



**GLEICHSTELLUNGSKONZEPT
PARITÄT
HOCHSCHULE LANDSHUT
2023 BIS 2027**



INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.....	2
Abbildungsverzeichnis.....	3
Diagrammverzeichnis.....	3
Tabellenverzeichnis	4
Vorbemerkung.....	5
1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule	5
1.1. Gender Monitoring / Datenlage	6
1.1.1. Professoren/-innen.....	6
1.1.2. Hauptberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Fachoberlehrer	7
1.1.3. Lehrbeauftragte/nebenberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	7
1.1.4. Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen	7
1.1.5. Stellenausschreibungen und Einstellungen Professorenschaft	8
1.1.6. Wissenschaftlicher Nachwuchs.....	8
1.1.7. Studierende	8
1.1.8. Gremien und Funktionen.....	10
2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule	10
2.1. Stärken	11
2.2. Schwächen	14
2.3. Chancen	15
2.4. Risiken.....	16
3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule	17
3.1. Erhöhung der Anteile von Frauen auf Professuren.....	17
4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen	18
4.1. Gleichstellung und Diversität.....	18
4.2. Inklusion und Barrierefreiheit.....	19
4.3. Bildung, Karriere und Familie	19
4.4. Aufbau von MINT Professorinnen im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030	22

4.5. Antidiskriminierung.....	24
4.6. Interdisziplinäres Lernen	24
4.7. Internationalisierung.....	25
5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen.....	25
5.1. Personelle Ausgestaltung.....	25
5.2. Kostenmäßige Auswirkungen.....	25
6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzeptes für Parität.....	26
6.1. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt.....	26
6.2. Aufbau eines Beschwerdemanagementsystem auch im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Gewalt.....	27
6.3. Entwicklung Schutzkonzeptur Prävention von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch.....	28
6.4. Erstellung einer Informationsseite auf der Hochschul-Homepage	28
6.5. Gender Monitoring / GEP Cycle	28
Datenanhang	30

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Übersicht SWOT-Analyse Stärken, Schwächen, Risiken und Chancen zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen an der Hochschule Landshut	11
Abbildung 2: Projekte Hochschule Landshut für genderorientierte Gleichberechtigung.....	12
Abbildung 3: Projekte Hochschule Landshut für Diversität und Barrierefreiheit	12
Abbildung 4: Projekte der Hochschule Landshut für Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	13
Abbildung 5: Projekte der Hochschule Landshut für Internationale Zusammenarbeit.....	14
Abbildung 6: GEP-Zyklus	29

DIAGRAMMVERZEICHNIS

Diagramm 1: Anzahl aller Professoren/-innen und Frauenanteil Professuren hochschulweit in den letzten 5 Jahren	30
Diagramm 2: Frauenanteil Professuren nach Fakultät im Verlauf der Jahre 2018 bis 2022	30
Diagramm 3: Anteil Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach Fakultäten und Geschlecht von 2018 – 2022	30
Diagramm 4: Anzahl aller Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach hochschulweit in den letzten 5 Jahren	31
Diagramm 5: Anteil der Professoren/-innen sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben nach dem Beschäftigungsumfang und Geschlecht 2018 – 2022	31
Diagramm 6: Anzahl der Professoren/-innen sowie LfbA nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang.....	32
Diagramm 7: Abgeschlossene Promotionen nach Fakultät und Geschlecht Zeitraum 2018 - 2022.....	32
Diagramm 8: Laufende Promotionen nach Fakultät und Geschlecht Zeitraum 2018 - 2022.....	32
Diagramm 9: Anzahl Studierende hochschulweit, differenziert dargestellt nach Fakultät und Geschlecht	32
Diagramm 10: Anteil Studentinnen differenziert nach Fakultät	33

Diagramm 11: Anteil Studierende der MINT-Fakultäten für 3 ausgewählte Perioden	33
Diagramm 12: Anteil Frauen und Männer bei Studienanfängern hochschulweit, differenziert dargestellt nach den Fakultäten/Geschlecht für den Berichtszeitraum WS 17/18 – WS 21/22	33
Diagramm 13: Anzahl Studienanfänger/-innen und Studierenden nach Geschlecht und Fakultät	34
Diagramm 14: Anzahl Absolventen/-innen differenziert nach den Fakultäten im Berichtszeitraum.....	34
Diagramm 15: Anteil Frauen bei Absolventen in den Fakultäten im Berichtszeitraum	35
Diagramm 16: Anzahl Geschlechterverteilung in Hochschulleitung und Gremien in 3 Jahren.....	35
Diagramm 17: Anteil Geschlechterverteilung in Hochschulleitung und Gremien in 3 Jahren.....	35
Diagramm 18: Hochschulangehörige mit Kind bzw. Kind im CampusNest	36

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Ämter und Funktionen an der HAW Landshut zur Unterstützung der Gleichstellung	12
Tabelle 2: Unterstützung für Mädchen Bildungs- und Karriere- Weg	13
Tabelle 3: Geschlechterverteilung in Hochschulleitung und Gremien	36
Tabelle 4: Anzahl ausländischer Studierende, Gastdozenten, Partnerhochschulen und Studierende im Ausland (an) der Hochschule Landshut im Zeitraum von 2017 bis 2021	37

VORBEMERKUNG

Ohne Gleichstellung, keine exzellente und zukunftsorientierte Hochschule! Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist für die **Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut (HAW)** ein wichtiges Anliegen. Mit dem hier vorgelegten Gleichstellungskonzept möchten wir unsere konkreten Ziele und den Weg dorthin beschreiben, der uns zu einem selbstverständlichen Umgang mit dem Thema führt, sowie eine tiefgreifende Verankerung, der „Selbstverständlichkeit“ Gleichbehandlung aller, in unserem täglichen Umgang miteinander zur Folge hat.

Dieses Gleichstellungskonzept Parität zeigt die Entwicklung und Maßnahmen der HAW von 2018-2022. Bei der Erstellung war es unser oberstes Anliegen, das Selbstverständnis der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe aller am Hochschulleben Beteiligten zu fördern. Das fortgeschriebene Gleichstellungskonzept erfüllt neben den Anforderungen aus dem Deutschen Grundgesetz und dem Bayerischem Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG), auch den Standard der Förderrichtlinie sowie Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm 2030. Hochschulinterne Ziele, sowie Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst wurden ebenfalls berücksichtigt. In Bereichen, in denen eine Zielvereinbarung als sinnvoll angesehen wird, jedoch kein Zielbildungsprozess vorgegeben ist, wurde eine kontinuierliche Verbesserung von 5% auf Basis des Zielwertes angenommen. Dieses Konzept wurde mit den strategischen Hochschulzielen abgestimmt von der Hochschulleitung genehmigt, Es gilt bis 2027 und unterliegt einem kontinuierlichen Revisionszyklus.

1. STRUKTUR UND AUSGANGSSITUATION AN DER HOCHSCHULE

Die HAW 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>).

Zum Stichtag 01.01.22 beschäftigt die HAW insgesamt 729 Mitarbeitende, diese setzen sich aus 193 administrativ und technisch wissenschaftsstützende Mitarbeitenden (118 weiblich (61,14%), 75 männlich) sowie 536 wissenschaftlich Mitarbeitenden (220 weiblich (41,04%) /316 männlich) bestehend aus Professoren/-innen, Lehrkräften für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte, Fachoberlehrer/-innen, wissenschaftlich Beschäftigten, wissenschaftliche Hilfskräften, Studentische Hilfskräften, TutorInnen) zusammen. Die Gesamtzahl aller Beschäftigten inkludiert auch beurlaubte Mitarbeiter zum Stichtag.

Die HAW ist ein wichtiger Impulsgeber für die Region und nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung im Rahmen von Lehre, angewandter Forschung, Wissens- und Technologietransfer und durch Engagement in sozialen Projekten wahr. In der Region ist die HAW die erste Adresse für akademische Weiterbildung. In unserem Gründerzentrum motivieren wir durch interdisziplinäre Bildungsangebote und Startup-Unterstützung zum verantwortlichen unternehmerischen Denken und Handeln. Durch den hohen Praxisbezug unserer Lehre, freuen wir uns über herausragende Kontakte in die Wirtschaft unserer Region und darüber hinaus, sowie den 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 zukunftsfähiges Denken und Handeln zu gesellschaftlichen Fragestellungen und Zukunftsthemen.

Die Außenstandorte in Dingolfing (Technologiezentrum) sowie Ruhstorf a.d. Rott (Technologiezentrum Energie) 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 die Themenbereiche, die von der Wirtschaft und Gesellschaft nachgefragt werden. Die internationalen, europäischen, nationalen und bayerischen Forschungsprojekte der HAW werden in den Forschungsschwerpunkten Energie, Soziale Kohäsion, welche auf der HRK-Landkarte vertreten sind sowie in den Instituten Technologiezentrum Energie, TZ Puls, IDP entwickelt und bearbeitet.

1.1. 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 nachfolgenden Kapiteln werden alle wissenschaftlich Beschäftigten der Hochschule abgebildet. Es werden Daten aus verschiedenen Jahrgängen erhoben, um Tendenzen erkennen zu können. Ferner wird bei einigen Kapiteln nach dieser Kategorie spezifischen Kriterien weiter unterschieden, so dass ein möglichst differenziertes, jedoch vollständiges Bild entsteht. Die Stichtage im Berichtszeitraum der Datenerhebung sind der 1. Januar 2018 und/bis 31. Dezember 2022, Mitarbeitende jeweils zum Stichtag 01.01., Studierende Semesterweise.

1.1.1. PROFESSOREN/-INNEN

Diagramm 1 im Anhang zeigt, dass der Frauenanteil der Professorenschaft seit 2018 kontinuierlich bis auf **26,4%** im Jahr **2022** gestiegen ist. Im Jahr 2021 betrug der Frauenanteil in der Professorenschaft der HAW 23,53%, und entsprach nahezu dem bayernweiten Durchschnitt von 23,9%. Im Vergleich zum durchschnittlichen bundesweiten Frauenanteil von 27,2 % im Jahr 2021, weicht er jedoch nach unten ab. Im Vergleich zur Reduktion der Studierendenzahlen von WS 18/19 bis WS 21/22 um ca. 6% (von 4899 auf 4603), das u. a. dem Rückgang an Abiturienten geschuldet ist, stieg die Zahl der Professoren/-innen um 5% (von 120 auf 126). Das in der Zielvereinbarung zum Innovationsbündnis Hochschule 4.0 vom 08.07.2019 gesteckte Ziel von 27 Professorinnen (von 126) zum Stichtag 01.12.2021 wurde somit mit 33 Professorinnen (von 125) deutlich übertroffen (siehe Diagramm 1).

Bezogen auf die Fakultät Soziale Arbeit liegt der Anteil der Professorinnen derzeit bei knapp 60%. Der Professorinnen Anteil in den Fakultäten Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen liegt im Jahr 2022 bei 16% (6 von insgesamt 37), im Maschinenbau bei knapp 5% (1 von 21), hingegen bei Informatik bei 0%. Durch verschiedene Maßnahmen (Rekrutierung, wiederholte Ausschreibungen, Nachwuchsaufbau) konnten bei Informatik in 2023 wieder 2 Professorinnen gewonnen werden. In der im Jahr 2015 neu gegründeten Fakultät Interdisziplinäre Studien lehren zum jetzigen Zeitpunkt ca. 73% Professorinnen

(11 von insgesamt 15, davon sind 6 MINT-Frauen). Insgesamt ist hochschulweit ein absoluter aber auch relativer Zuwachs an Professorinnen festzustellen (siehe Diagramm 2 im Anhang).

1.1.2. HAUPTBERUFLICHE LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN UND FACHOBERLEHRER

Der Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) bleibt in den Jahren 2018 – 2022 relativ stabil. In 2022 waren es 20 LfbA, davon 11 Frauen. 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 (siehe Diagramm 3 im Anhang).

1.1.3. LEHRBEAUFTRAGTE/NEBENBERUFLICHE LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN

Die Zahl der Lehrbeauftragten steigt im Berichtszeitraum von 2018 bis 2022 von 151 auf 167 um etwa 10%. Die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten steigt hochschulweit von 58 auf 73 Frauen und somit um etwa 26% an. Im Bereich der Sozialen Arbeit erhöhte sich der Anteil der dort tätigen weiblichen Lehrbeauftragten von 6 (2018) auf 18 (2022). Dies entspricht einer Steigerung um 200%. Bei den Fakultäten Betriebswirtschaft, Informatik, Interdisziplinäre Studien und Maschinenbau sind keine oder nur geringe Änderungen in der Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten festzustellen, wobei der Frauenanteil der einzelnen Fakultäten differiert. Während er in der Fakultät Betriebswirtschaft mit 44,4% im Jahr 2022 noch nahezu paritätisch ausfällt, liegt der Anteil in den Fakultäten Informatik mit 25% sowie Maschinenbau bei 13%. In der Fakultät Interdisziplinäre Studien ist der Frauenanteil mit 61% im Berichtszeitraum gleichbleibend hoch. Die Fakultät Elektrotechnik- und Wirtschaftsingenieurwesen hat von 21,7% Frauenanteil im Jahr 2018 zu 7,14% Frauenanteil im Jahr 2022 den größten Rückgang an weiblichen Lehrbeauftragten zu verzeichnen (siehe Diagramm 4 im Anhang).

1.1.4. VOLLZEIT-/TEILZEITBESCHÄFTIGUNGEN UND BEURLAUBUNGEN

Im Jahr 2018 sind 115 Professoren/-innen vollbeschäftigt (Frauenanteil 20,9%), im Jahr 2022 sind 119 Professoren/-innen vollbeschäftigt (Frauenanteil 25,2%), dies ist eine Steigerung von 3,5% der vollbeschäftigten Professoren/-innen. Im Jahr 2018 sind lediglich 8 Professoren/-innen teilzeitbeschäftigt (Frauenanteil 37,5%), 2022 ist diese Zahl auf 4 gesunken (Frauenanteil 50%). Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Professoren/-innen liegt die Teilzeitquote 2018 bei ca. 6,4% - sie sinkt im Jahre 2022 auf 3,2%.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben verteilt sich dies wie folgt: 9 Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind 2018 vollbeschäftigt (4 Frauen, 5 Männer), im Jahr 2022 sind es 11 (4 Frauen und 7 Männer). Im Jahr 2018 nehmen 10 Lehrkräfte für besondere Aufgaben Teilzeitbeschäftigung in Anspruch (Frauenanteil 20%), 2022 sind es 9 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Frauenanteil 77,8%). Die Teilzeitquote, basierend auf der Gesamtzahl der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, fällt damit von 52,6% in 2018 (10 Lehrkräfte Teilzeit von insgesamt 19) auf 45% in 2022 (9 Lehrkräfte Teilzeit von insgesamt 20) (siehe Diagramm 5, Diagramm 6 im Anhang). Für die weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben hat die Teilzeitbeschäftigung (ohne Altersteilzeit) insgesamt einen hohen Stellenwert, was sich durch den hohen Prozentsatz an Teilzeitbeschäftigung bemerkbar macht. Im Berichtszeitraum war lediglich ein Professor beurlaubt. Daher können innerhalb des Berichtszeitraums keine allgemeinen Rückschlüsse gezogen werden.

1.1.5. STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND EINSTELLUNGEN PROFESSORENSCHAFT

Für die im Berichtszeitraum 2018 – 2022 ausgeschriebenen Professuren wurden 22 Professoren/-innen berufen, davon zehn Frauen (45,5%) und zwölf Männer (54,5%). Alle innerhalb des Berichtszeitraumes berufenen Professuren sind der Besoldungsstufe W2 zuzurechnen. Die Zahl der Professoren/-innen der Besoldungsstufe C3/W3 hat im Berichtszeitraum von 12 Beschäftigten (2018, 16,7 % Frauenanteil in 2018) auf 6 Beschäftigte (2022 mit 0 % Frauenanteil) deutlich abgenommen. Im Berichtszeitraum wurden keine W1-Professuren an der Hochschule vergeben. Im Berichtszeitraum wurden fünf LfBA neu beschäftigt (zwei Frauen, drei Männer).

1.1.6. WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS

PROMOTIONEN

Aktuell laufen an der HAW 59 kooperierende Promotionen mit verschiedenen Universitäten – 22 Doktorandinnen und 37 Doktoranden. Diese werden mittels Diagramm 8 im Anhang unterteilt nach Fakultät abgebildet. Die Anzahl der Promotionen ist insgesamt nicht groß genug, als dass hieraus abgeleitete Tendenzen als statistisch signifikant angesehen werden können. Da die die HAW derzeit kein eigenes Promotionsrecht hat, erfolgte in 2023 die Bewerbung um insgesamt 3 Promotionszentren mit jeweils 2 weiteren Hochschulen mit dem Ziel, den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen zu steigern. Nach abgeschlossener Promotion erfolgt jedoch selten die Berufung an der „ausbildenden“ Hochschule (In-House Berufung, Berufungsverfahren). Deshalb bieten Hochschul-Promotionszentren die Chance, bei vergleichsweise hohem Qualitätsstandard wie den kooperierenden Universitäten, den wissenschaftlichen Nachwuchs hochschulübergreifend auszubilden und die Anzahl zu erhöhen.

Seit 2018 wurden elf Promotionen von zwei Frauen und neun Männern abgeschlossen (siehe Diagramm 7 im Anhang).

Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut, die Technische Hochschule Augsburg und die Technische Hochschule Deggendorf beantragen gemeinsam ein fachlich begrenztes Promotionsrecht für das Promotionskolleg Nachhaltige Produktion. Da die drei Partnerhochschulen über eine umfassende Expertise in anwendungsbezogener Forschung und Entwicklung sowie im Technologie- und Wissenstransfer zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft verfügen, wird dies die Attraktivität für den wissenschaftlichen Nachwuchs steigern und diesen an die Hochschulen binden.

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER/-INNEN MIT MASTERABSCHLUSS IN DRITTMITTELPROJEKTEN

Während des Berichtszeitraums lag die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen mit Masterabschluss in Drittmittelprojekten bei 159, 66 Frauen und 93 Männer. Dies ergibt einen Frauenanteil von 41,5% und liegt leicht über dem Anteil der weiblichen Masterstudentinnen, der derzeit an der Hochschule Landshut bei 40,6% liegt.

1.1.7. STUDIERENDE

STUDIERENDE NACH FAKULTÄTEN

Die Zahl der Studierenden insgesamt ist im Berichtszeitraum leicht rückläufig. Hierbei ist die Zahl der Studienabbrecher leicht angestiegen. Aufgrund fehlender Rückmeldungen liegen keine

aussagekräftigen Erkenntnisse zu den Gründen vor. Trotz der rückläufigen Gesamtzahl der Studierenden steigt der Anteil der weiblichen Studierenden im Berichtszeitraum um knapp drei Prozentpunkte und zwar von etwa 38,1% im WS17/18 auf ca. 40,8% im WS21/22 hochschulweit (siehe Diagramm 10 im Anhang).

Insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils in der Fakultät Maschinenbau von 8,24% im WS 17/18 auf 10,2% im WS 21/22, trotz gleichzeitigem Rückgang der Studierenden der Fakultät Maschinenbau um 33%, ist eine erfreuliche Kennzahl. Die Gesamtzahl der Studienabbrecher/-innen dieser Fakultät ist im Vergleichszeitraum in etwa konstant geblieben, wohingegen der Frauenanteil der Studienabbrecher/-innen von 14,8% im WS 17/18 zu 9,3% im WS signifikant zurückgegangen ist.

Die Fakultät Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen ist bei ebenfalls rückläufigen Studierendenzahlen weiterhin die personenstärkste Fakultät mit über 1300 Studierenden. Der Frauenanteil steigt im Vergleichszeitraum von 22,5% auf 24,2% und leider auch die Quote der Studienabbrecherinnen von 24,2% auf 29%. Hier ist anzumerken, dass in der Fakultät ET-WI die Zahl der Studienabbrecher/-innen insgesamt zugenommen hat. Die dennoch gestiegenen Frauenanteile der Studierenden dieser Fakultät sind auf die Zunahme der Studienanfängerinnen zurückzuführen. Deren Anteil beträgt im WS 21/22 24,6% gegenüber 22,9% im WS 17/18. Hierbei ist ein relativer als auch absoluter Zuwachs an Studienanfängerinnen festzustellen. Dies stimmt optimistisch trotz des „Leaky-Pipeline-Effekts“ einen Zuwachs der weiteren Qualifizierungsebenen zu erreichen. Die Fakultät Informatik weist einen Rückgang der Studierenden von 11,5% aus, wobei die Anzahl der Studentinnen um 18,7% zurückging. Die Zahl der Studienabbrecher ist gestiegen, der Frauenanteil der Studienabbrecher/-innen deutlich gesunken (WS 17/18: 27,3% vs. WS 21/22: 23,8%). Die zum WS 2015/2016 neu gegründete Fakultät Interdisziplinäre Studien mit ihren Studiengängen Gebäudesprachdolmetschen und Ingenieurpädagogik verzeichnet einen starken Zuwachs an Studierenden von 161,7% gegenüber dem WS 17/18 (siehe Diagramm 10, Diagramm 11 im Anhang).

STUDIERENDE IN MINT-FÄCHERN

Mit Blick auf die MINT-Fakultäten sank der Anteil der Studierenden in den technischen Studiengängen an der HAW zwischen 2017 und 2022 von 63,4% auf 57,5% (von 3178 auf 2645 Studierende). Den stärksten Rückgang an Studierenden gegenüber 2017 verzeichnet die Fakultät Maschinenbau. Die Zahl der Studierenden sank um 33,9% (von 862 Studierenden im WS 17/18 auf 570 Studierende im WS 21/22). Um dem Trend entgegen zu wirken, wurde zum WS 22/23 der Studiengang Bauingenieurwesen eingeführt, der seit Start erfreulicherweise 42 % Frauenanteil aufweist. Der Anteil der Studentinnen in den MINT Fakultäten ist seit WS 17/18 kaum verändert (siehe Diagramm 11 im Anhang).

STUDIENANFÄNGER/-INNEN

Nach der Zielvereinbarung zum Innovationsbündnis Hochschule 4.0 vom 08.07.2019 wurde die Zahl der Erstimmatrikulierten mit jährlich 962 festgelegt in den Studienjahren 2019 bis 2022. Diese Zahl wurde mit 1244 (WS 2019), 1188 (WS 2020) sowie 1292 (WS 2021) übertroffen. Entgegen dem bundesweiten Trend, nach dem seit dem **Wintersemester 17/18 die Zahl der Studienanfänger/-innen um 7,95 Prozent rückläufig** ist (Berechnungen nach Statista, „Anzahl der Studienanfänger/-innen im ersten Hochschulsemester in Deutschland in den Studienjahren von 1995/1996 bis 2021/2022“), kann die Hochschule Landshut einen Zuwachs von 20 Prozent bei den Studienanfänger/-innen verzeichnen. Hochschulweit hat zeitgleich auch der **Anteil der weiblichen Studienanfängerinnen von 39,2% (WS**

17/18) bis hin zu 42,7% im Jahre 2022 zugenommen bei einer zuletzt leicht rückläufigen Anzahl der Studierenden (siehe Diagramm 12, Diagramm 13 im Anhang).

ABSOLVENTEN/-INNEN

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%. Der hochschulweite Anteil der Absolventinnen in den Vergleichsjahren mit 37% (Studienjahr 2017) und 43,9% (Studienjahr 2022) liegt im Durchschnitt der weiblichen Studierenden (siehe Diagramm 14, Diagramm 15 im Anhang).

1.1.8. GREMIEN UND FUNKTIONEN

Die Hochschulleitung besteht aus dem Präsidenten, drei Vizepräsident/-innen und dem Kanzler. Im weiteren dem Hochschulrat und dem Senat. Die Hochschulfrauenbeauftragte ist Mitglied in der erweiterten Hochschulleitung, im Senat und im Hochschulrat. Die Fakultätsleitungen setzen sich paritätisch aus drei Frauen (ET/WI, SA, IDS) und drei Männern (MB, IT, BW) zusammen. Der Frauenanteil der Hochschulleitung und Gremien insgesamt beträgt 33,1 % im WS 20/21 (siehe Diagramm 16, Diagramm 17, Tabelle 3 im Anhang).

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

Als Hochschule Landshut stemmen wir uns gegen den Trend rückläufiger Studierendenzahlen und setzen den Schwerpunkt unserer Bemühungen in ein attraktiveres Studienangebot, bei herausragenden Studienbedingungen, mit dem Ziel unsere Studierendenzahlen über das vorangegangene Niveau zu erhöhen. In den letzten beiden Jahren wurden 14 neue Studiengänge gegründet, die im Wesentlichen durch das bestehende Lehr- und Verwaltungspersonal gestemmt werden. Die Bemühungen haben zu einem Anstieg der Studienanfänger/-innen von 20 % im Vergleich zum WS 17/18 (hochschulweit von 1075 Studienanfänger/-innen im WS 17/18 zu 1292 im WS 21/22) geführt. Bundesweit fiel demgegenüber im gleichen Zeitraum die Zahl der Studienanfänger/-innen um 7,95 Prozent. Auch in den MINT-Fächern verzeichnet die HAW einen Zuwachs im gleichen Zeitraum von 11,2 % (von 614 Studienanfänger/-innen im WS 17/18 vs. 683 Studienanfänger/-innen im WS 21/22).

Trotz der erschwerten Voraussetzungen setzt sich die Hochschule Landshut seit Jahren für Frauenförderung, Diversität und Gleichstellung ein, die in einer Vielzahl von Veranstaltungen und Maßnahmen münden (siehe Kapitel 4). Diese Aktivitäten haben erfreulicherweise zu einer Erhöhung des Anteils an Professorinnen (Stand 01.01.2022) auf 26,4 % geführt. Dies entspricht seit 2018 einem Anstieg von 5 %.

Übersicht SWOT-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an HAW



Abbildung 1: 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 Whole Institution Approach für eine nachhaltige Entwicklung berücksichtigt die Hochschule Landshut alle Dimensionen der Nachhaltigkeit: die Ökologie, Soziales, Ökonomie und Technik. Sämtliche Aktivitäten zur Förderung von Frauen, Gleichstellung und Diversität werden daher unter der sozialen Dimension – der sozialen Nachhaltigkeit eingeordnet. Ein gemeinsames Miteinander und zukunftsorientiertes Handeln sind wichtig an der Hochschule Landshut. Alle Hochschulangehörigen sollen eine hohe Zufriedenheit und eine bestmögliche Zusammenarbeit erleben. Darüber hinaus soll eine möglichst lange Bindung von Studierenden, Mitarbeitenden und Lehrenden an die Hochschule erreicht werden. So werden z. B. Studentinnen durch verschiedene Programme (siehe Kapitel 4.3) schon zu einem frühen Zeitpunkt in ihrem Studium nachhaltig gefördert, um somit eine erfolgreiche Karriere in den verschiedenen Bereichen Technik / Wirtschaft / Soziales / Lehre und Forschung zu ermöglichen. Die Bereitschaft und Neugierde zur Weiterbildung in allen Bereichen werden durch verschiedene akademische Angebote gefördert. Teilhabe, Mitbestimmung und Förderung von Kompetenzen aller Angehörigen der Hochschule und insbesondere von Frauen in Wissenschaftlichen Bereichen werden angestrebt.

Gleichstellung und Diversität:

Gleichstellung und Diversität sind wichtige soziale Aspekte für eine tolerante Gesellschaft mit demokratischen Grundwerten, die weltweit selbstverständlich sein sollten. Die Hochschule Landshut steht für Vielfalt und Toleranz, setzt sich für diese Aspekte ein und bekennt sich bereits in Ihrem Leitbild dazu, Diversität zu leben. Frauen, Männer und nicht-binäre Personen werden in allen Bereichen gleichbehandelt. Hierzu wurden gerade auch zur Förderung von Frauen verschiedene Maßnahmen im Rahmen des Diversitätsverständnisses umgesetzt (siehe Kapitel 4.1, 4.3, 4.4, Abbildung 2).



Veröffentlichung von Zielkatalogen (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 2: Projekte Hochschule Landshut für genderorientierte Gleichberechtigung

Mit verschiedensten Maßnahmen wird die Chancengleichheit, insbesondere die Förderung von Frauen unterstützt. Jede/r Hochschulangehörige soll respektvoll und diskriminierungsfrei behandelt werden und sich in einem vielfältigen Umfeld entfalten können. An der Hochschule wurden verschiedene Ämter und Funktionen an der Hochschule eingeführt, die Unterstützung bei den Themen Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst und Gleichstellung insgesamt (unabhängig von Herkunft, Konfession oder Geschlecht), Frauenförderung, Beratung gegen Antidiskriminierung sowie psychologische Beratung für alle Hochschulangehörige leisten. Diese sind:

Tabelle 1: Ämter und Funktionen an der HAW Landshut zur Unterstützung der Gleichstellung

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

Trotz erkennbar positiver Trends sind wir weiterhin bestrebt, die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen weiter zu fördern. So hat sich etwa die Anzahl der Professorinnen insgesamt weiter vergrößert, andererseits sind Frauen noch immer unterrepräsentiert.

Inklusion und Barrierefreiheit:

Die Unterstützung von Inklusion und Barrierefreiheit sind Teil der gelebten Diversität an der HAW. So ist der Studiengang „Gebärdensprachdolmetschen“ der Fakultät Interdisziplinäre Studien (IDS) ein gutes Beispiel für Inklusion an der HAW. In diesem Studiengang lehrt und forscht eine Professorin mit einer körperlichen Beeinträchtigung (gehörlos) und ist zudem die Studiengangsleiterin. Weiterhin gibt es einige gehörlose LfBA und Lehrbeauftragte, die in verschiedenen Kursen unterrichten. Als Zeichen gelebter Inklusion werden bei Veranstaltungen/Sitzungen zusätzlich Gebärdensprachdolmetscher/-innen eingesetzt. Darüber hinaus verfügt die erst in 2015 gegründete Fakultät IDS über einen hohen Studentinnen- und Professorinnen-Anteil, auch in den MINT-Fächern/Studiengängen. Weitere Maßnahmen sind im Kapitel 4.2 und in der Abbildung 3 zu finden.



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 3: Projekte Hochschule Landshut für Diversität und Barrierefreiheit

Bildung, Karriere und Familie:

Um Frauen bestmöglich auf ihrem Bildungs- und Karriere- Weg zu unterstützen, bietet die Hochschule Landshut verschiedene Angebote, um den Schülerinnen, Studentinnen und Professorinnen Unterstützung anzubieten (siehe Kapitel 4.3). Diese beginnen bereits weit vor dem Studieneintritt in der Grundschule und reichen bis zur Junior-Hochschule für Abschluss-Klassen, bei denen gezielt Frauen angesprochen werden, um deren Interesse für ein Studium an HAW vor allem auch im MINT-Bereich zu wecken, sowie einen Masterabschluss zu erwerben und zu promovieren (siehe Tabelle 2 und Kapitel 4).

Tabelle 2: Unterstützung für Mädchen Bildungs- und Karriere- Weg

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

Außerdem ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen an der HAW und ist Mitglied im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“. Durch verschiedenste Projekte, die in Abbildung 4 dargestellt sind, bietet die Hochschule den Studierenden und Mitarbeiter/-innen ein attraktives diskriminierungsfreies Umfeld für Familien (siehe Kapitel 4.3).

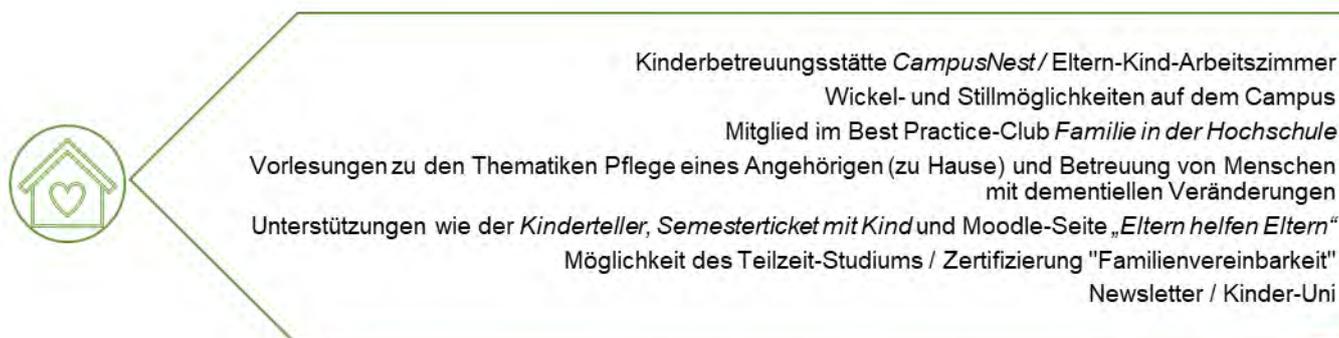


Abbildung 4: Projekte der Hochschule Landshut für Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Antidiskriminierung:

Um Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Gewalt sowie Stalking und sonstige Grenzverletzungen weitestmöglich zu verhindern, wurden Leitlinien gegen Grenzverletzungen verabschiedet. Diese dienen dem Schutz, der Aufklärung und der Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen. Die Fakultät Soziale Arbeit hat darüber hinaus als Pilot-Fakultät ein Schutzkonzept entwickelt, das hochschulweit ausgerollt werden soll. Dieses Konzept enthält Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Machtmissbrauch, Grenzüberschreitungen, Diskriminierung, sexuelle Belästigungen und jegliche Form von Gewalt weitestmöglich eingedämmt werden (siehe 2.3, 4.5).

Zudem verfügt die HAW im Rahmen des Beschwerdemanagements über verschiedene interne und externe Anlaufstellen, an die man sich bei Bedarf wenden kann (siehe Kapitel 6). Wenn gegen Vorkommnisse vorgegangen werden soll, kann dies je nach Schwere der Tat, in verschiedenen Schutzmaßnahmen wie z. B. Gewaltschutzantrag resultieren. Es bleibt kein erwiesener Fall ungeahndet und Verhalten, welches gegen die Leitlinien der Hochschule und die Menschenwürde verstößt, wird nicht geduldet.

Interdisziplinäres Lernen:

Um ein möglichst breites Kompetenzspektrum und interdisziplinäre Lehrangebote zu bieten, haben alle Studierenden der Hochschule die Möglichkeit die „Studium Generale“-Kurse zu nutzen. Hierdurch soll ein disziplinübergreifender Kompetenzerwerb und die Interessensförderung der Studierenden während des Studiums gewährleistet werden. Das interdisziplinäre Lernen wird darüber hinaus durch die vielen verschiedenen, teilweise fakultätsübergreifenden innovativen Studiengänge der Hochschule ermöglicht (siehe Kapitel 4.6).

Internationalisierung:

Internationalisierung ist ein wesentlicher Baustein der Hochschule Landshut, welcher genutzt werden kann, um sich im weltweiten Wettbewerb in Lehre und Forschung höher zu qualifizieren und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Dieser gewinnt fortlaufend an Bedeutung und dient dazu, internationale Partnerschaftskooperationen aufzubauen, neue Mitarbeiter/-innen zu gewinnen sowie den Studierenden die Möglichkeit zu schaffen, im Ausland zu studieren. Ziel ist insbesondere den Frauenanteil weiter zu erhöhen, um langfristig die Parität von weiblichen und männlichen Ausland-Studierenden zu erreichen. Weitere Hilfsangebote werden im Kapitel 4.7 erläutert und in der Abbildung 5 aufgelistet.



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

Abbildung 5: Projekte der Hochschule Landshut für Internationale Zusammenarbeit

2.2. SCHWÄCHEN

Beschränkte finanzielle und personelle Ressourcen:

Im direkten Vergleich zu den umgebenden Hochschulen steht der Hochschule Landshut im Verhältnis zu den Studierendenzahlen ein geringeres Budget sowie geringeres Lehr- und Verwaltungspersonal zur Verfügung. Weiterhin ist aufgrund der insgesamt rückläufigen Studierenden, z. B. aufgrund Geburtenrückgangs und Wegfalls des Einmaleffekts der Zusammenlegung der G8/G9 Stufen (deutschlandweiter Fachkräftemangel), auch in Landshut ein Rückgang der Studierendenzahlen insbesondere in technischen Studiengängen zu verzeichnen. Daher wurde das Budget der Hochschule Landshut in den letzten Jahren um rund 500.000 € gekürzt. Um dem Trend entgegenzuwirken, lag der Fokus der Hochschule daher primär bei der Erhöhung der Studierendenzahlen. In den letzten beiden Jahren wurden 14 neue Studiengänge gegründet die im Wesentlichen aus dem bestehendem Lehr- und Verwaltungspersonal gestemmt werden. Die Hauptarbeit zur Gleichstellung und Frauenförderung wird derzeit von einer Teilzeitkraft im Büro der Frauenbeauftragten, der Hochschul-Frauenbeauftragten und stellvertretenden Frauenbeauftragten (mit einer Lehrentlastung von 1-2 SWS) sowie den Fakultätsfrauenbeauftragten mit einer Lehrentlastung von durchschnittlich 1 SWS geleistet.

Trotz der erschwerten Voraussetzungen setzt sich die Hochschule Landshut seit Jahren für Frauenförderung, Diversität und Gleichstellung ein, die wie vorne beschrieben in einer Vielzahl von Veranstaltungen und Maßnahmen münden. Diese Aktivitäten haben erfreulicherweise zu einer Erhöhung des Anteils an Professorinnen (Stand WS/SS 21/22) auf 26,4 % geführt. Dies entspricht seit 2018 einem Anstieg von 5 %.

Zudem binden die ständig steigenden gesetzlichen Anforderungen mit einhergehenden zusätzlichen Berichtspflichten wie z. B. für Frauenförderung, Gleichstellung, Klimaschutz (Treibhausgasbilanzierung) und viele andere Bereiche, zusätzliche personelle Ressourcen, die meist durch die bestehenden Mitarbeiter/-innen abgedeckt werden müssen.

Frauenanteil im MINT-Bereich:

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Lehrpersonal ist in den letzten Jahren erfreulicherweise angestiegen, liegt aber dennoch deutlich unter dem Anteil an männlichen Personen, die in den Studiengängen: Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik und Maschinenbau lehren. Durch die geringere Anzahl an weiblichen Studierenden in Mint-Fächern (Maschinenbau derzeit 8 %), ergibt sich auch eine geringere Zahl an Masterandinnen und möglichen Promotionsanwärterinnen. Dies birgt die Gefahr, dass zukünftig weniger promovierte Mitarbeiterinnen an der Hochschule oder anderen Universitäten arbeiten können und der Frauenanteil dadurch weiter stagniert.

Nichtsdestotrotz ist es an der Hochschule Landshut insbesondere durch die Sensibilisierung der ProfessorInnen und Aktivitäten des Forschungsschwerpunkts Energie gelungen, den Anteil an weiblichen promovierenden wissenschaftlichen Mitarbeitern auf über 70 % zu erhöhen. Hieraus sind in den letzten beiden Jahren bereits 2 abgeschlossene Promotionen hervorgegangen und eine Frau hat bereits eine Professur angenommen.

2.3. CHANCEN

Um den Risiken entgegenzuwirken werden verschiedene Maßnahmen, Programme und flexible Arbeitszeitmodelle (siehe Stärken) angeboten, um die HAW als attraktiven Studien- und Arbeitsort weiter zu stärken. Oft werden die Bachelor Absolventinnen und Absolventen an der Hochschule Landshut direkt weiter ausgebildet, um ihnen eine Möglichkeit zu geben, in einem vertrauten und sicheren Umfeld ihre Karriere anzutreten. Außerdem sollen die folgenden geplanten Projekte, Angebote und Programme aufgebaut und genutzt werden, um die Repräsentanz von Frauen an der Hochschule weiter zu erhöhen.

Aufbau Women MINT-Career-Compass:

Den weiblichen Wissenschafts-Nachwuchs in den MINT-Bereichen signifikant zu erhöhen, ist vielen Hochschulen, auch der Hochschule Landshut bis zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht gelungen. Durch den geringen Anteil an weiblichen Studentinnen in den MINT Studiengängen wird auch der Nachwuchs für Spitzenfunktionen in der Wirtschaft sowie der wissenschaftlichen Karrierelaufbahn zu einer Professur beschränkt. Das Projekt des Women MINT-Career-Compass soll dazu dienen, eine Verbesserung der aktuellen Situation an der Hochschule Landshut sowie anderen interessierten Hochschulen zu ermöglichen.

Ausbau Schutzkonzept für Antidiskriminierung und gegen Grenzüberschreitungen:

In der Fakultät Soziale Arbeit wurde über einen zweijährigen Diskussions- und Evaluationsprozess ein umfangreiches Schutzkonzept entwickelt. Im Zuge dessen wurde u. a. eine Verhaltensampel erstellt, die aufzeigt, welches Verhalten in Ordnung ist und ab welchem Zeitpunkt Grenzüberschreitungen und Missbrauch stattfinden. Aufgrund der erfolgreichen Erprobung in der Fakultät Soziale Arbeit, ist eine Ausweitung und Anpassung auf die gesamte Hochschule geplant (siehe Kapitel 6.3).

Ausbau Rekrutierung:

Um den Frauenanteil an der Hochschule zu fördern, werden neben den beschriebenen Maßnahmen weitere Ansätze unternommen, Frauen im MINT-Bereich zu gewinnen (siehe Kapitel 4.3, 4.4). Für eine Rekrutierung von Fachfrauen wird hierzu kontinuierlich online Werbung und Öffentlichkeitsarbeit betrieben. Dies erfolgt über Online-Karriereportale und Anzeigenschaltungen, in Fachzeitschriften oder Jobportalen. Weiterhin dienen externe Messen und Veranstaltungen zusätzlich als Ort für Austausch und Anwerbungen. Zudem können auch bei den zahlreichen Hochschul-Veranstaltungen und Netzwerken Kontakte geknüpft werden. Weitere aktuelle Maßnahmen sind Gendersensible Anpassung der Stellenausschreibungen unter Darstellung spezifischer Gleichstellungsaspekte und -angebote. Weiterhin findet eine gezielte Recherche in Datenbanken und Suche über Headhunter für geeignete Frauen für Berufungsverfahren statt.

2.4. RISIKEN

Verstärkung Fachkräftemangel und Mitarbeiterfluktuation:

Trotz einer tendenziell steigenden Zahl an neu eigestellten Professorinnen und Professoren ist die gesamte Anzahl an Lehrbeauftragten, die an der Hochschule Landshut vertreten sind, vergleichsweise gering. Auch die Stellen für studentische Hilfskräfte sind im direkten Vergleich zu anderen Hochschulen stärker beschränkt. Aus dem Gender-Monitoring geht auch hervor, dass der Anteil der von der Hochschule beschäftigten Frauen in Anstellung als Lehrbeauftragte oder Hilfskraft geringer ist, als der Anteil an männlichen beschäftigten Personen. Aufgrund der generell zurückgegangenen Anzahl an Studienanfängern bedeutet das für die Zukunft natürlich einen niedrigeren Prozentsatz an Absolventinnen. Das führt wiederum zu einer eventuell geringeren Anzahl an weiblichen Ausgebildeten, die insbesondere selbst als Fachkraft an Hochschulen in verschiedenen Bereichen arbeiten könnten.

Das Fehlen von Fachkräften in allen Branchen und Bereichen bayernweit kann zudem an der HAW zur höherer Mitarbeiterfluktuation und dem Abgang von beschäftigtem Personal führen. Auch die regionale Konkurrenzsituation mit den umliegenden Hochschulen verschärfen diese. Im näheren Umfeld der Hochschule Landshut liegen die Hochschule Regensburg, München, die Technische Hochschule Ingolstadt sowie die technische Hochschule Rosenheim und Weihenstephan-Triesdorf.

So möchten insbesondere Frauen die als Elternteil gefordert sind, häufig keinen weiten Weg auf sich nehmen, um zu ihrer Beschäftigungsstelle zu pendeln. Auch ein Wechsel der Arbeitsstelle durch eine neue Familiengründung während der bereits bestehenden Beschäftigung ist ein Grund für die Fluktuation. Durch die vielen Jobangebote, die mittlerweile durch umliegende Hochschulen bestehen, wird oftmals die Arbeitsstelle gewählt, welche räumlich am nächsten zum eigenen Wohnort liegt, um Zeit für die Familie einzusparen. Auch das Abwerben von Mitarbeiter/-innen durch andere Hochschulen kann ein Grund für den Weggang von Landshut sein.

Sinkende Studierendenzahlen:

Die Absicht, die durch das Konzept des G8 Abschlusses verfolgt wird, ist, dass mehr Schüler/-innen früher ihr Abitur bestehen und dadurch schneller mit dem Studium beginnen können. Allerdings wurde es ersichtlich, dass aus dem Grund der verkürzten Schulzeit weniger Schülerinnen und Schüler direkt mit einem Studium beginnen. Das gewonnene Jahr wird häufig genutzt, um praktische Erfahrungen zu sammeln oder längere Reisen zu unternehmen und nicht um danach ein Studium aufzunehmen. Auch durch die Corona-Pandemie haben in den letzten Jahren weniger Menschen angefangen, zu studieren

oder ihr Studium vorzeitig freiwillig beendet. Die Risiken durch Krankheit, die gegeben waren, konnten von vielen Personen nicht eingegangen werden. Die ausschließliche Darbietung von online Lehrveranstaltungen kann ein weiterer Grund sein, weshalb sich gegen ein Studium entschieden wurde und dafür, den Beginn dessen zu verschieben. Der Rückgang der Geburtenquote ab dem Jahre 2001 bis 2015 verdeutlicht zudem den Grund für einen Rückgang der Studierenden. Da weniger Kinder geboren wurden, konnten auch weniger Menschen eine akademische Ausbildung erlangen. Erst seit 2015 steigt die Geburtenrate wieder mäßig, was sich in Zukunft positiv auf die Studierendenzahlen auswirken kann.

Aufgrund der insgesamt rückläufigen Studierenden wurde das Budget der Hochschule Landshut in den letzten Jahren um rund 500.000 € gekürzt. Außerdem tritt auch das Problem einer drohenden Studiengangskürzung angesichts der sinkenden Anzahl an Studierenden auf. Einige Studiengänge der Hochschule Landshut haben nur eine Aufnahmezahl von bis zu 25 Personen. Wenn die Zahl der Bewerber/-innen weiterhin zurück gehen sollte, besteht eine Gefährdung, die betroffenen Studiengänge weiterhin anbieten zu können. Aus der Kürzung dieser würde wiederum resultieren, dass der Hochschule die Möglichkeit fehlt, ihren Studierendenanteil sowie die Mitarbeiterzahl zu erhöhen und mehr Plätze zu schaffen. Auch der Gewinn möglicher Mitarbeiter/-innen aus den Absolventen/-innen für die Zukunft kann hierdurch weiter zurück gehen.

3. ABLEITUNG QUANTITATIVER UND QUALITATIVER GLEICHSTELLUNGSZIELE DER HOCHSCHULE

3.1. ERHÖHRUNG DER ANTEILE VON FRAUEN AUF PROFESSUREN

Auch wenn der Anteil der Professorinnen an der HAW seit 2012 deutlich gesteigert werden konnte, lag er in 2021 mit 23,53% leicht unter dem Bayerndurchschnitt mit 23,9% und deutlich unter dem Bundesschnitt mit 27,2%. Die Hochschule Landshut strebt daher bei den Professuren eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils an. Mit der Zielvereinbarung 2023 – 2027 wurde der Zielwert des Aufwuchses zum Stichtag 01.12.2026 mit 32% sowie der Zielwert gesamt von 28% bis 2026/27 vereinbart. Dies ist ein hochgestecktes Ziel, weil in ingenieurwissenschaftlichen Fächern der Anteil qualifizierter Bewerberinnen trotz vielfältiger Bemühungen noch immer deutlich geringer ist als in sozialwissenschaftlichen Disziplinen, Außerdem stellt sich die die Bewerberinnensituation bei Berufungsverfahren trotz Rekrutierung schwierig dar. Darüber hinaus sind Frauen in Spitzenpositionen im Wissenschaftsmanagement ebenso unterrepräsentiert. Durch die Analyse der konkreten Rahmenbedingungen und Erhöhung der Attraktivität einer Beschäftigung an der HAW mit den verschiedenen, im Kapitel „Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen“ dargestellten Maßnahmen sollen Anreize für Bewerberinnen geschaffen werden.

Maßgeblich für die Vorgabe der Erhöhung des Frauenanteils auf 28% ist bei der derzeitigen Ausgangslage die Zielvorgabe gemäß Kaskadenmodell. Aufgrund des fakultätsübergreifenden Lehr-Import und Export sowie dem Angebot von Kombi-Studiengängen mit Techniks Schwerpunkt (z. B. Ingenieurpsychologie Fak. IDS) ist das Ziel hochschulweit und fakultätsbezogen nicht zielführend. Unter Einbeziehung des Kaskadenmodells werden auch für die zukünftige Entwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Personals Indikatoren festgelegt und anhand dessen überprüft. Wo Frauen

unterrepräsentiert sind, wird eine Bevorzugung bei gleicher Eignung verfolgt und es werden soweit möglich Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Durch Gleichstellung als Querschnittsaufgabe werden in der HAW Routinen und Verfahren verbessert. Die Sensibilisierung und Vergegenwärtigung für Stereotypen und Kategorisieren, soll langfristig impliziten Einfluss minimieren. Durch unsere verankerten Leitbilder schaffen wir Voraussetzungen, tatsächliche Gleichbehandlung Realität werden zu lassen.

Um dem Ziel, den Frauenanteil an Professuren weiter zu erhöhen, näherzukommen, werden bei gleicher Eignung bevorzugt Frauen gelistet sowie eingeladen.

Den Mitarbeitenden in Führungsebenen werden Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die die Gender Kompetenz erhöhen. Aufgrund der jährlichen Abfrage zu teilgenommenen Fortbildungsmaßnahmen lässt sich eine ggf. erforderliche Änderung von einem Angebot hin zu Empfehlungen oder verbindlichen Fortbildungsmaßnahmen ableiten. Um eine möglichst hohe Akzeptanz zu erreichen, wählen wir derzeit den Weg freiwilliger Maßnahmen in Form von Inhouse-Bildungsangeboten oder Digitalen Fortbildungen oder Workshops.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals streben wir als Hochschule Landshut ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an. Da dies aufgrund interdisziplinärer Tätigkeiten nur hochschulweit betrachtet werden kann, ist eine Differenzierung nicht weiter möglich oder sinnvoll.

4. ABLEITUNG EIGENER SCHWERPUNKTSETZUNGEN HINSICHTLICH ZIELGRUPPEN, HANDLUNGSFELDERN UND GLEICHSTELLUNGSMÄßNAHMEN

An der HAW verfolgen wir im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beim Thema Gleichstellung einen ganzheitlichen Ansatz und verorten sämtliche Gleichstellungsaktivitäten unter der Dimension der sozialen Nachhaltigkeit. Eine Abgrenzung einzelner Schwerpunktsetzungen ist aus unserer Sicht daher nicht zielführend. Die einzelnen Aspekte bedingen und ergänzen sich weitgehend gegenseitig. Daher verfolgen wir mit unserer Ausrichtung die Umsetzung aller Dimensionen der sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Nachfolgend sind die verschiedenen Handlungsfelder der sozialen Nachhaltigkeit aus der SWOT-Analyse mit laufenden und geplanten Maßnahmen dargestellt:

4.1. GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Auf der Grundlage demokratischer Werte, dem grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrag sowie dem Hintergrund einer zunehmenden Heterogenität der Gesellschaft, leitet sich die Verantwortung für einen sozial gerechten sowie diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung in einem wertschätzenden Arbeitsumfeld ab. Ein selbstreflexiver, sensibilisierender Umgang mit Diversität und Geschlechtergerechtigkeit soll zur Gestaltung eines respektvollen Umgangs im Denken und Handeln aller Hochschulangehörigen beitragen. Alle Personen, die der Hochschule Landshut angehören, sollen ihre persönlichen Ressourcen und Fähigkeiten einbringen und somit die Möglichkeit erhalten, sich

weiterentwickeln zu können. Die Vielfalt an der Hochschule Landshut wird als wertvolle Voraussetzung gesehen und trägt zur Verbesserung der Qualität in der Lehre, Forschung und Transfer fortlaufend bei. Das Leitbild der Hochschule spiegelt wider wie wichtig Diversität am Campus ist. „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).

Um auf die Bedürfnisse aller Angehörigen eingehen zu können verfügt die Hochschule Landshut in einigen Gebäuden auch über Genderneutrale Toiletten, die von allen Personen unabhängig von geschlechtlicher Identität und Zugehörigkeit genutzt werden können. Um die Gleichstellung an der Hochschule weiter voranzutreiben, werden die vorhandenen Prozesse sukzessive überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt.

4.2. INKLUSION UND BARRIEREFREIHEIT

Der Zugang zu Bildung sollte ohne Einschränkungen für jeden ermöglicht werden. Die HAW-Landshut ist eine der wenigen Hochschulen an der gehörlose Dozenten/-innen und Professorinnen in der Lehre angestellt sind.

Um die Barrierefreiheit z. B. für Rollstuhlfahrer/-innen zu ermöglichen, wurden die Eingangsbereiche an der Hochschule umgebaut. Außerdem ist geplant, die Ergebnisse des derzeit entstehenden Klimaschutzkonzeptes der Hochschule auf der Homepage in Gebärdensprache zu übersetzen.

4.3. BILDUNG, KARRIERE UND FAMILIE

Um den Weg der Karriere und die Familie bestmöglich vereinen zu können bietet die HAW-Landshut verschiedene Angebote an um eine Unterstützung hierfür stellen zu können.

Die ersten Schritte und Angebote für ein späteres Studium oder eine Professur finden ihren Startpunkt bereits in der Grundschule und bestehen bis zum Schulabschluss und darüber hinaus.

Um neue Studentinnen zu gewinnen, veranstaltet die Hochschule seit 2010 eine KinderUni, an der Kinder von 8-12 Jahren eine Vorlesung besuchen können. Diese wird durch ehrenamtliches Engagement der Professor/-innen und Mitarbeiter/-innen umgesetzt. Auch den bundesweiten Girls´Day unterstützt die Hochschule Landshut, um Interesse bei Schülerinnen für die MINT-Bereiche zu wecken. 8-10 Workshops werden jährlich angeboten, welche ebenfalls durch Ehrenamtliche Mithilfe präsentiert werden.

Ein besonderes Highlight war die Wanderausstellung „Queens of Structure“, die vom 16.06. bis zum 14.07.2023 im Innenhof der Hochschule Landshut stattfand. Von Frauen an führender Stelle geplante und ausgeführte Bauwerke, wie die Brooklyn Bridge in New York, das Hochhaus The Shard und das London Eye haben eindrucksvoll das weitgefächerte Tätigkeitsfeld von Bauingenieurinnen in Ihrer Arbeitswelt gezeigt. Diese Frauen stehen stellvertretend für alle Frauen, die sich erfolgreich in Ihrem Beruf behaupten. Die Ausstellung wurde gut angenommen und gab jungen Frauen einen guten Einblick in die Berufsperspektiven als Bauingenieurin.

Weitere Veranstaltungen zur Studienorientierung und -beratung, organisiert von der Zentralen Studienberatung (ZSB), sind der Schnuppertag für Schüler/-innen der 10. Klassen, der Studieninformationstag für Oberstufenschüler/-innen und der Bewerbungstag für bereits oder baldige immatrikulierte Studienanfänger/-innen, um neue Kontakte zu knüpfen.

Daneben bietet die ZSB zur Studienorientierung Kurzvorträge, Laborbesuche, Praxistage und Campusführungen durch Veranstaltungen wie Juniorhochschule und Kooperationen mit P- und W-Seminaren an. Durch die Beteiligung an Schulveranstaltungen, Berufsinfortagen, Ausbildungs- und Studieninfomessen und Firmeninfotagen soll das Interesse an der Hochschule Landshut bei potentiellen Studenten/-innen gesteigert werden. Zudem gibt es eine jährlich stattfindende Studentische Karrierebörse der Hochschule Landshut, bei der Interessierte mit den ausstellenden Unternehmen und sozialen Einrichtungen in den Dialog treten und wertvolle Kontakte knüpfen können.

Ferner wird den Studentinnen der MINT-Fächer während des Studiums eine Teilnahme am Bayern-Mentoring-Programm angeboten. Im Rahmen dieses Mentoring-Programms werden allen Teilnehmerinnen zielgerichtete Veranstaltungen, Seminare, Vorträge, Workshops und Treffen angeboten. Das Ziel des BayernMentoring ist die Begleitung von MINT-Studentinnen während des Studiums und in der Phase ihres Berufseinstiegs, dem Aufbau und der Nutzung der angebotenen Netzwerke sowie einer Verringerung der Abbruchquoten in MINT-Studiengängen.

Damit Frauen einen Masterabschluss verfolgen 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,
- bis zur Sammlung von Lehrerfahrungen mit dem Programm „rein in die Hörsäle“ für Frauen (Lakof) die bereits Ihre Promotion und Berufs- aber noch keine Lehrerfahrung haben.
- 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

In Kooperation mit der LaKoF – Förderprogramme für Hochschulen:

- Teilnahme an Neuer Kampagne „WerdeProfessorin“
- Stipendienprogramme: Qualifizierungsstipendium, Promotionsstipendium
- „rein in die Hörsäle“ – Lehrauftragsprogramm: Förderung von Lehrbeauftragten
- Berufungsverfahren – Anpassung Ausschreibungstext, Vorschlagrecht der Fakultäts-FBs von bis zu 3 Kandidatinnen f. Einladung in Probelehrveranstaltungen (nicht LaKoF)
- Professorinnenprogramm II: Workshops zu Gender und Lehre, MINT Summer Schools, Frauen in MINT (Ausstellung und Podiumsdiskussion) Workshop für geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit, Leitfaden gendersensible Sprache
- Mint-Summer school fortgeführt



Nachwuchsförderung im Bereich Forschung: Promotion: Teilnahme an Kampagne I love Science, zur gezielten Einwerbung von geeigneten Frauen in Verbundpromotionen

Neben den Karrieremöglichkeiten und aufgeführten Weiterbildungsmaßnahmen verfügt die Hochschule über eine Vielzahl an verschiedenen Angeboten um Karriere und Familie zu vereinen:

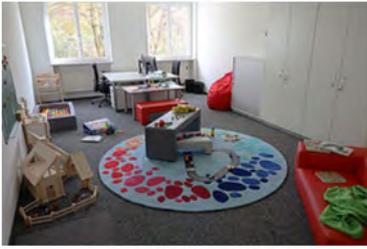
Mit der hochschuleigenen Kinderbetreuungsstätte CampusNest erfolgt die Kinderbetreuung direkt am Arbeits-/Studienort, um das Elterndasein besser mit der angestrebten Karriere zu verbinden.

Der Ausbau der Kinderbetreuung hat sich als eine der wichtigsten Maßnahmen erwiesen. Das im Jahr 2015 eröffnete CampusNest als Kinderbetreuungsstätte der Hochschule Landshut besteht aus zwei Krippen- und zwei Kindergartengruppen. Das Angebot wird zunehmend von den Studierenden und Hochschulmitarbeitenden nachgefragt; es ist ein leichter Anstieg von Hochschulkindern im CampusNest zu verzeichnen. Diesen Anstieg beobachtet man auch in Diagramm 18 im Anhang, in dem die betreuten Kinder im CampusNest von Studierenden bzw. Hochschulmitarbeiter/-innen aufgetragen sind. Auffallend ist, dass mehr Studierende ihre Kinder im CampusNest betreuen lassen als Hochschulmitarbeiter/-innen.

Die Hochschule Landshut versucht stetig auf die Bedürfnisse der Angestellten einzugehen und bietet deshalb flexible Arbeitszeitmodelle. Ziel im Rahmen der zum 15. März 2016 erlassenen Dienstvereinbarung ist es, die Flexibilisierung der Arbeit sowohl im Interesse der Dienststelle als auch der Beschäftigten sinnvoll zu gestalten. Gleichzeitig soll damit durch zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation die Arbeitsqualität und Produktivität, die Selbstverantwortung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensführung gefördert werden. Dies bezieht sich z. B. auf die Möglichkeit der individuellen Stundeneinteilung in einem bestimmten Zeitfenster oder dem Angebot einen Teil der Arbeit in Remote ausüben zu können und somit trotz Beruf, Zeit für die Familie, Betreuung und Pflege zu haben. Dies ist ein großer Vorteil für Mitarbeiter/-innen, die zusätzlich zum Arbeitsalltag noch durch Care-Aufgaben eingebunden sind. Im Berichtszeitraum haben in 2022 39 Mitarbeitende (31 Frauen/8 Männer), in 2021 27 Mitarbeitende (20 Frauen / 7 Männer), in 2020 15 Mitarbeitende (12 Frauen / 3 Männer), in 2019 8 Mitarbeitende (7 Frauen / 1 Mann) und in 2018 1 Mitarbeiterin die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch genommen. Anhand der Entwicklung ist die steigende Nachfrage abzuleiten, wenngleich die Pandemie einen maßgeblichen Anteil an dieser Entwicklung gehabt haben wird.

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.

Die Hochschule Landshut ist Mitglied im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“, worunter zu verstehen ist, dass die Hochschule Studierende sowie Mitarbeiter/-innen mit Familie bestmöglich unterstützt, um Studium, Beruf und Familie gut zu vereinbaren (siehe Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“).



Der Abschnitt „Bildung, Karriere und Familie“ hat bereits verschiedene Angebote für Eltern an der Hochschule aufgelistet. Doch auch direkt auf dem Campus sind weitere verschiedene Angebote gegeben, um den Alltag als Elternteil in der Hochschule Landshut zu erleichtern. Hierzu zählt ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, welches bei unerwarteten Betreuungsempässen kurzfristig genutzt werden kann sowie mehrere separate Wickel- und Stillmöglichkeiten verteilt über den Campus. Für Mitarbeitende, die ihre Kinder mit in die Hochschule nehmen, hält die Mensa ein kostenloses Mittagessen für die Kinder bereit. In dem Moodle-Kurs „Eltern helfen Eltern“ werden Informationen wie Aktuelles, Veranstaltungshinweise, Suche/Biete Anzeigen, ein Diskussionsforum und wichtige Links zum Austausch von Hochschul-Eltern zur Verfügung gestellt.

4.4. AUFBAU VON MINT PROFESSORINNEN IM RAHMEN DES PROFESSORINNENPROGRAMM 2030

Wie bereits im Kapitel Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule ausgeführt, strebt die Hochschule Landshut eine weitere Erhöhung des Professorinnenanteils auf 28% bis zum Jahr 2027 an.

Zur weiteren Erhöhung des Professorinnenanteils verfolgt die Hochschule Landshut die folgenden Ansätze:

1. Aufbau womenMINT-Career-Compass Plattform und Gender-Daten-Cockpit zur Impactmessung
2. Projekt LA Proof zum Aufbau von W1 Juniorprofessuren
3. Programm III Aufbau Implementierung von W2 Professuren

Projektziel des „womenMINT-Career-Compass“ ist es, exzellenten weiblichen Wissenschafts-Nachwuchs von der Grundschule bis zur Professur / zum Vorstand zu fördern und zu gewinnen. Mit dem Aufbau einer hochschulübergreifenden modularen MINT-Career-Compass Plattform, die als Kompass für den wissenschaftlichen Nachwuchs dient und mit verschiedenen hochschulübergreifenden und privatwirtschaftlichen Kooperations-Angeboten verlinkt wird, soll mittels Netzworkebildung Frauen Unterstützung für einen strukturierten Karrierepfad im Hochschulbereich und der Wirtschaft geboten werden. Zielgruppe sind Mädchen und Studentinnen in MINT-Bereichen, Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Beeinträchtigung, die auf ihrem Weg, in den Bereichen Berufseinstieg und Karriere in der Wirtschaft und Forschung, durch Traineeprogramme, bis zur Professur begleitet und gefördert werden sollen.

Der hochschulübergreifende Ansatz wird gewählt, um das Problem der „Inhouse-Ausbildung/-Berufung bei Berufungsverfahren zu lösen. So können sich die Hochschulen Ihre angehenden Professorinnen hochschulübergreifend quasi „wechselseitig ausbilden“ und gleichzeitig objektive diskriminierungsfreie Berufungsverfahren sicherstellen. Ergänzend sollen Angebote geschaffen und erprobt werden, die die Hemmschwellen zur Aufnahme eines MINT-Studiums abbauen. Als Kooperations-Partner haben sich bereits die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF), die Oberbayerische technische Hochschule Regensburg sowie die Ostbayerische technische Hochschule Amberg-Weiden, committet.

- die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Studiengängen
- die Erleichterung des akademischen Berufseinstiegs von Frauen und die Übernahme von Spitzenpositionen durch Frauen in MINT-Betrieben und -Unternehmen bzw. deren Forschungsabteilungen – von der Grundschule zur Geschäftsführerin/Vorstandsvorsitzenden
- die Erleichterung des Zugangs/Begleitung zur wissenschaftlichen Karriere zur Stärkung der Erfindungskraft und des Innovationsantriebs von Frauen in der Forschung im MINT-Bereich – von der Grundschule zur Professur
- die Entwicklung, Umsetzung und Anwendung von innovativen Ansätzen und nachhaltigen Strategien zur Gewinnung und zum Verbleib von Frauen in den innovations- und zukunftssträchtigen akademischen MINT-Berufen und –Spitzenpositionen durch die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere
- der Aufbau von Zusammenschlüssen/Netzwerken der zentralen Akteure aus dem MINT-Bereich, mittels Aufbaus passgenauer Strategien und Maßnahmen zur Vernetzung und zur nachhaltigen Stärkung der Eigeninitiative und Kreativität

Ergänzend zur 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."

Um qualifizierte Frauen für W1 Professuren aufzubauen, erarbeitet die HAW im 2023 gestarteten Projekt LA Proof (gefördert über das Programm FH Personal) eine Strategie basierend auf drei Hauptvorhaben. Im Zentrum stehen dabei die qualifizierenden Tandem- und Promotionstracks, die einen direkten Karrierepfad für vielversprechende Kandidat/-innen bieten. Unterstützend dazu stellt das LAnding Programm der HAW Landshut sicher, das sowohl die Teilnehmenden der Qualifikationstracks als auch neue Lehrende und Professor/-innen jederzeit auf einen breiten Umfang an didaktischem und organisatorischem Wissen zugreifen können. Das Visibilitätsprogramm soll zudem dauerhaft die HAW als attraktiven Arbeitgeber in der Region hervorheben und bei den Zielgruppen Interesse an der Besetzung einer Professur wecken. Durch die Umsetzung dieses Gesamtpakets an Maßnahmen,

erwartet die HAW eine deutliche Verbesserung bei der Besetzung von Professuren durch geeignete Bewerbende.

Nach dem Erwerb der W1 Professuren setzt das Professorinnen Programm 3 mit dem Aufbau von W2 Professuren an. Durch dieses werden bis zu drei Professuren gefördert, auch eine zusätzliche Stelle für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur würde bestehen. Mithilfe des Professorinnen Programmes werden planbare und verlässliche Karriereperspektiven geboten. Es wird darauf abgezielt, dass durch den beschriebenen Pfad die Gewinnung und Qualifizierung von mindestens einer Frau auf eine unbefristete W2 MINT-Professur an der HAW aufgebaut wird.

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

Das oberste Ziel, welches verfolgt wird, sind neue Erwerbungen und Förderung von MINT-Professorinnen für die Hochschule Landshut aber auch hochschulübergreifende Qualifizierung von Frauen.

4.5. ANTIDISKRIMINIERUNG

Um Antidiskriminierung zu verhindern hat die Hochschule interne und externe Hilfsangebote eingeführt und Leitlinien gegen Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt und Stalking sowie Maßnahmen bei Verstößen an der Hochschule Landshut erlassen.

Darüber hinaus wurde in der Fakultät Soziale Arbeit ein Schutzkonzept für Studierenden erarbeitet (siehe Kapitel 6.3).

4.6. INTERDISZIPLINÄRES LERNEN

Die Hochschule bietet verschiedene Möglichkeiten an, sich innerhalb des Studiums weiter zu bilden. Beispielsweise kann das im Rahmen von „Studium Generale“ Kursen erfolgen. Dazu bietet die Fakultät Interdisziplinäre Studien frei wählbare Module an, welche in die nachfolgenden Schwerpunkte unterteilt werden:

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 ist ein breites Angebot aufgestellt, aus dem in jedem Semester bis zu 3 Module gewählt werden können.

Zudem wächst das Angebot an interdisziplinären Technik-Kombi-Studiengängen wie z. B. Ingenieurpsychologie oder Nachhaltigkeitsmanagement und Wirtschaftspsychologie (werden besser von Frauen angenommen als reine Technik-Studiengänge) stetig und bietet den Studierenden qualitativ hochwertige Hochschulabschlüsse für die regionale und überregionale Wirtschaft. Die Vorstellung neuer Studiengänge erfolgt einmal im Jahr zum Start des Wintersemesters. Dadurch wird ein zukunftsorientiertes Lernumfeld geschaffen, welches Chancen für einen optimalen Berufseinstieg in die aktuellen und die Zukunftsfelder bietet. Aktuelle Forschungserkenntnisse und moderne Entwicklungen im Bereich Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Klimaschutz, Energie und Umwelt werden zudem in die Studiengänge integriert.

4.7. INTERNATIONALISIERUNG

Der Bereich der Internationalisierung ist ein wichtiger Teil des Konzeptes der HAW. Um weitgehend auf Personal und Studentengewinnung sowie zukunftsorientiertes Arbeiten abzielen zu können muss die Internationalisierung stetig bedacht werden. Das International Office der Hochschule informiert z. B. über Auslandsaufenthalte für Student/-innen. Für internationale Austauschstudierende sowie Gastdozierende werden Hilfsangebote und eine Anlaufstelle angeboten um Hemmnisse insbesondere für Frauen vor Auslandsaufhalten zu beseitigen. Es besteht Kontakt zu Partnerhochschulen in Europäischen Ländern, Asien, Australien und Neuseeland, in den USA, Kanada sowie Südamerika. Die Hochschulpartner sind so gewählt, dass alle Studierenden jeden Studiengangs die gleiche Möglichkeit haben einen Auslandsaufenthalt absolvieren zu können. Der Gewinn von internationalen Student/-innen und Lehrpersonen bietet eine Möglichkeit die Hochschule Landshut interkultureller, internationaler und diverser gestalten zu können. Beispielsweise können Sprachkenntnisse und das Wissen über andere Kulturen innerhalb von Kursen durch Muttersprachliches Lehrpersonal gefördert und das interkulturelle Miteinander weiterentwickelt werden. In der Tabelle 4 im Anhang kann man den seit 2017 stetigen Anstieg der Partnerhochschulen und der internationalen Studierenden inkl. den coronabedingten Einbruch erkennen.

5. PERSONELLE UND FINANZIELLE AUSSTATTUNG DER GEPLANTEN GLEICHSTELLUNGSMAßNAHMEN

5.1. PERSONELLE AUSGESTALTUNG

An der Hochschule Landshut gibt es eine Hochschulfrauenbeauftragte sowie eine Gleichstellungsbeauftragte (jeweils mit einer Stellvertreterin). Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt im Rahmen der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen durch Beratung und Teilnahme am Einstellungsverfahren. Die Hochschulfrauenbeauftragte ist Mitglied – stimmberechtigt oder beratend – in den Gremien der Hochschule. Sie setzt sich aktiv für eine Erhöhung des Anteils der Professorinnen ein. Darüber hinaus berät und unterstützt die Hochschulfrauenbeauftragte unter anderem in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf/Studium, betreut die Mitgliedschaft im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ und steuert mehrere frauenspezifische Projekte, wie z.B. das BayernMentoring und den Girls’Day. Der Hochschulfrauenbeauftragten steht eine Teilzeitkraft zur Unterstützung ihres Geschäftszimmers zur Verfügung. Jede der sechs Fakultäten an der Hochschule ist durch eine eigene Fakultätsfrauenbeauftragte vertreten, die den Wissenschaftlern/-innen und Studierenden als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen und in den jeweiligen Berufungsausschüssen vertreten sind.

5.2. KOSTENMÄßIGE AUSWIRKUNGEN

Neben den Personalkosten für die Erstellung und den Vollzug des Gleichstellungskonzeptes bzw. des Gleichstellungsgesetzes - insbesondere im Bereich der Personalabteilung - sowie den Personalkosten für das Geschäftszimmer der Hochschulfrauenbeauftragten fallen weitere Kosten an für die Organisation gleichstellungsrelevanter Veranstaltungen. Werbekosten für Veranstaltungen (Flyer, Internetauftritt,

soziale Medien), Schulungen, Unterstützung der Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren, Sachmittel für MINT-Werkstatt u. a. Außerdem sind Reisekosten für die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten/Hochschulfrauenbeauftragten, Führungskräften an Fortbildungsveranstaltungen oder Tagungen und Verwaltungskosten für Druck und Versand von Informationsschriften zu bestreiten. Die insoweit zusätzlich anfallenden Ausgaben sind durch Minderausgaben in anderen Bereichen abzudecken.

Die Ausgaben der 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 €
in MINT, MINT-Summer School Mädcheninfotag, MINT-Mittwoch, Work-Shops, Vorträge)	9.000 €	9.000 €	9.000 €	9.000 €	9.000 €	9.000 €	9.000 €
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 Professorennenprogramm 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 €	800.000 €
Summe	93.000 €	259.000 €	261.000 €	263.000 €	265.000 €	267.000 €	1.408.000 €

6. STRUKTURELLE VERANKERUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE FÜR PARITÄT

Zur strukturellen Verankerung und Umsetzung des Gleichstellungskonzept Parität wurden an der HAW verschiedene Ämter und Funktionen eingeführt, die Unterstützung bei den Themen Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst und Gleichstellung insgesamt (unabhängig von Herkunft Konfession und Geschlecht), Frauenförderung, Beratung gegen Antidiskriminierung sowie psychologische Beratung für alle Hochschulangehörige leisten. Diese sind:

- Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst
- Gleichstellungsbeauftragte für nicht wissenschaftliches Personal
- Fakultätsfrauenbeauftragte/r
- 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)

Zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen wurde die Funktion der Fakultätsfrauenbeauftragten gestärkt, so sind diese bereits bei der Erstellung des Ausschreibungstextes für die Berufungsverfahren mit einzubinden. Weiterhin haben Sie das Recht bis zu 3 Frauen in die Probelehrveranstaltung einzuladen, unabhängig vom Votum der übrigen Berufungsausschussmitglieder. Abschließend wird bei jedem Berufungsverfahren die Stellungnahme der Fakultätsfrauenbeauftragten abgefragt. Weiterhin wurde die Leitlinie zum Schutz vor.

6.1. SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND GEWALT

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

Hochschule Landshut (Leitung Prof. Thiessen, durchgeführt 2013, 2017, 2021) zeigt sich eine steigende Tendenz von Benachteiligungen von Studentinnen. Die häufigste Nennung davon sind sexistische Herabwürdigungen (etwa durch „Witze“) in Lehrveranstaltungen.

Das Ziel der Hochschule Landshut ist es daher, der Diskriminierung vorzubeugen, sie zu unterbinden und qualifizierte Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene bereitzustellen. Für die Betroffenen hat sexuelle Belästigung und physische oder psychische Gewalt weitreichende Auswirkungen. Körperliche wie seelische Befindlichkeiten können gestört, Motivation und Leistungsfähigkeit in Studium, Beruf und Privatleben ernstzunehmend beeinträchtigt werden. Erstanlaufstellen für Betroffene sind die Hochschulfrauenbeauftragten, sowie die Frauenbeauftragten der Fakultäten. Im Weiteren das Justizariat und die Hochschulleitung sowie Behörden und externe Beratungsstellen.

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

Alle Hochschulangehörigen sind Teil des Hochschulsystems und damit nicht gänzlich unabhängig oder objektiv. Deshalb wurde die externe hochschulunabhängige Landshuter Interventionsstelle eingebunden. Hierzu werden am Campus unabhängige Beratungstermine für alle Hochschulangehörigen niederschwellig angeboten. Außerdem werden Fortbildungen und Schulungen für Führungskräfte und die Frauenbeauftragten angeboten, die weiter ausgebaut werden sollen.

Seitens der Hochschulleitung wurden zudem Leitlinien verabschiedet, die zum Schutz vor Grenzverletzungen dienen, welche durch Stalking, Diskriminierung oder jeder Art von sexualisierter Belästigung oder Gewalt definieren und mögliche Sanktionen beschreiben. Neben der Sensibilisierung soll damit ebenfalls das Ziel verfolgt werden, den Rahmen und Handlungsweisen für die Hochschulangehörigen zu beschreiben.

Mithilfe der erarbeiteten Leitlinien wird ein hochschulweites Beschwerdemanagement aufgebaut. Das Beschwerdemanagement, unter dem man Informationen, Planung, Durchführung und Kontrolle aller Maßnahmen gegen Beschwerden versteht, hilft dabei gegen Verstöße aller Art an der Hochschule vorzugehen. Es ist wichtig das unerwünschte Handlungen gemeldet und bearbeitet werden, dass solche Verstöße nicht ungestraft bleiben. Hierbei können sich an Vertrauens- und Ansprechpersonen gewendet werden, im weiteren Vorgehen wird eine Beratung gestellt und individuell auf die Beschwerde eingegangen. Vertraulichkeit zwischen den Gesprächspartnern ist die oberste Priorität, ohne die Zustimmung der betroffenen Person werden keine weiteren Maßnahmen veranlasst.

In der Leitlinie zum Umgang mit Grenzverletzungen an der Hochschule wird gem. BayHIG Art. 25 mindestens eine geeignete und befähigte Ansprechperson benannt, die im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an Weisungen gebunden ist und als interne Ansprechperson für Antidiskriminierung dient.

Ab dem 01.08.2023 wird zusätzlich eine externe Stelle des Ministeriums für die Beratung gestellt. Die externen Beratungsstellen werden auf der Hochschulwebseite der HAW (Büro der Frauenbeauftragten) veröffentlicht.

Ergänzend hierzu wird ein regelmäßiges Angebot für psychologischen Beratung und gegen sexualisierte Gewalt/Diskriminierung an der HAW bereitgestellt, das Betroffene niederschwellig und kostenfrei in Anspruch nehmen können.

6.3. ENTWICKLUNG SCHUTZKONZEPTUR PRÄVENTION VON GRENZVERLETZUNGEN UND MACHTMISSBRAUCH

Aufgrund der Ergebnisse von weiteren Umfragen von 2021- 2022 hat die Fakultät Soziale Arbeit ein Schutzkonzept zur Prävention vor Grenzverletzungen Machtmissbrauch erarbeitet (Wolff/Engelhardt).

In diesem Konzept wurden konkrete Maßnahmen festgelegt welche dazu dienen, dass Machtmissbrauch, Grenzüberschreitungen, Diskriminierung, sexuelle Belästigungen und jegliche Form von Gewalt ausgeschlossen werden können.

Der Verhaltenskodex welcher auf Basis der Verhaltensampel entwickelt wurde, definiert und stärkt die Rechte der Studierenden. Dieser gibt allen Hochschulangehörigen eine Handlungssicherheit und Orientierung. Im „Rechte-Flyer“ wird ein Überblick für alle Student/-innen darüber gegeben, welche persönlichen Rechte sie am Campus haben. Des Weiteren werden innerhalb dieses Flyers auf verschiedene Kontakte und Hilfsmöglichkeiten an der Hochschule und in der Stadt Landshut informiert. Das angestrebte Ziel ist eine Ausweitung und Anpassung des Schutzkonzeptes an und auf die gesamte Hochschule und ihre Mitglieder.

6.4. ERSTELLUNG EINER INFORMATIONSSSEITE AUF DER HOCHSCHUL-HOMEPAGE

Auf der hochschuleigenen Homepage wurde eine Informationsseite geschaffen, die allen Hochschulangehörigen Zugang zu wichtigen Informationen und Ansprechpartnern im Rahmen der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an der Hochschule schafft. Neben der Veröffentlichung des Gleichstellungskonzeptes / Gender Equality Plans werden allgemeine Informationen gegeben, Veranstaltungshinweise genannt, Zuständigkeiten geregelt und Serviceangebote wie z.B. der Link zu Beratungsstellen und zur Familienservicestelle hinterlegt. Weiterhin werden Informationen zu Genderthemen und der Zugang zu Projekten, wie z.B. dem BayernMentoring, dem Eltern-Kind-Moodle-Kurs oder Wege zur Professorin genannt.

6.5. GENDER MONITORING / GEP CYCLE

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess:

Die Hochschule Landshut orientiert sich an folgenden Managementstandards: Qualitätsmanagement nach EN ISO 90001, Energiemanagement nach EN ISO 50001, Umweltmanagementsystem nach EN ISO 14001 und EMAS+ und erarbeitet derzeit ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem mit integriertem 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.

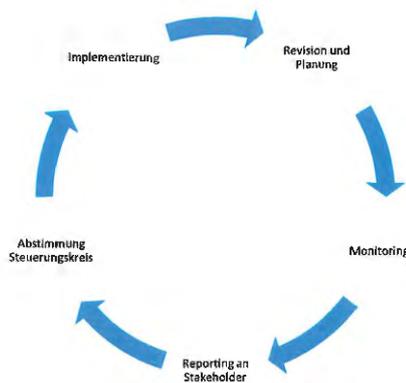


Abbildung 6: GEP-Zyklus

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 Abteilungsleiter verteilt.

Landshut, im August 2023

Prof. Dr. Fritz Pörnbacher
Präsident

Prof. Dr. Diana Hehenberger-Risse
Hochschulfrauenbeauftragte

BERICHTERSTELLER/INNEN

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

DATENANHANG

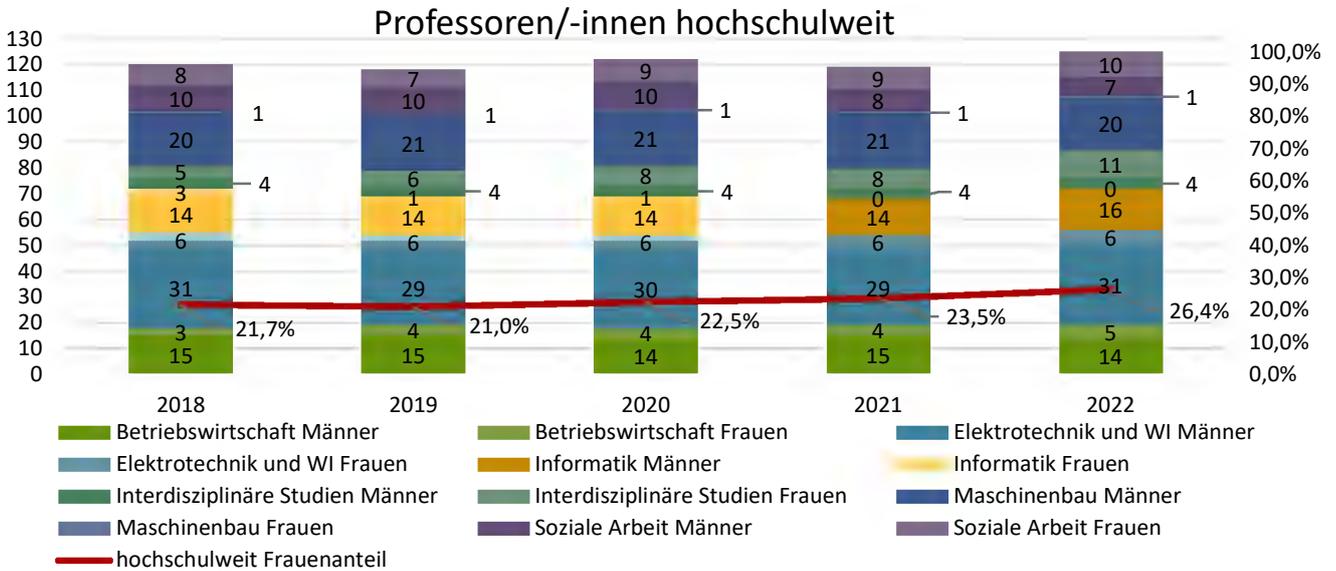


Diagramm 1: Anzahl aller Professoren/-innen und Frauenanteil Professuren hochschulweit in den letzten 5 Jahren

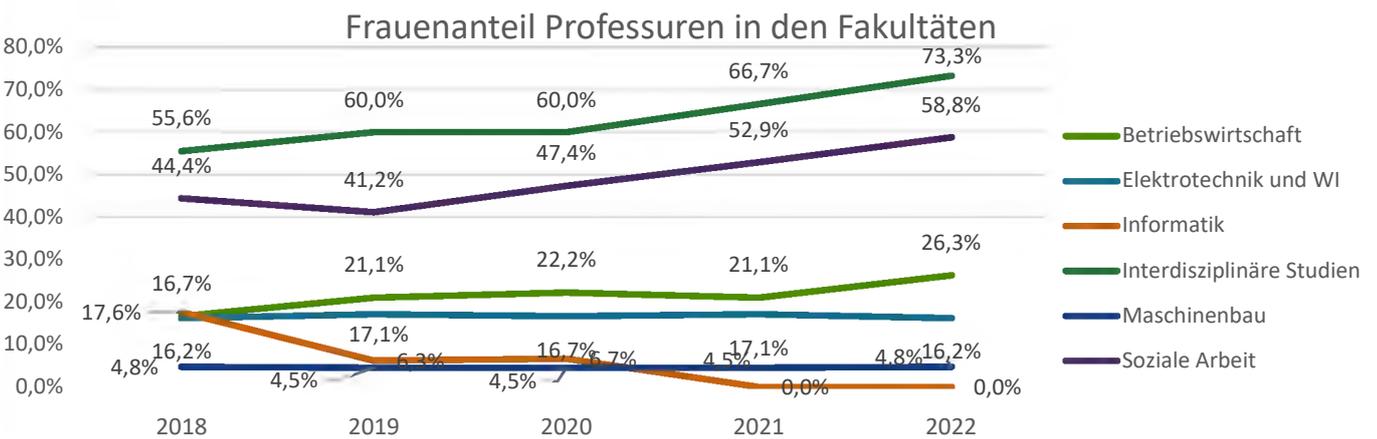


Diagramm 2: Frauenanteil Professuren nach Fakultät im Verlauf der Jahre 2018 bis 2022

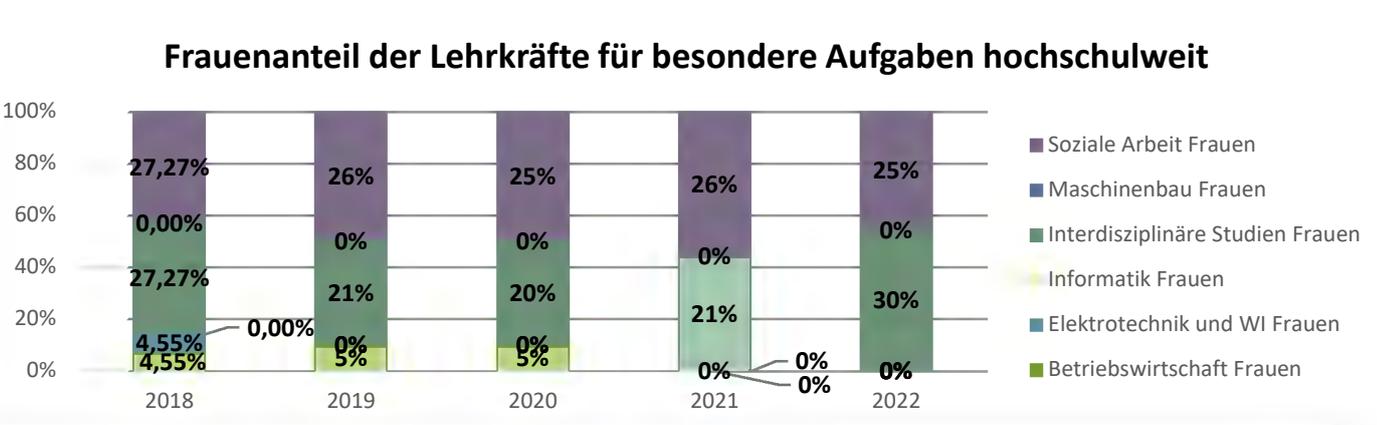


Diagramm 3: Anteil Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach Fakultäten und Geschlecht von 2018 – 2022

Lehrbeauftragte hochschulweit

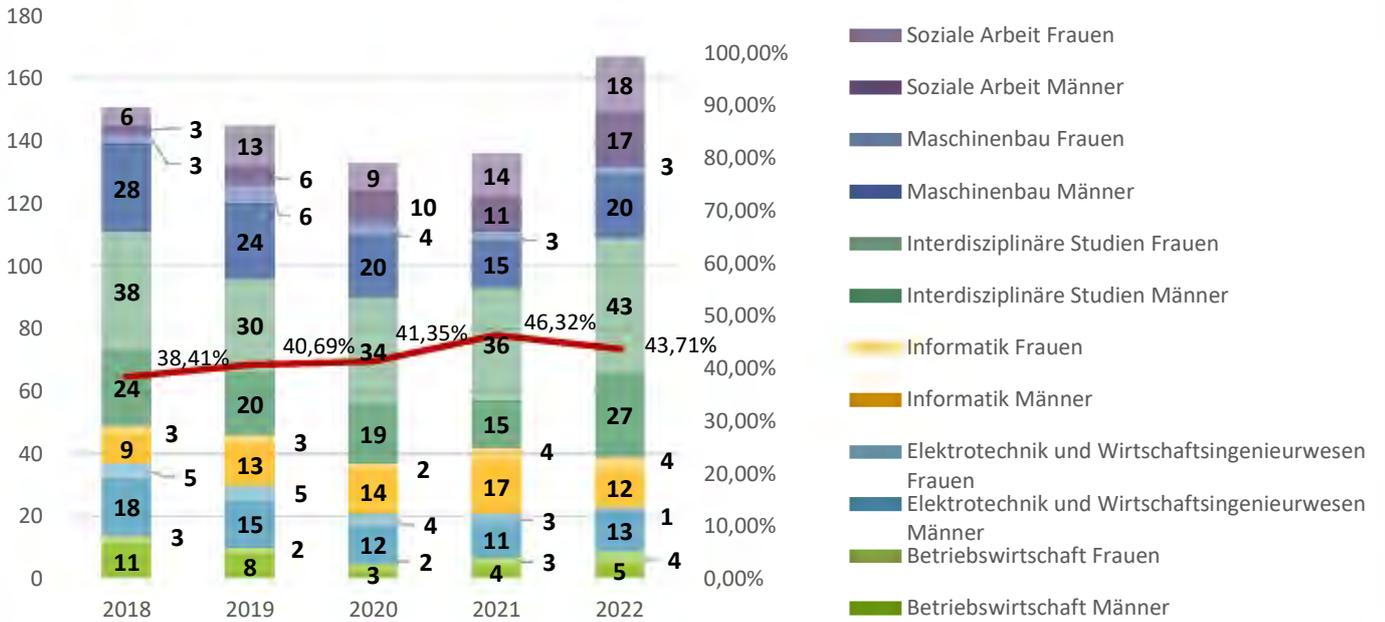


Diagramm 4: Anzahl aller Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach hochschulweit in den letzten 5 Jahren

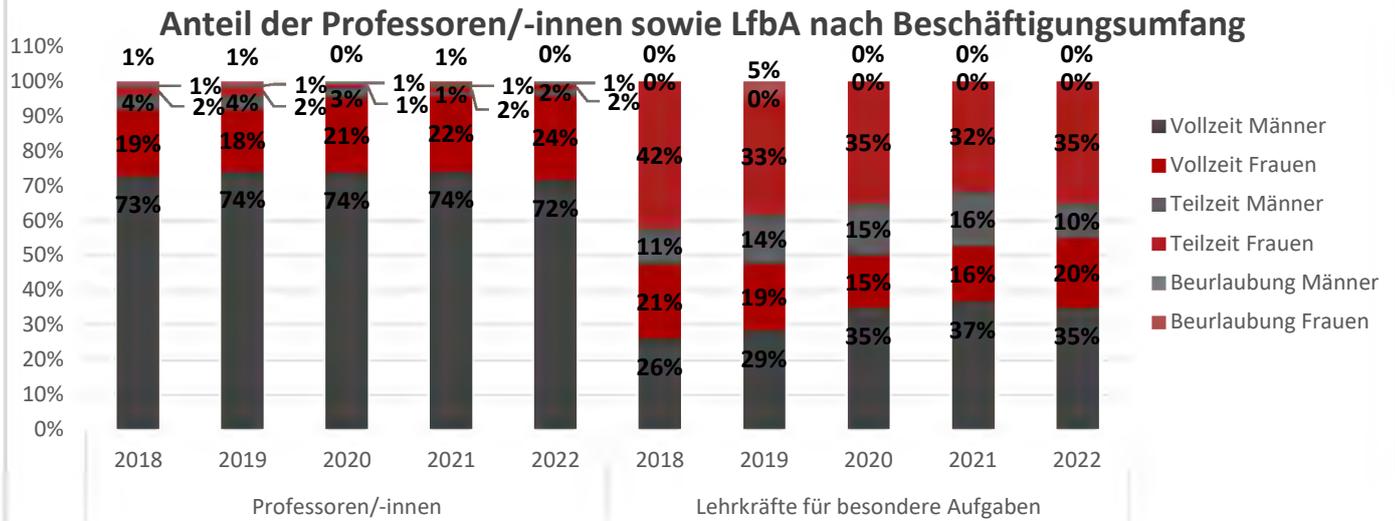


Diagramm 5: Anteil der Professoren/-innen sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben nach dem Beschäftigungsumfang und Geschlecht 2018 – 2022

Anzahl der Professoren/-innen und LfbA nach Beschäftigungsumfang

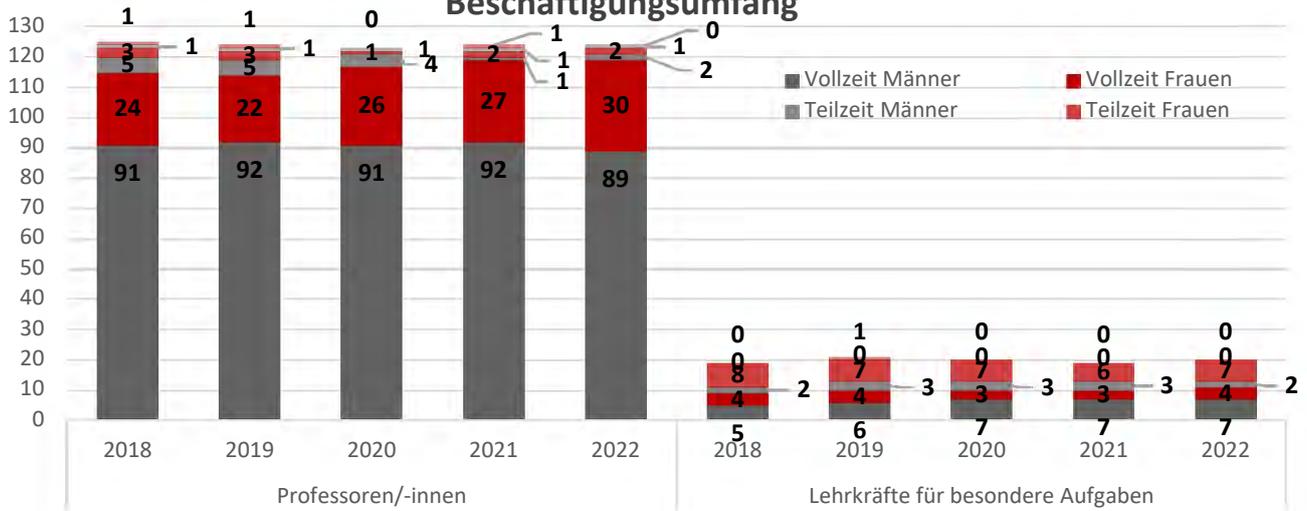


Diagramm 6: Anzahl der Professoren/-innen sowie LfbA nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang

Abgeschlossene Promotionen nach Fakultät und Geschlecht

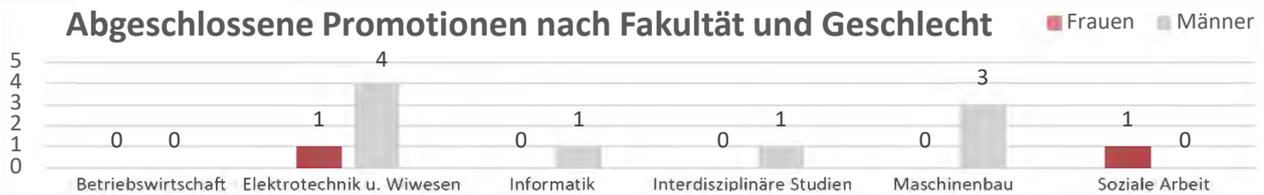


Diagramm 7: Abgeschlossene Promotionen nach Fakultät und Geschlecht Zeitraum 2018 - 2022

Laufende Promotionen nach Fakultät und Geschlecht



Diagramm 8: Laufende Promotionen nach Fakultät und Geschlecht Zeitraum 2018 - 2022

Entwicklung der Studierendenzahlen hochschulweit

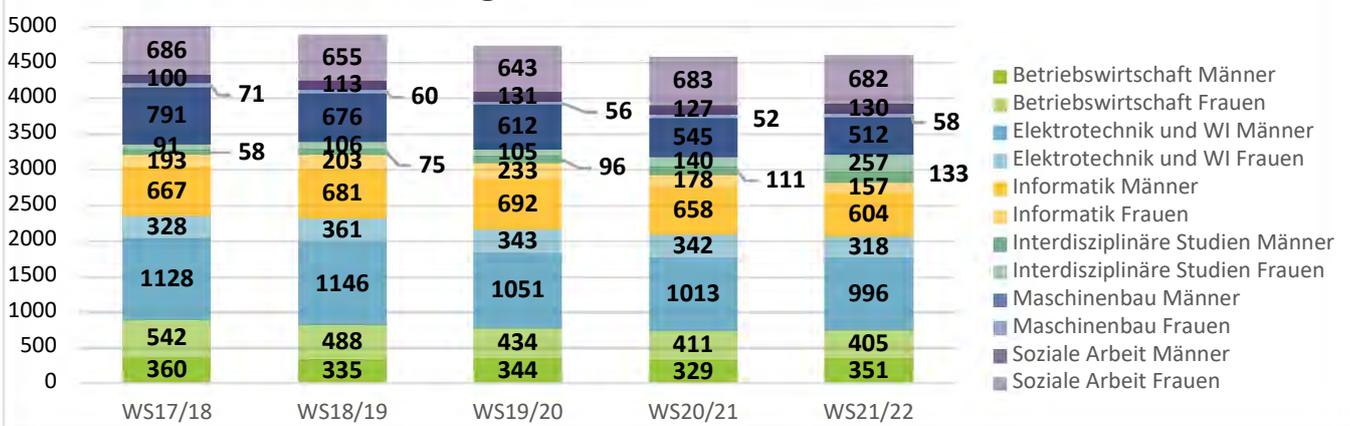


Diagramm 9: Anzahl Studierende hochschulweit, differenziert dargestellt nach Fakultät und Geschlecht

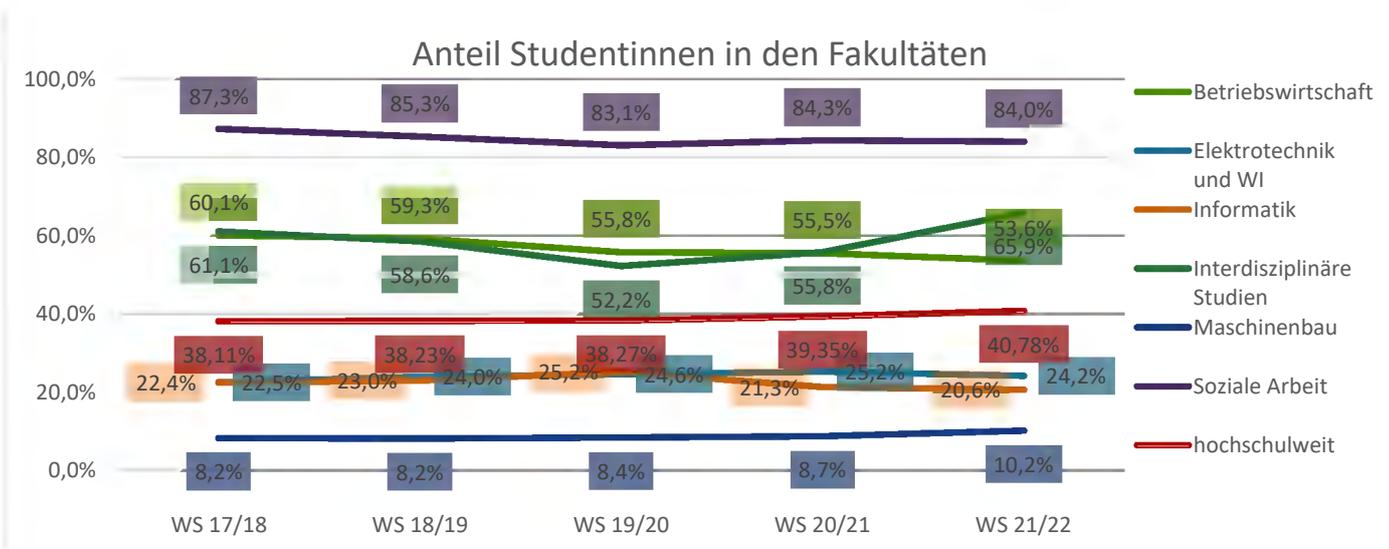


Diagramm 10: Anteil Studentinnen differenziert nach Fakultät

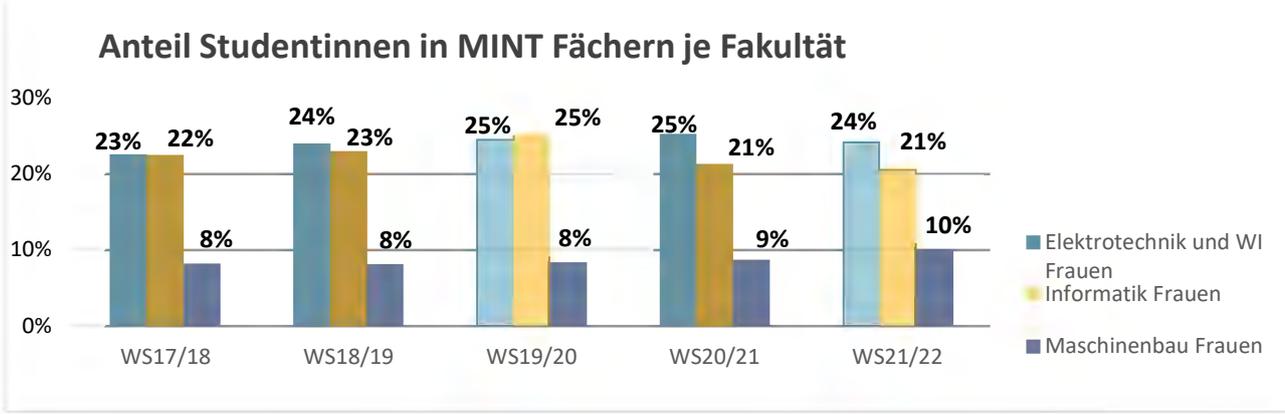


Diagramm 11: Anteil Studierende der MINT-Fakultäten für 3 ausgewählte Perioden

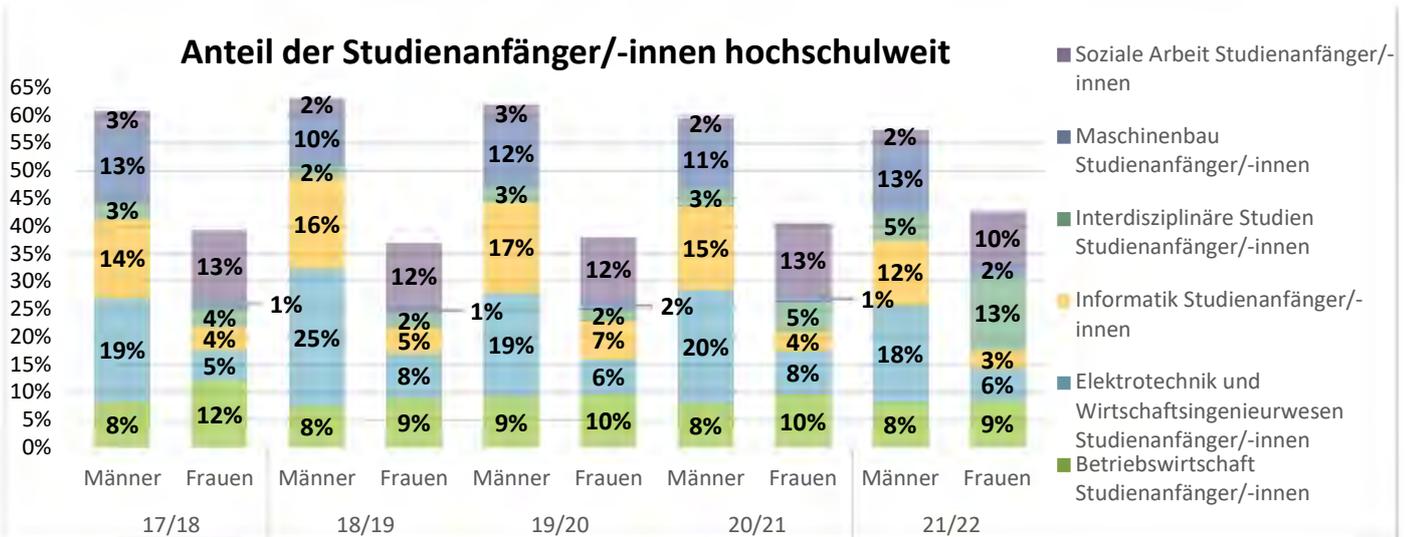


Diagramm 12: Anteil Frauen und Männer bei Studienanfängern hochschulweit, differenziert dargestellt nach den Fakultäten/Geschlecht für den Berichtszeitraum WS 17/18 – WS 21/22

Studienanfänger/innen und Studierende nach Geschlecht

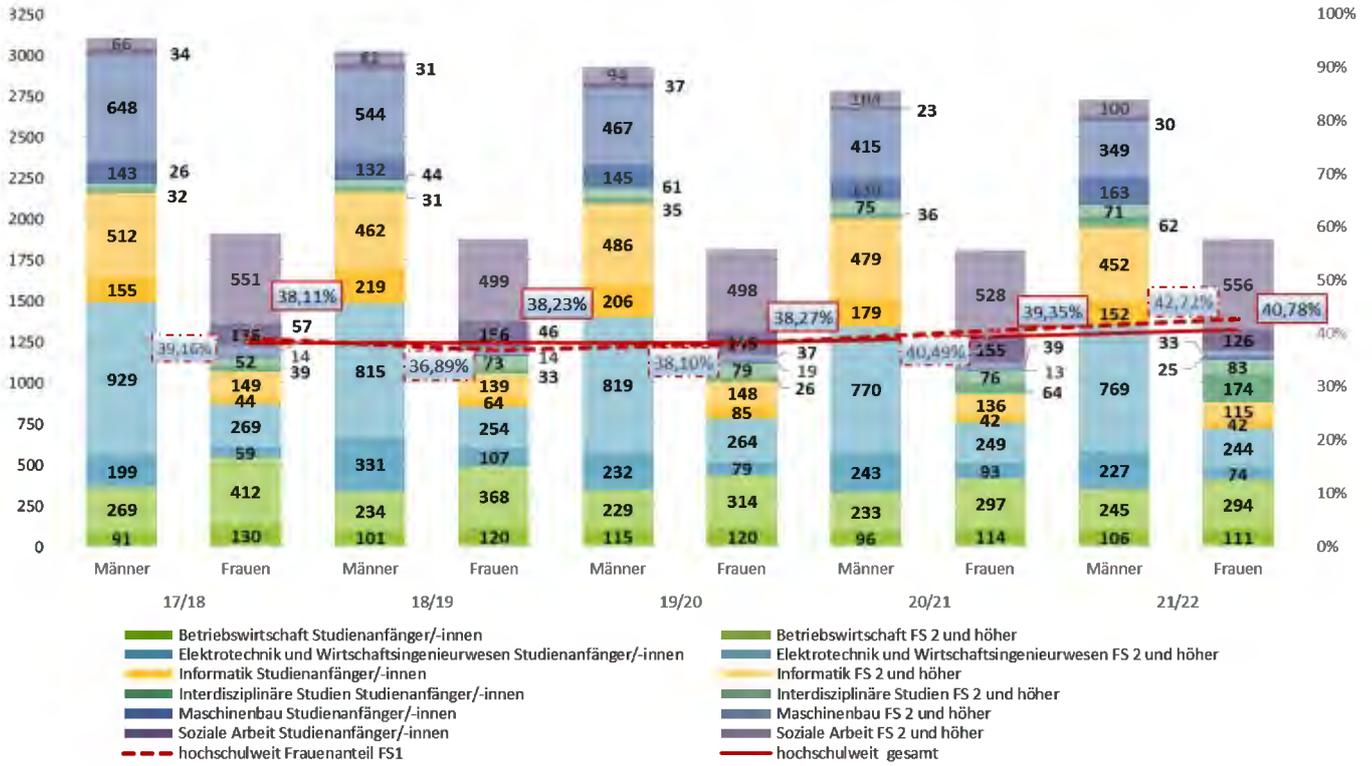


Diagramm 13: Anzahl Studienanfänger/-innen und Studierenden nach Geschlecht und Fakultät

Gesamtheit der Absolventen differenziert nach den Fakultäten

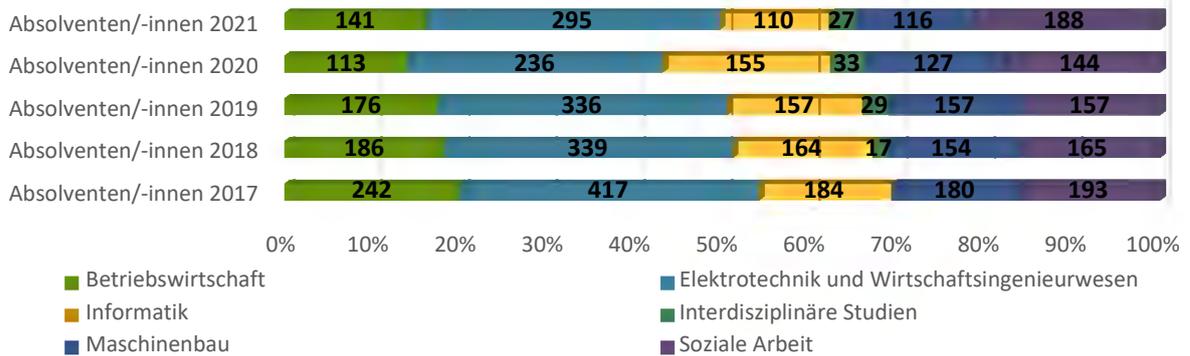


Diagramm 14: Anzahl Absolventen/-innen differenziert nach den Fakultäten im Berichtszeitraum

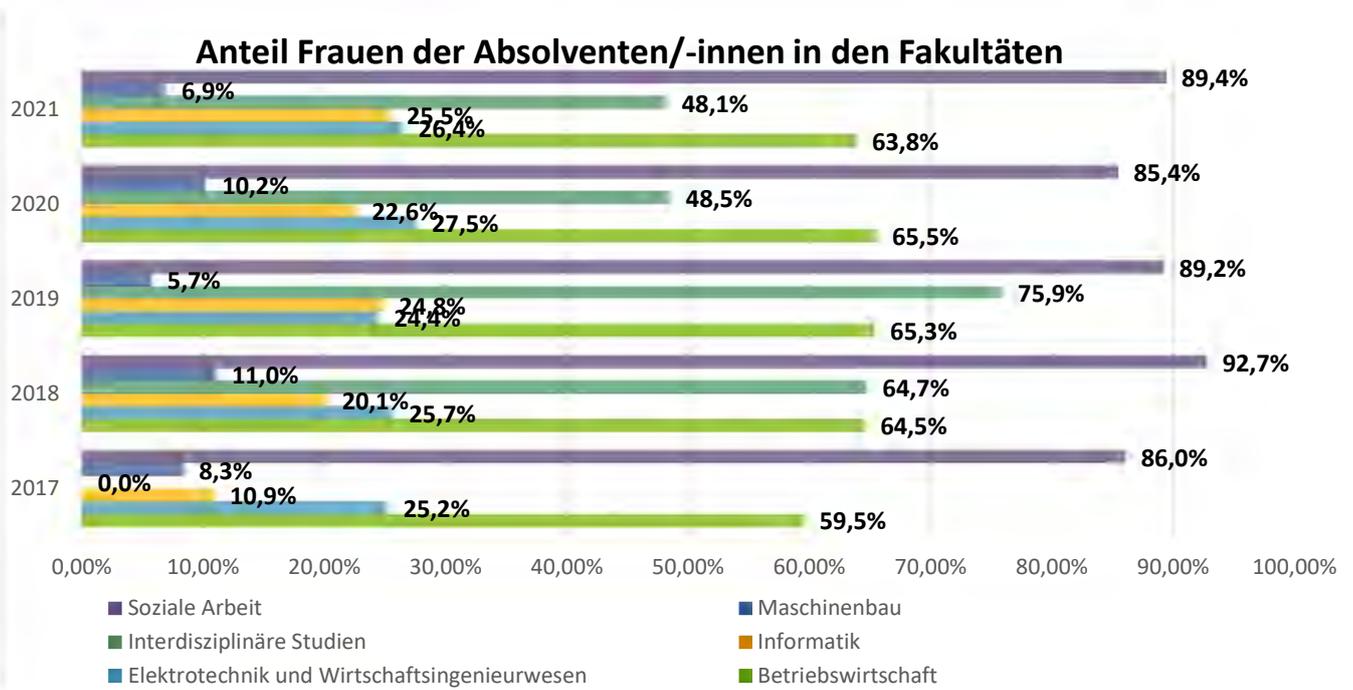


Diagramm 15: Anteil Frauen bei Absolventen in den Fakultäten im Berichtszeitraum



Diagramm 16: Anzahl Geschlechterverteilung in Hochschulleitung und Gremien in 3 Jahren

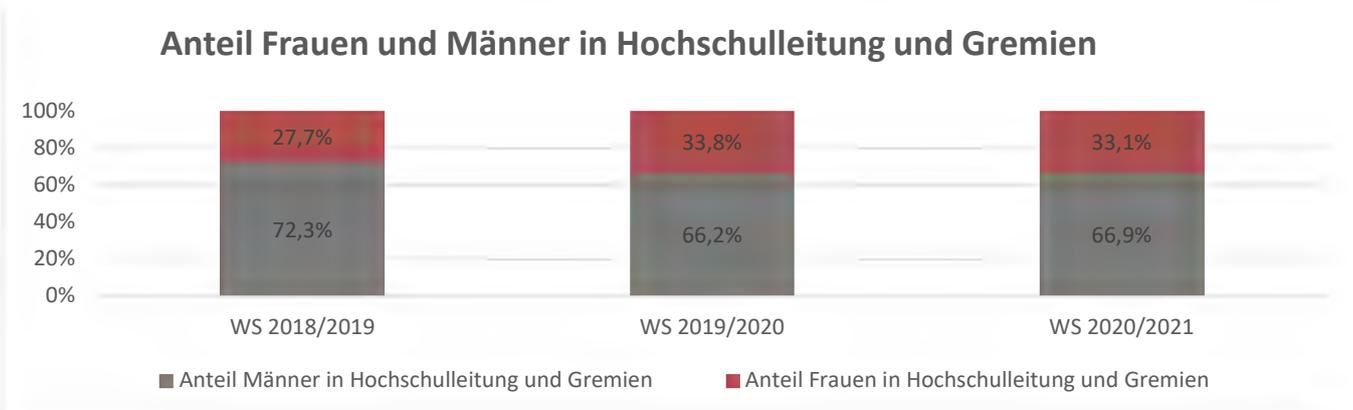


Diagramm 17: Anteil Geschlechterverteilung in Hochschulleitung und Gremien in 3 Jahren

Tabelle 3: Geschlechterverteilung in Hochschulleitung und Gremien

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	4	2	50
Prodekan/-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

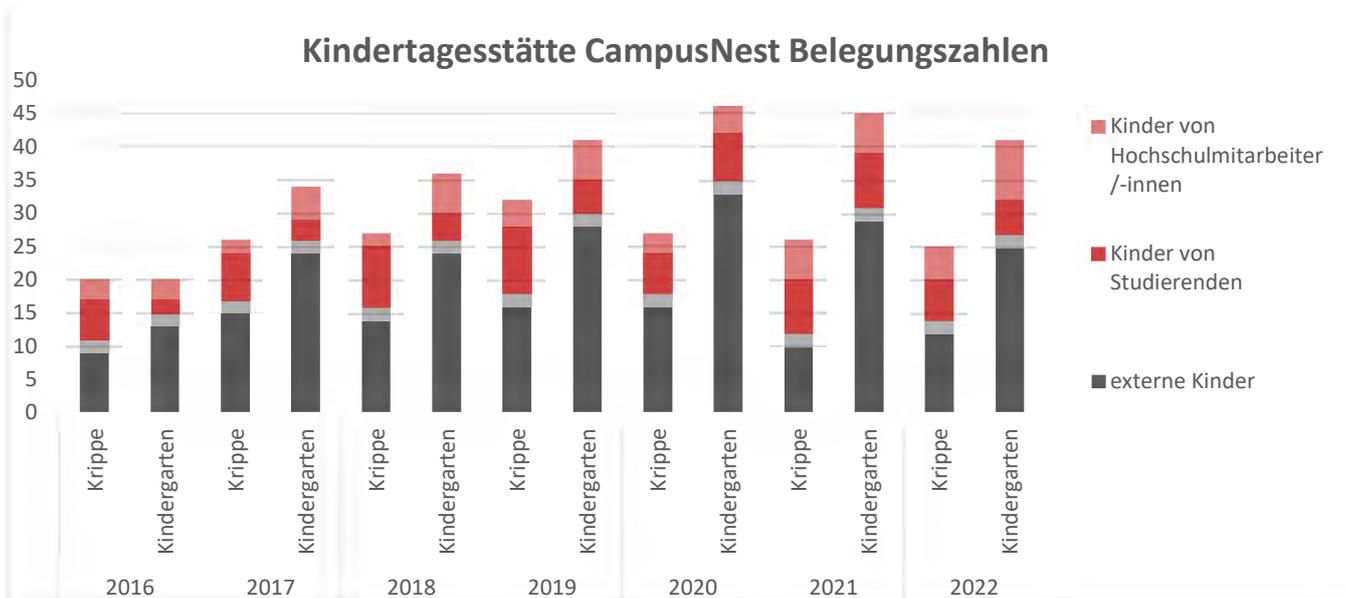


Diagramm 18: Hochschulangehörige mit Kind bzw. Kind im CampusNest

Tabelle 4: Anzahl ausländischer Studierende, Gastdozenten, Partnerhochschulen und Studierende im Ausland (an) der Hochschule Landshut im Zeitraum von 2017 bis 2021

	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