-Agentur | 46.000 € | 50.000 € | 50.000 € | 50.000 € | 50.000 € | 50.000 € | 296.000 € | |
| geplante Gleichstellungs-Maßnahmen aus Profesorinnenprogramm 2030: Aufbau womenMINT-Career-Compass, Schutzkonzept, Gender-Daten-Cockpit zur Impact-Messung voraussichtliche Fördersumme Erstattung Personalkosten 1/2 W2 Stelle Nutzung für WiMa E 13 (2) 1 Stelle je Professur max. 3, je WiMa 80.000 € | | 80.000 € | 80.000 € | 80.000 € | 80.000 € | 80.000 € | 400.000 € | |
| | Summe | 93.000 € | 179.000 € | 181.000 € | 183.000 € | 185.000 € | 187.000 € | 1.008.000 € |

Tabelle 3: Ausgabenübersicht laufender und geplanter Maßnahmen

6. STRUKTURELLE VERANKERUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTES FÜR PARITÄT

An der HAW wurden verschiedene Ämter und Funktionen etabliert, um das Gleichstellungskonzept strukturell zu verankern und umzusetzen. Diese stellen Unterstützung bei Themen wie der Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie der allgemeinen Gleichstellung (unabhängig von Herkunft, Konfession und Geschlecht), Frauenförderung, Beratung gegen Antidiskriminierung sowie psychologische Beratung für alle Hochschulangehörigen bereit. Diese Ämter und Stellen umfassen:

- Beauftragte/r für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst
- Fakultätsfrauenbeauftragte/r
- Gleichstellungsbeauftragte/r für nicht wissenschaftlich Beschäftigte
- Schwerbehindertenbeauftragte/r
- Diversitätsbeauftragte/r
- Ansprechperson für Antidiskriminierung
- Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt
- Beratung gegen sexualisierte Gewalt und Antidiskriminierung (extern)
- Psychologische Beratung (extern)

Um den Anteil von Professorinnen zu erhöhen, wurde die Funktion der Fakultätsfrauenbeauftragten gestärkt. Diese sind nun von Anfang an bei der Erstellung der Ausschreibungstexte für Berufungsverfahren einzubeziehen. Außerdem haben sie das Recht, bis zu drei Frauen unabhängig vom Votum der übrigen Berufungsausschussmitglieder zur Probelehrveranstaltung einzuladen. In jedem Berufungsverfahren wird die Stellungnahme der Fakultätsfrauenbeauftragten abgefragt. Zudem wurde die Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung aktualisiert.

6.1. SCHUTZ VOR SEXUELLELER BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Der Campus ist - ebenso wie der Rest der Gesellschaft - leider kein Raum, der frei von sexueller Belästigung und Gewalt ist. Die quantitativen und qualitativen Befragungen aller Studierenden im Rahmen der Forschungswerkstätten zu Wertschätzungs- und Diskriminierungserfahrungen an der

Hochschule Landshut (unter der Leitung von Prof. Thiessen, durchgeführt 2013, 2017 und 2021) zeigen eine steigende Tendenz von Benachteiligungen von Studentinnen auf. Sexistische Herabwürdigungen, wie sie etwa durch "Witze" in Lehrveranstaltungen vorkommen, werden am häufigsten genannt.

Ziel der Hochschule Landshut ist es daher, Diskriminierungen vorzubeugen und zu unterbinden sowie qualifizierte Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene bereitzustellen. Sexuelle Belästigung sowie physische oder psychische Gewalt haben weitreichende Auswirkungen für Betroffene. Körperliche und psychische Befindlichkeiten können gestört sein und sich negativ auf die Motivation und Leistungsfähigkeit im Studium, Beruf und Privatleben auswirken. Erstanlaufstellen für Betroffene können die Hochschulfrauenbeauftragten, sowie die Frauenbeauftragten der Fakultäten sein. Weitere Anlaufstellen sind das Justizariat, die Hochschulleitung, Behörden und externe Beratungsstellen.

6.2. AUFBAU EINES BESCHWERDEMANAGEMENTSYSTEM AUCH IM ZUSAMMENHANG MIT SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Alle Hochschulangehörigen nehmen am Hochschulsystem teil und sind daher nicht völlig unabhängig oder objektiv. Um diese Situation zu verbessern, wurde die externe und von der Hochschule unabhängige Interventionsstelle Landshut eingebunden. Um dieses Vorhaben zu realisieren, werden unabhängige Beratungstermine auf dem Campus angeboten, um alle Hochschulangehörigen niederschwellig zu erreichen. Darüber hinaus werden Fort- und Weiterbildungen für Führungskräfte und Frauenbeauftragte angeboten, die weiter ausgebaut werden.

Seitens der Hochschulleitung wurden Leitlinien zum Schutz vor Grenzverletzungen verabschiedet. Diese definieren Stalking, Diskriminierung sowie jede Art von sexualisierter Belästigung oder Gewalt und beschreiben mögliche Sanktionen. Zudem sollen sie den Rahmen und die Handlungsweisen für die Hochschulangehörigen beschreiben.

Im Rahmen der Sensibilisierung soll auf diese Weise ein hochschulweites Beschwerdemanagement etabliert werden, das mit Hilfe der erarbeiteten Leitlinien umgesetzt werden soll. Das Beschwerdemanagement, das die Information, Planung, Durchführung und Kontrolle aller Maßnahmen im Umgang mit Beschwerden umfasst, hilft bei der Bearbeitung von Verstößen jeglicher Art an der Hochschule. Die Meldung und Bearbeitung unerwünschter Handlungen ist wichtig, damit diese nicht ungeahndet bleiben. Dafür können sich Betroffene an Vertrauens- und Ansprechpersonen wenden, die individuell auf die Beschwerde eingehen und eine Beratung anbieten. Die Wahrung der Vertraulichkeit zwischen den Gesprächspartnern hat höchste Priorität. Ohne Zustimmung der betroffenen Person werden keine weiteren Maßnahmen ergriffen.

Gemäß BayHIG Art. 25 benennt die Leitlinie für den Umgang mit Grenzverletzungen an der Hochschule mindestens eine geeignete und kompetente Ansprechperson, die im Rahmen ihrer Aufgaben keine Anweisungen erhält und als interner Ansprechpartner für Antidiskriminierung fungiert.

Seit dem 01.08.2023 hat das Ministerium zusätzlich eine externe Beratungsstelle eingerichtet. Die externen Beratungsstellen sind auf der Internetseite der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (Büro der Frauenbeauftragten) zu finden.

Zusätzlich zu diesen Maßnahmen wird ein regelmäßiges Angebot an psychologischer Beratung und Unterstützung gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung für Betroffene an der HAW bereitgestellt, das niedrigschwellig und kostenfrei in Anspruch genommen werden kann.

6.3. ENTWICKLUNG SCHUTZKONZEPTUR PRÄVENTION VON GRENZVERLETZUNGEN UND MACHTMISSBRAUCH

Basierend auf den Ergebnissen weiterer Umfragen von 2021-2022 hat die Fakultät für Soziale Arbeit ein Schutzkonzept zur Prävention von Machtmissbrauch und Grenzüberschreitungen entwickelt (vgl. Wolff/Engelhardt).

Das Konzept beinhaltet konkrete Maßnahmen, die sicherstellen sollen, dass jegliche Form von Gewalt, Diskriminierung sowie sexuelle Belästigung vermieden werden können.

Der Verhaltenskodex, der auf Basis der Verhaltensampel entwickelt wurde, definiert und stärkt die Rechte der Studierenden. Er gibt allen Hochschulangehörigen eine klare Handlungssicherheit und Orientierung. Im "Rechte-Flyer" wird ein Überblick für alle Student*innen darüber gegeben, welche persönlichen Rechte sie am Campus haben. Darüber hinaus werden Kontakte und Hilfsmöglichkeiten an der Hochschule und in der Stadt Landshut aufgeführt.

Das angestrebte Ziel ist eine Ausweitung und Anpassung des Schutzkonzeptes an und auf die gesamte Hochschule und ihre Mitglieder.

6.4. ERSTELLEN EINER INFORMATIONSSEITE AUF DER HOCHSCHUL-HOME PAGE

Die Hochschule hat auf ihrer Website eine Informationsseite erstellt, um allen Hochschulangehörigen einen Zugang zu wichtigen Informationen und Ansprechpartnern im Bereich Frauen- und Gleichstellungsarbeit an der Hochschule zu ermöglichen. Zusätzlich zur Veröffentlichung des Gleichstellungskonzeptes / Gender Equality Plans werden allgemeine Informationen bereitgestellt, Veranstaltungshinweise veröffentlicht, Zuständigkeiten festgelegt und Serviceangebote wie beispielsweise Links zu Beratungsstellen und zur Familienservicestelle zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden Informationen zu Genderthemen und der Zugang zu Projekten wie dem BayernMentoring, dem Eltern-Kind-Moodle-Kurs oder Möglichkeiten zur Professur bereitgestellt.

6.5. GENDER MONITORING / GEP CYCLE

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess:

Die Hochschule Landshut arbeitet nach den folgenden Managementstandards: Qualitätsmanagement nach EN ISO 90001, Energiemanagement gemäß EN ISO 50001, Umweltmanagement nach EN ISO 14001 und EMAS+ und entwickelt zurzeit ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem mit einem integrierten Klimaschutzmanagement.

REVISION UND PLANUNG: Die Gender-Monitoring-Daten und Gleichstellungs-Indikatoren werden im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements (soziale Nachhaltigkeit) durch das Büro der Frauenbeauftragten und Service Personal erarbeitet und jährlich auf Aktualität, Konformität und Durchführbarkeit überprüft. Die Ergebnisse werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Gremiensitzungen kommuniziert und abgestimmt.

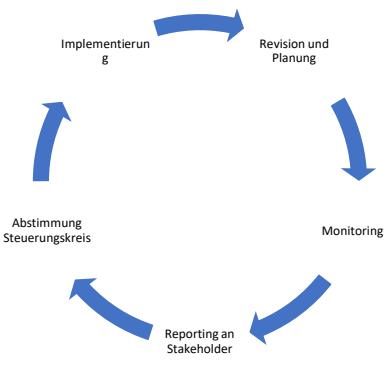


Abbildung 7: GEP-Zyklus

Monitoring: Das Büro der Frauenbeauftragten beauftragt oder evaluiert jährlich die in diesem Konzept aufgeführten Gender-Monitoring-Daten und Standards und stellt sie zu einem aussagekräftigen Gender-Monitoring-Bericht zusammen.

Reporting an Stakeholder: Die Hochschulfrauenbeauftragte stellt den Gender-Monitoring-Bericht der Hochschulleitung und der Erweiterten Hochschulleitung vor. Die Hochschulleitung stellt bedarfsgerecht Mittel zur Realisierung der Zielvorgaben zur Verfügung oder entscheidet über Zieladjustierung.

Abstimmung Steuerungskreis: Das Büro der Frauenbeauftragten ruft nach Bedarf, mindestens jährlich den Steuerungskreis Gleichstellung als Ganzes oder in Teilen zur detaillierten Besprechung der Monitoring-Ergebnisse und zur Planung von Maßnahmen.

Implementierung: Die von der Hochschulleitung beauftragten Stakeholder/Abteilungen implementieren in Kooperation mit den Fakultäten, Fakultätsfrauenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten und dem Büro der Frauenbeauftragten die von der Hochschulleitung beschlossenen Ziele und Maßnahmen.

Fortschreibung, Inkrafttreten

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wird kontinuierlich in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Einrichtungen der Hochschule evaluiert und an veränderte Situationen angepasst. Die Fortschreibung erfolgt in einem Turnus von jeweils fünf Jahren ab Inkrafttreten. Das statistische Gender-Daten-Monitoring wird jährlich fortgeschrieben.

Das Gleichstellungskonzept tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und wird über die Homepage der Hochschule Landshut veröffentlicht, sowie vom Sekretariat des Präsidenten an alle Abteilungen verteilt.

Landshut, im August 2023

Prof. Dr. Fritz Pörnbacher
Präsident

Prof. Dr. Diana Hohenberger-Risse
Hochschulfrauenbeauftragte

BERICHTERSTELLER/INNEN

Hohenberger-Risse, Büro der Frauenbeauftragten, Knecht, Roick, Frey, Service Personal, Service Finanzen

4. DATENANHANG

Tabelle 4: Professoren/-innen hochschulweit differenziert nach den Fakultäten und Geschlecht:

Professoren/Professorinnen hochschulweit

| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------|--------|--------------|-------|-------|-------|-------|
| Betriebswirtschaft | Männer | 15 | 15 | 14 | 15 | 14 |
| | Frauen | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| Elektrotechnik und WI | Männer | 31 | 29 | 30 | 29 | 31 |
| | Frauen | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Informatik | Männer | 14 | 14 | 14 | 14 | 16 |
| | Frauen | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Interdisziplinäre Studien | Männer | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | Frauen | 5 | 6 | 8 | 8 | 11 |
| Maschinenbau | Männer | 20 | 21 | 21 | 21 | 20 |
| | Frauen | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Soziale Arbeit | Männer | 10 | 10 | 10 | 8 | 7 |
| | Frauen | 8 | 7 | 9 | 9 | 10 |
| hochschulweit | | Frauenanteil | 21,7% | 21,0% | 22,5% | 23,5% |
| | | Gesamt | 120 | 118 | 122 | 119 |
| | | | | | | 125 |

Tabelle 5: Frauenanteil an den Professuren in den Fakultäten im Berichtszeitraum:

Frauenanteil Professuren in den Fakultäten

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Betriebswirtschaft | 16,7% | 21,1% | 22,2% | 21,1% | 26,3% |
| Elektrotechnik und WI | 16,2% | 17,1% | 16,7% | 17,1% | 16,2% |
| Informatik | 17,6% | 6,3% | 6,7% | 0,0% | 0,0% |
| Interdisziplinäre Studien | 55,6% | 60,0% | 60,0% | 66,7% | 73,3% |
| Maschinenbau | 4,8% | 4,5% | 4,5% | 4,5% | 4,8% |
| Soziale Arbeit | 44,4% | 41,2% | 47,4% | 52,9% | 58,8% |

Tabelle 6: Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben differenziert nach Fakultäten und Geschlecht im Berichtszeitraum:

Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben hochschulweit

| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Betriebswirtschaft | Männer | 0,0% | 0,0% | 5,0% | 5,3% | 0,0% |
| | Frauen | 4,5% | 5,3% | 5,0% | 0,0% | 0,0% |
| Elektrotechnik und WI | Männer | 4,5% | 5,3% | 5,0% | 5,3% | 5,0% |
| | Frauen | 4,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Informatik | Männer | 9,1% | 10,5% | 10,0% | 10,5% | 10,0% |
| | Frauen | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Interdisziplinäre Studien | Männer | 13,6% | 21,1% | 25,0% | 26,3% | 25,0% |
| | Frauen | 27,3% | 21,1% | 20,0% | 21,1% | 30,0% |
| Maschinenbau | Männer | 4,5% | 5,3% | 5,0% | 5,3% | 5,0% |
| | Frauen | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Soziale Arbeit | Männer | 4,5% | 5,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | Frauen | 27,3% | 26,3% | 25,0% | 26,3% | 25,0% |
| | | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabelle 7: Lehrbeauftragte Aufgaben differenziert nach Fakultäten und Geschlecht im Berichtszeitraum:

Lehrbeauftragte

| Fakultät | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Betriebswirtschaft | Männer | 11 | 8 | 3 | 4 | 5 |
| | Frauen | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen | Männer | 18 | 15 | 12 | 11 | 13 |
| | Frauen | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 |
| Informatik | Männer | 9 | 13 | 14 | 17 | 12 |
| | Frauen | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| Interdisziplinäre Studien | Männer | 24 | 20 | 19 | 15 | 27 |
| | Frauen | 38 | 30 | 34 | 36 | 43 |
| Maschinenbau | Männer | 28 | 24 | 20 | 15 | 20 |
| | Frauen | 3 | 6 | 4 | 3 | 3 |
| Soziale Arbeit | Männer | 3 | 6 | 10 | 11 | 17 |
| | Frauen | 6 | 13 | 9 | 14 | 18 |
| hochschulweit | Frauenanteil | 38,41% | 40,69% | 41,35% | 46,32% | 43,71% |
| | absolut gesamt | 151 | 145 | 133 | 136 | 167 |

Tabelle 8: Anteil der Professoren/-innen und Lehrkräften für besonderen Aufgaben differenziert nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht im Berichtszeitraum:

| | | Anteil an der Gruppe der Beschäftigten | | | | | Lehrkräfte für besondere Aufgaben | | | | |
|-------------|--------|--|------|------|------|------|-----------------------------------|------|------|------|------|
| | | Professoren/-innen | | | | | Lehrkräfte für besondere Aufgaben | | | | |
| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Vollzeit | Männer | 73% | 74% | 74% | 74% | 72% | 26% | 29% | 35% | 37% | 35% |
| | Frauen | 19% | 18% | 21% | 22% | 24% | 21% | 19% | 15% | 16% | 20% |
| Teilzeit | Männer | 4% | 4% | 3% | 1% | 2% | 11% | 14% | 15% | 16% | 10% |
| | Frauen | 2% | 2% | 1% | 2% | 2% | 42% | 33% | 35% | 32% | 35% |
| Beurlaubung | Männer | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Frauen | 1% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% |

Tabelle 9: Anzahl der Professoren/-innen und Lehrkräften für besonderen Aufgaben differenziert nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht im Berichtszeitraum:

| | | Anzahl Beschäftigte nach Gruppe der Beschäftigten und Umfang der Beschäftigung | | | | | Lehrkräfte für besondere Aufgaben | | | | |
|-------------|--------|--|------|------|------|------|-----------------------------------|------|------|------|------|
| | | Professoren/-innen | | | | | Lehrkräfte für besondere Aufgaben | | | | |
| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Vollzeit | Männer | 91 | 92 | 91 | 92 | 89 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| | Frauen | 24 | 22 | 26 | 27 | 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Teilzeit | Männer | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| | Frauen | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 8 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| Beurlaubung | Männer | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Frauen | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |

Tabelle 10: Anzahl der Studierenden je Fakultät differenziert nach dem Geschlecht:

| Studierende: | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|--|--|--|--|--|
| | | WS17/18 | WS18/19 | WS19/20 | WS20/21 | WS21/22 | | | | | | |
| Betriebswirtschaft | Männer | 360 | 335 | 344 | 329 | 351 | | | | | | |
| | Frauen | 542 | 488 | 434 | 411 | 405 | | | | | | |
| Elektrotechnik und WI | Männer | 1128 | 1146 | 1051 | 1013 | 996 | | | | | | |
| | Frauen | 328 | 361 | 343 | 342 | 318 | | | | | | |
| Informatik | Männer | 667 | 681 | 692 | 658 | 604 | | | | | | |
| | Frauen | 193 | 203 | 233 | 178 | 157 | | | | | | |
| Interdisziplinäre Studien | Männer | 58 | 75 | 96 | 111 | 133 | | | | | | |
| | Frauen | 91 | 106 | 105 | 140 | 257 | | | | | | |
| Maschinenbau | Männer | 791 | 676 | 612 | 545 | 512 | | | | | | |
| | Frauen | 71 | 60 | 56 | 52 | 58 | | | | | | |
| Soziale Arbeit | Männer | 100 | 113 | 131 | 127 | 130 | | | | | | |
| | Frauen | 686 | 655 | 643 | 683 | 682 | | | | | | |
| | absolut | 5015 | 4899 | 4740 | 4589 | 4603 | | | | | | |
| | Frauen | 1911 | 1873 | 1814 | 1806 | 1877 | | | | | | |

Tabelle 11: Anteil der Studentinnen in den Fakultäten im Berichtszeitraum:

| | | Anteil Studentinnen in Fakultäten | | | | |
|---------------------------|--|-----------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | | WS 17/18 | WS 18/19 | WS 19/20 | WS 20/21 | WS 21/22 |
| Betriebswirtschaft | | 60,1% | 59,3% | 55,8% | 55,5% | 53,6% |
| Elektrotechnik und WI | | 22,5% | 24,0% | 24,6% | 25,2% | 24,2% |
| Informatik | | 22,4% | 23,0% | 25,2% | 21,3% | 20,6% |
| Interdisziplinäre Studien | | 61,1% | 58,6% | 52,2% | 55,8% | 65,9% |
| Maschinenbau | | 8,2% | 8,2% | 8,4% | 8,7% | 10,2% |
| Soziale Arbeit | | 87,3% | 85,3% | 83,1% | 84,3% | 84,0% |
| hochschulweit | | 38,11% | 38,23% | 38,27% | 39,35% | 40,78% |

Tabelle 12: Anteil der Studierenden in den MINT-Fakultäten differenziert nach Geschlecht

| | | Anteil Studierende in MINT-Fakultäten | | | | |
|-----------------------|--------|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | | WS17/18 | WS18/19 | WS19/20 | WS20/21 | WS21/22 |
| Elektrotechnik und WI | Männer | 77% | 76% | 75% | 75% | 76% |
| | Frauen | 23% | 24% | 25% | 25% | 24% |
| Informatik | Männer | 78% | 77% | 75% | 79% | 79% |
| | Frauen | 22% | 23% | 25% | 21% | 21% |
| Maschinenbau | Männer | 92% | 92% | 92% | 91% | 90% |
| | Frauen | 8% | 8% | 8% | 9% | 10% |

Tabelle 13: Studienanfänger/-innen und Studierende differenziert nach Fakultäten und Geschlecht inklusive Frauenanteil:

| | | Studienanfänger/-innen und Studierende nach Geschlecht | | | | | | | | | |
|---|------------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 17/18 | | 18/19 | | 19/20 | | 20/21 | | 21/22 | |
| | | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Betriebswirtschaft | Studienanfänger/-innen | 91 | 130 | 101 | 120 | 115 | 120 | 96 | 114 | 106 | 111 |
| | FS 2 und höher | 269 | 412 | 234 | 368 | 229 | 314 | 233 | 297 | 245 | 294 |
| Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen | Studienanfänger/-innen | 199 | 59 | 331 | 107 | 232 | 79 | 243 | 93 | 227 | 74 |
| | FS 2 und höher | 929 | 269 | 815 | 254 | 819 | 264 | 770 | 249 | 769 | 244 |
| Informatik | Studienanfänger/-innen | 155 | 44 | 219 | 64 | 206 | 85 | 179 | 42 | 152 | 42 |
| | FS 2 und höher | 512 | 149 | 462 | 139 | 486 | 148 | 479 | 136 | 452 | 115 |
| Interdisziplinäre Studien | Studienanfänger/-innen | 32 | 39 | 31 | 33 | 35 | 26 | 36 | 64 | 62 | 174 |
| | FS 2 und höher | 26 | 52 | 44 | 73 | 61 | 79 | 75 | 76 | 71 | 83 |
| Maschinenbau | Studienanfänger/-innen | 143 | 14 | 132 | 14 | 145 | 19 | 130 | 13 | 163 | 25 |
| | FS 2 und höher | 648 | 57 | 544 | 46 | 467 | 37 | 415 | 39 | 349 | 33 |
| Soziale Arbeit | Studienanfänger/-innen | 34 | 135 | 31 | 156 | 37 | 145 | 23 | 155 | 30 | 126 |
| | FS 2 und höher | 66 | 551 | 82 | 499 | 94 | 498 | 104 | 528 | 100 | 556 |
| hochschulweit Frauenanteil FS1 | | 39,16% | | 36,89% | | 38,10% | | 40,49% | | 42,72% | |
| hochschulweit Frauenanteil aller Studierenden | | 38,11% | | 38,23% | | 38,27% | | 39,35% | | 40,78% | |
| Summe Studienanfänger/-innen: | | 654 | 421 | 845 | 494 | 770 | 474 | 707 | 481 | 740 | 552 |

Tabelle 14: Absolventen differenziert nach Fakultäten und Geschlecht inklusive Frauenanteil in den Fakultäten:

| Fakultät | Absolventen/-innen 2017 | | | Absolventen/-innen 2018 | | | Absolventen/-innen 2019 | | |
|--|-------------------------|--------|---------------|-------------------------|--------|---------------|-------------------------|--------|---------------|
| | gesamt | Frauen | Anteil Frauen | gesamt | Frauen | Anteil Frauen | gesamt | Frauen | Anteil Frauen |
| Betriebswirtschaft | 242 | 144 | 59,5% | 186 | 120 | 64,5% | 176 | 115 | 65,3% |
| Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen | 417 | 105 | 25,2% | 339 | 87 | 25,7% | 336 | 82 | 24,4% |
| Informatik | 184 | 20 | 10,9% | 164 | 33 | 20,1% | 157 | 39 | 24,8% |
| Interdisziplinäre Studien | | | 0% | 17 | 11 | 64,7% | 29 | 22 | 75,9% |
| Maschinenbau | 180 | 15 | 8,3% | 154 | 17 | 11,0% | 157 | 9 | 5,7% |
| Soziale Arbeit | 193 | 166 | 86,0% | 165 | 153 | 92,7% | 157 | 140 | 89,2% |
| gesamt | 1216 | 450 | 37,01% | 1025 | 421 | 41,07% | 1012 | 407 | 40,22% |

| Fakultät | Absolventen/-innen 2020 | | | Absolventen/-innen 2021 | | |
|--|-------------------------|--------|---------------|-------------------------|--------|---------------|
| | gesamt | Frauen | Anteil Frauen | gesamt | Frauen | Anteil Frauen |
| Betriebswirtschaft | 113 | 74 | 65,5% | 141 | 90 | 63,8% |
| Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen | 236 | 65 | 27,5% | 295 | 78 | 26,4% |
| Informatik | 155 | 35 | 22,6% | 110 | 28 | 25,5% |
| Interdisziplinäre Studien | 33 | 16 | 48,5% | 27 | 13 | 48,1% |
| Maschinenbau | 127 | 13 | 10,2% | 116 | 8 | 6,9% |
| Soziale Arbeit | 144 | 123 | 85,4% | 188 | 168 | 89,4% |
| gesamt | 808 | 326 | 40,35% | 877 | 385 | 43,90% |

Tabelle 15: Anzahl der Studienabbrecher/-innen differenziert nach Geschlecht und Fakultät inklusive Frauenanteil hochschulweit:

Studienabbrecher absolut

| | | WS17/18 | WS18/19 | WS19/20 | WS20/21 | WS21/22 |
|----------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Betriebswirtschaft | Männer | 17 | 35 | 29 | 20 | 25 |
| | Frauen | 27 | 34 | 26 | 20 | 21 |
| Elektrotechnik und WI | Männer | 50 | 47 | 55 | 38 | 54 |
| | Frauen | 16 | 15 | 11 | 13 | 22 |
| Informatik | Männer | 48 | 52 | 67 | 61 | 61 |
| | Frauen | 18 | 21 | 19 | 18 | 19 |
| Interdisziplinäre Studien | Männer | 6 | 9 | 5 | 14 | 9 |
| | Frauen | 5 | 14 | 8 | 21 | 21 |
| Maschinenbau | Männer | 46 | 80 | 25 | 39 | 49 |
| | Frauen | 8 | 6 | 3 | 6 | 5 |
| Soziale Arbeit | Männer | 4 | 5 | 5 | 7 | 13 |
| | Frauen | 15 | 18 | 14 | 25 | 20 |
| Frauenanteil hochschulweit | | 34,23% | 32,14% | 30,34% | 36,52% | 33,86% |
| absolut hochschulweit | Männer | 171 | 228 | 186 | 179 | 211 |
| | Frauen | 89 | 108 | 81 | 103 | 108 |

Tabelle 16:: Beamte und Beamtinnen nach Qualifizierungsebenen und Frauenanteil der wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden:

Beamte und Beamtinnen nach Qualifizierungsebenen und Frauenanteil

| | Beamte administrativ (m/w/d) | | | | | Beamte technisch (m/w/d) | | | | |
|---|------------------------------|------|------|------|------|--------------------------|------|------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Qualifizierungsebene 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Qualifizierungsebene 3 | 9 | 7 | 6 | 16 | 12 | 13 | 14 | 12 | 7 | 10 |
| Qualifizierungsebene 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 10 | 10 | 9 | 10 | 9 |
| Qualifizierungsebene 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Frauenanteil (alle Qualifizierungsstufen) | 63% | 67% | 69% | 45% | 70% | 0% | 7% | 0% | 15% | 0% |
| Frauenanteil Q4 | 33% | 33% | 33% | 33% | 33% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Frauenanteil Q3 | 78% | 71% | 83% | 38% | 83% | 0% | 14% | 0% | 43% | 0% |
| Frauenanteil Q2 | 50% | 100% | 75% | 100% | 75% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Frauenanteil Q1 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

Tabelle 17: Arbeitnehmende nach "Qualifizierungsebenen" und Frauenanteil der wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden:

| | Arbeitnehmende nach "Qualifizierungsebenen und Frauenanteil | | | | |
|---|---|------|------|------|------|
| | Arbeitnehmende administrativ (m/w/d) | | | | |
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Qualifizierungsebene 4 | 18 | 20 | 21 | 24 | 22 |
| Qualifizierungsebene 3 | 53 | 54 | 58 | 66 | 64 |
| Qualifizierungsebene 2 | 44 | 44 | 46 | 47 | 51 |
| Qualifizierungsebene 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Frauenanteil (alle Qualifizierungsstufen) | 81% | 79% | 79% | 76% | 73% |
| Frauenanteil Q4 | 50% | 45% | 43% | 46% | 50% |
| Frauenanteil Q3 | 79% | 78% | 76% | 71% | 72% |
| Frauenanteil Q2 | 95% | 95% | 100% | 98% | 92% |
| Frauenanteil Q1 | 133% | 100% | 100% | 100% | 0% |

| | Arbeitnehmende technisch (m/w/d) | | | | |
|--|----------------------------------|------|------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| | 7 | 5 | 7 | 11 | 15 |
| | 8 | 12 | 12 | 10 | 7 |
| | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 6% | 5% | 5% | 5% | 8% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | 43% | 20% | 43% | 18% | 27% |
| | 0% | 8% | 0% | 0% | 0% |
| | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

Tabelle 18: Beschäftigte nach Beschäftigungsdauer inklusive Frauenanteil der befristet administrativ wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden:

administrativ wissenschaftsstützende Mitarbeitende

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|
| ohne Befristung | 77 | 80 | 91 | 93 | 98 |
| befristet bis 1 Jahr | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| befristet 1-2 Jahre | 31 | 26 | 24 | 30 | 29 |
| befristet 2-3 Jahre | 5 | 3 | 3 | 7 | 10 |
| befristet mehr als 3 Jahre | 10 | 8 | 9 | 9 | 8 |
| Anteil Mitarbeitende mit Befristung | 39% | 34% | 29% | 35% | 33% |
| Frauenanteil aller Befristungen | 86% | 80% | 89% | 76% | 73% |
| Anteil Mitarbeitende, Befristung 1 Jahr | 8% | 10% | 5% | 6% | 4% |
| Anteil Mitarbeitende, Befristung 1-2 Jahre | 62% | 63% | 63% | 61% | 59% |
| Anteil Mitarbeitende, Befristung 2-3 Jahre | 10% | 7% | 8% | 14% | 20% |
| Anteil Mitarbeitende, Befristung mehr als 3 Jahre | 20% | 20% | 24% | 18% | 16% |

Tabelle 19: Beschäftigte nach Beschäftigungsduer inklusive Frauenanteil der befristet technisch wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden:

technisch wissenschaftsstützende Mitarbeitende

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|
| ohne Befristung | 39 | 40 | 38 | 43 | 38 |
| befristet bis 1 Jahr | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| befristet 1-2 Jahre | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| befristet 2-3 Jahre | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| befristet mehr als 3 Jahre | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Anteil Mitarbeitende mit Befristung | 9% | 13% | 16% | 14% | 17% |
| Frauenanteil aller Befristungen | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Anteil Mitarbeitende, Befristung 1 Jahr | 75% | 33% | 57% | 43% | 13% |
| Anteil Mitarbeitende, Befristung 1-2 Jahre | 75% | 67% | 43% | 57% | 50% |
| Anteil Mitarbeitende, Befristung 2-3 Jahre | 0% | 0% | 0% | 0% | 25% |
| Anteil Mitarbeitende, Befristung mehr als 3 Jahre | 0% | 0% | 0% | 0% | 13% |