



Ostbayerische Technische Hochschule
Amberg-Weiden

Gleichstellungs- konzept

*Im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder
zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen*

Impressum

eingereicht von:

Prof. Dr. Andrea Klug

Präsidentin der Ostbayerischen Technischen Hochschule Amberg-Weiden

erstellt von:

Prof. Dr. Christiane Hellbach (Hochschulfrauenbeauftragte u. Vizepräsidentin),

Prof. Dr. Gabriele M. Murry (stellv. Hochschulfrauenbeauftragte)

den Gleichstellungsbeauftragten, Fakultätsvertreter/Innen

und Studierendenvertreter/Innen

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis.....	VI
Präambel	1
1 Kurzprofil	4
2 Darstellung und Analyse der Ist-Situation	5
2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung.....	5
2.1.1 Generelle Verankerung	5
2.1.2 Organisatorische und personelle Verankerung	7
2.1.3 Vernetzung innerhalb und außerhalb der Hochschule	9
2.1.4 Stärken-Schwächen-Analyse.....	12
2.2 Studierende und Studieninteressierte	13
2.2.1 Daten	13
2.2.2 Bestehende Maßnahmen.....	15
2.2.3 Stärken-Schwächen-Analyse.....	18
2.3 Beschäftigte	20

2.3.1 Daten	20
2.3.2 Bestehende Maßnahmen	22
2.3.3 Stärken-Schwächen-Analyse	26
2.4 Familienfreundliche Hochschule	30
2.4.1 Bestehende Maßnahmen	30
2.4.2 Stärken-Schwächen-Analyse	31
2.5 Sensibilisierung und Qualitätssicherung	32
2.5.1 Bestehende Maßnahmen	32
2.5.2 Stärken-Schwächen-Analyse	35
3 Zusammenfassende Bewertung der Ist-Situation	36
4 Ziele und weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen	39
4.1 Handlungsfeld 1: Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren	39
4.1.1 Ziele	39
4.1.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen	40
4.2 Handlungsfeld 2: Gewinnung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	44
4.2.1 Ziele	44
4.2.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen	45
4.3 Handlungsfeld 3: Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden	51

4.3.1 Ziele	51
4.3.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen	51
4.4 Handlungsfeld 4: Ausbau der strukturellen Verankerung von Gleichstellung	54
4.4.1 Ziele	55
4.4.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen	55
4.5 Handlungsfeld 5: Weiterentwicklung der Sensibilisierung und Qualitätssicherung	56
4.5.1 Ziele	57
4.5.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen	57
4.6 Handlungsfeld 6: Weiterentwicklung der familienfreundlichen Hochschule	60
4.6.1 Ziele	60
4.6.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bewertung der Ist-Situation und des künftigen Handlungsbedarfs bei einzelnen Themen und Zielgruppen	38
Tabelle 2: Anzahl künftiger Besetzungen von Professuren in den Jahren 2018-2022	40

Abkürzungsverzeichnis

Arbeitsgruppe Gleichstellung	AG G
Frauenbeauftragte	FB
Fakultäten	FK
Fakultät Betriebswirtschaft	FK BW
Fakultät Elektro- und Informationstechnik	FK EI
Fakultät Maschinenbau/Umwelttechnik	FK MB/UT
Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen	FK WI
Gleichstellungsbeauftragte	GB
Zentrum für Gender und Diversity	ZGD
Hochschule für angewandte Wissenschaften	HaW
Hochschulleitung	HL
Landeskonferenz der Frauenbeauftragten	LaKoF
Ostbayerische Technische Hochschule	OTH
Professorinnenprogramm II	PP II
Qualitätsmanagement	QM
Stellenplan	StPI
Studentenwerk Oberfranken	SWO
Personalreferat	I/1



Präambel

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG fühlt sich die Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden (OTH Amberg-Weiden) seit vielen Jahren verpflichtet. Im Leitbild der OTH-Amberg-Weiden sind darüber hinaus folgende Leitsätze festgeschrieben:

- *„Jede(r) wird ohne Ansehen der Person gleichbehandelt, unabhängig von [...] Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.*
- *Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ist eine grundlegende Voraussetzung für Chancengleichheit.*
- *Wir setzen uns weiterhin dafür ein, den Anteil der Frauen in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen der Hochschule zu erhöhen.*
- *Wir sehen in der Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen (Diversity) eine besondere Bereicherung für unsere Bildungsarbeit. Dabei fördern wir alle Leistungspotenziale [...] ohne Ansehen der Person.“*

Die OTH Amberg-Weiden berücksichtigt diese Leitlinien in allen hochschulpolitischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen, um Benachteiligungen zu vermeiden. Es werden kontinuierlich Ideen entwickelt, die eine nachhaltige Verbesserung der Situation ermöglichen und Gleichberechtigung im Hochschulalltag schaffen und gewährleisten.

Das 2014 eingereichte Gleichstellungskonzept wurde durchgängig überarbeitet und durch neue Entwicklungsziele und weiterführende Maßnahmen ergänzt. Die Rückmeldungen aus der Begutachtung im Professorinnen-programm II wurden aufgegriffen und aktiv genutzt, um die Gleichstellungsarbeit weiterzuentwickeln.

Die 2017 erfolgte Systemakkreditierung der OTH Amberg-Weiden und der damit verbundene Ausbau des Qualitätsmanagementsystems werden auch für den Bereich der Gleichstellung zu einer zunehmenden Professionalisierung und Transparenz führen und die Umsetzung der Ziele des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes systematisch unterstützen.

Um den Frauenanteil auf allen Ebenen – im Bereich der Professuren, des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Studierenden – zu erhöhen, um bestehende Nachteile zu beseitigen und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern, wird die OTH Amberg-Weiden in den nächsten Jahren die Gleichstellungsarbeit in verschiedenen Handlungsfeldern gezielt vorantreiben.

Hierzu beantragt sie die Förderung von insgesamt drei W2-Professuren (Regelprofessuren) für jeweils fünf Jahre. Die in diesem Zusammenhang geplanten gleichstellungsfördernden Maßnahmen wurden in enger Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, den zentralen Einheiten und den

dezentralen Fachbereichen ausgestaltet. Dabei wurden bestehende Maßnahmen und Projekte optimiert und verstetigt, aber auch neue, weiterführende Maßnahmen und Projekte erarbeitet.

Amberg-Weiden, 23. Mai 2018



Prof. Dr. Andrea Klug
Präsidentin



Prof. Dr. Christiane Hellbach
Vizepräsidentin



Prof. Dr. Gabriele M. Murry
stellv. Hochschulfrauenbeauftragte



1 Kurzprofil der OTH Amberg-Weiden

Die Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden ist eine Hochschule für angewandte Wissenschaften in Bayern. Sie gliedert sich in vier Fakultäten: Elektrotechnik, Medien und Informatik und Maschinenbau/Umwelttechnik am Standort Amberg sowie Wirtschaftsingenieurwesen und Betriebswirtschaft am Standort Weiden. Im WS 17/18 waren insgesamt 3.131 Studierende, davon 76% in technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, an der Hochschule eingeschrieben. Zu den Stärken der OTH Amberg-Weiden gehören die praxisorientierte MINT-Ausbildung und die anwendungsorientierte Forschung.

Alleinstellungsmerkmale sind das „OTH AW Kompetenzzentrum Bayern – Mittelosteuropa (MOE)“, die zur Umsetzung der Durchlässigkeit im Bildungssystem an der Schnittstelle „Berufliche und akademische Bildung“ eingerichtete Stabsstelle „OTH Professional“ sowie das „Zentrum für Gender und Diversity“ zur Verwirklichung der Chancengleichheit und zum Ausbau der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium. Einmalig an bayerischen Hochschulen ist das Institut für Nachhaltigkeit in Technik und Wirtschaft, das an der hochschulweiten Integration von Nachhaltigkeitskonzepten in die Handlungsfelder Lehre und Forschung arbeitet. Zudem verfügt die Hochschule über ein sehr gut etabliertes Partnernetzwerk mit 28 (über-)regionalen Unternehmen in einem PartnerCircle und 15 Innovative LernOrte (ILO) in Wirtschaft und Institutionen.



2 Darstellung und Analyse der Ist-Situation

2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

2.1.1 Generelle Verankerung

Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt¹ werden als generelle Organisationsprinzipien und wichtige Profilelemente der OTH Amberg-Weiden gesehen und praktiziert. Diese Grundsätze und hieraus resultierende Zielsetzungen sind bereits seit vielen Jahren in der **Grundordnung** und im **Leitbild** verankert. Die OTH Amberg-Weiden ist seit 2017 systemakkreditiert. Im Prozess der Systemakkreditierung wurden Fragen der Gleichstellung berücksichtigt und dauerhaft in das **Qualitätsmanagement** integriert. Zudem wurde ein **Nachhaltigkeitskonzept** für die Hochschule erarbeitet, in das Gleichstellungsaspekte und Frauenförderung integriert wurden.

¹ Die OTH Amberg-Weiden wird sich im Juni 2018 für das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes bewerben.

Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst hat im Rahmen des Innovationsbündnisses mit den bayerischen Hochschulen **Zielvereinbarungen** geschlossen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist hierbei als ein für alle Hochschulen übergreifendes Thema beinhaltet und wurde von der OTH Amberg-Weiden mit individuellen Zielgrößen hinterlegt.

Aufgrund der vorhandenen Kompetenzen und Leistungen wurden die OTH Amberg-Weiden und die OTH Regensburg 2013 im Verbund mit dem Titel „Technische Hochschule“ in einem bayernweiten Wettbewerb als eine von vier Hochschulen ausgezeichnet. Für die beiden Hochschulen besteht ein gemeinsamer **Hochschulentwicklungsplan**. Dieser sieht die Schaffung kooperativer Strukturen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Verwaltung vor. Ein zentraler Aspekt ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dies schließt ausdrücklich die Frauenförderung auf allen Qualifikationsstufen ein. Die Frauenbeauftragten der beiden Hochschulen haben dabei insbesondere das Thema Gewinnung und Förderung von Frauen für und in MINT-Fächern im Fokus. Hierzu gibt es verschiedene hochschulübergreifende Aktivitäten und Programme. Die Hochschulen waren gemeinsam bei der Akquisition von Drittmittel besonders in Programmen erfolgreich, in denen Genderaspekte berücksichtigt wurden.² Darüber hinaus wurde im OTH-Verbund ein Lenkungsrat mit einer Geschäftsordnung eingerichtet, der sich aus beiden

² „Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ und Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschule“

Hochschulen zusammensetzt und in dem die Frauenbeauftragten beider Hochschulen als dauerhafte Mitglieder festgelegt wurden, um Fragen der Gleichstellung einzubringen.



2.1.2 Organisatorische und personelle Verankerung

Die OTH Amberg-Weiden hat seit 2015 eine Präsidentin an ihrer Spitze und in der Hochschulleitung einen Frauenanteil von 40%. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als strategische und gemeinschaftliche **Querschnittsaufgabe** aller Hochschulmitglieder und als Leitungsauftrag verstanden. Die Aufgabenbereiche Gender und Diversity sind einem Mitglied der Hochschulleitung (Vizepräsidentin) explizit zugewiesen. Die Themenbereiche sind somit in der

Hochschulleitung dauerhaft positioniert und stets präsent. Sowohl im **Hochschulrat** und als auch im **Senat** betrug im WS 17/18 der Frauenanteil 30%³ (s. Anhang 2). Um die Bedeutung und Sichtbarkeit der Themenbereiche hochschulweit zu betonen, wurde 2015 das „**Zentrum für Gender und Diversity**“ eingerichtet. Es wird von der zuständigen Vizepräsidentin geleitet. Bei der Benennung des Zentrums hat sich die OTH Amberg-Weiden bewusst für ein Nebeneinander beider Begriffe entschieden, um das Thema Gender als besonderes Profilelement einer Technischen Hochschule hervorzuheben und gezielt weiter zu entwickeln. Zu den Aufgaben des Zentrums gehören die Frauenförderung auf allen Qualifikationsebenen, die Schaffung einer familiengerechten Hochschule und die Weiterentwicklung des Themenfeldes Diversity. Die personelle Ausstattung des Zentrums beläuft sich auf zwei Mitarbeiterinnen (mit insgesamt 40 Wochenstunden). Zudem wird im Rahmen des kürzlich eingeworbenen MINT-Mädchen-Projektes eine Mitarbeiterin (in Vollzeit) beschäftigt.⁴ Bei Bedarf kommen studentische Hilfskräfte hinzu.

Die **Hochschulfrauenbeauftragte** bzw. ihre Stellvertreterin sind beratendes Mitglied in der Hochschulleitung und im Hochschulrat sowie Mitglied im Senat. Sie begleiten Berufungsverfahren, beraten Studierende und wirken bei der Vergabe von Stipendien, in der Besoldungskommission und im Rahmen der Systemakkreditierung mit. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben werden ihre Lehrdeputate ermäßigt. Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die

³ Dies entspricht annähernd dem durchschnittlichen Frauenanteil in Deutschland an Hochschulräten mit 31,2% und am Senat mit 31,7% (GWK, 2017).

⁴ Das Projekt wird in der Förderlinie des BMBF „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ gefördert.

nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zwei Gleichstellungsbeauftragte tätig. Auf dezentraler Ebene kommen in allen vier Fakultäten die gewählten **Frauenbeauftragten** hinzu. Sie sind stimmberechtigte Mitglieder der Fakultätsräte und der Berufungsausschüsse. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben werden ebenfalls ihre Lehrdeputate verringert. Die Fakultätsfrauenbeauftragten sind verantwortlich für die Planung und Umsetzung gleichstellungsbezogener Maßnahmen in den Fakultäten. Der Frauenanteil aller **Fakultätsräte** insgesamt konnte im Vergleichszeitraum von 20,7% (WS 09/10) auf 25,9% (WS 17/18) gesteigert werden (*s. Anhang 2*).

2.1.3 Vernetzung innerhalb und außerhalb der Hochschule

Den organisatorischen Rahmen für die Vernetzung aller relevanten Personengruppen innerhalb der Hochschule bildet die dauerhaft installierte **Gleichstellungskommission**. Diese tagt zweimal pro Semester. Ständige Mitglieder in der Gleichstellungskommission sind ein Mitglied der Hochschulleitung, die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten, die Gleichstellungsbeauftragten, die Beauftragte für Studierende mit Behinderung, das „Zentrum für Gender und Diversity“ sowie bedarfsweise die Interessenvertretungen der Studierenden, Mitglieder der Hochschulverwaltung, der Studien- und Career Service und das Qualitätsmanagement. Zudem nimmt das Institut für angewandte Forschung (IAF) als Servicestelle zur Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses teil (s. Abbildung 1). Ziel der Gleichstellungskommission ist es, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, um Chancengleichheit und Gleichstellung im

Hochschulmanagement, in der Mittelvergabe, in der Stellenbesetzung sowie in der Organisationsentwicklung zu verwirklichen. Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde ebenfalls von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission maßgeblich erarbeitet und anschließend in den Gremien abgestimmt.

Zur **regionalen und überregionalen** Vernetzung der Gleichstellungsarbeit ist die OTH Amberg-Weiden in verschiedenen Netzwerken engagiert: z.B. LaKoF Bayern, BuKoF, Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen, Lokale Bündnisse für Familien, Netzwerk der Beauftragten für Familienfreundlichkeit, Familienpakt Bayern und Best-Practice-Club Familie in der Hochschule. Auch sind aufgrund der engen Kooperation mit den Unternehmen im Partner Circle, den Innovativen LernOrten (ILO) und dem entstandenen Verbund mit der OTH Regensburg Kontakte geschaffen worden, die es ermöglichen, sich zu Fragen der Gleichstellung auszutauschen und gemeinsame Maßnahmen organisationsübergreifend zu entwickeln.

**Gleichstellungskonzept
der Hochschule**

**Gleichstellungspläne
der Fakultäten (geplant)**

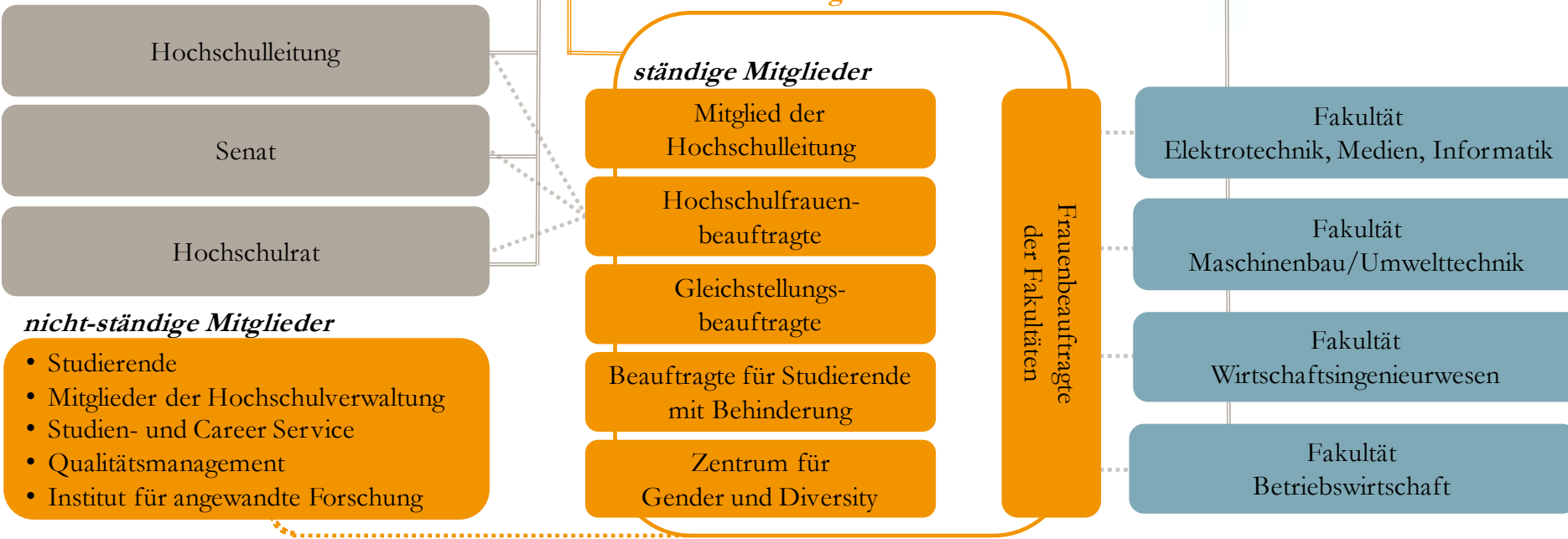


Abbildung 1: Verankerung von Gleichstellung an der OTH Amberg-Weiden

2.1.4 Stärken-Schwächen-Analyse

Die OTH Amberg-Weiden hat in den letzten Jahren einen **tiefgreifenden Umbauprozess** in struktureller, organisationaler und personeller Hinsicht vollzogen. Die Gleichstellungsarbeit konnte in diesem Veränderungsprozess durch die Umsetzung verschiedener Maßnahmen **erheblich besser etabliert und professionalisiert** werden. Die vorliegenden Zahlen zeigen, dass im Bereich der Hochschulleitung und der zentralen Gremien **überdurchschnittliche Steigerungen** bzw. eine **erfreuliche Konstanz** in der Vertretung von Frauen erzielt werden konnten. Das entstandene „Zentrum für Gender und Diversity“ unterstützt die nachhaltige Institutionalisierung der Gleichstellung; die Gleichstellungskommission trägt zur Optimierung der Organisations- und Kommunikationsprozesse zwischen den Mitgliedsgruppen der Hochschule bei. So wird eine **synchronisierte Fortentwicklung aller Ebenen** möglich.

Auf der **Ebene der Fakultäten** ist die Gleichstellungsarbeit deutlich intensiviert und besser verankert worden; es werden auch dezentral vielfältige gleichstellungsfördernde Maßnahmen umgesetzt. Diese Initiativen sind jedoch eher punktuell ausgerichtet und variieren in Umfang und Reichweite. Sie sollen in Zukunft im Rahmen **eigener Gleichstellungspläne** systematisiert, ausgebaut und institutionalisiert werden. Die Diversität der Fakultäten fordert einerseits eine differenzierte Betrachtung der Ziele und Maßnahmen, andererseits gibt es bewährte Programme, die fakultätsübergreifend durchgeführt werden sollten. In personeller Hinsicht besteht in den Fakultätsräten, trotz leichter Steigerungen, nach wie vor keine ausgewogene **Beteiligung von Frauen**. Diese soll durch Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes erhöht werden.

2.2 Studierende und Studieninteressierte

2.2.1 Daten

Im WS 17/18 waren in den vier Fakultäten der Hochschule insgesamt 3.131 Studierende eingeschrieben. Im Vergleichszeitraum WS 09/10 bis WS 17/18 konnte der Frauenanteil insgesamt von 28,7% auf 32,3% erhöht werden. In den drei ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten stieg der Frauenanteil im Vergleichszeitraum ebenfalls kontinuierlich von 22,4% auf 25,9%. In den Fakultäten, besonders in einzelnen Studiengängen, divergieren die Geschlechteranteile jedoch nach wie vor stark (s. Anhang 2):

- In der **Fakultät Elektrotechnik, Medien und Informatik** ist der Frauenanteil im Vergleichszeitraum (WS 09/10 bis WS 17/18) von 17,2% auf 24,1% sehr deutlich gestiegen. Hier ergab sich eine Zunahme von Studentinnen über alle Studiengänge hinweg. In den Informatikstudiengängen besteht nach wie vor ein sehr geringer Frauenanteil (im Durchschnitt 12,2 %).
- In der **Fakultät Maschinenbau/Umwelttechnik** ist der Frauenanteil im Vergleichszeitraum (WS 09/10 bis WS 17/18) von 15,9% auf 17,6% gestiegen. Den niedrigsten Frauenanteil haben aktuell die Studiengänge Erneuerbare Energien (10,8%) und Maschinenbau (13,5%).
- In der **Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen** ist der Frauenanteil von ca. 38% im Vergleichszeitraum (WS 09/10 bis WS 17/18) nahezu konstant geblieben.
- In der **Fakultät Betriebswirtschaft** verteilten sich im betrachteten Zeitraum Frauen und Männer gleichmäßig auf alle Studiengänge.

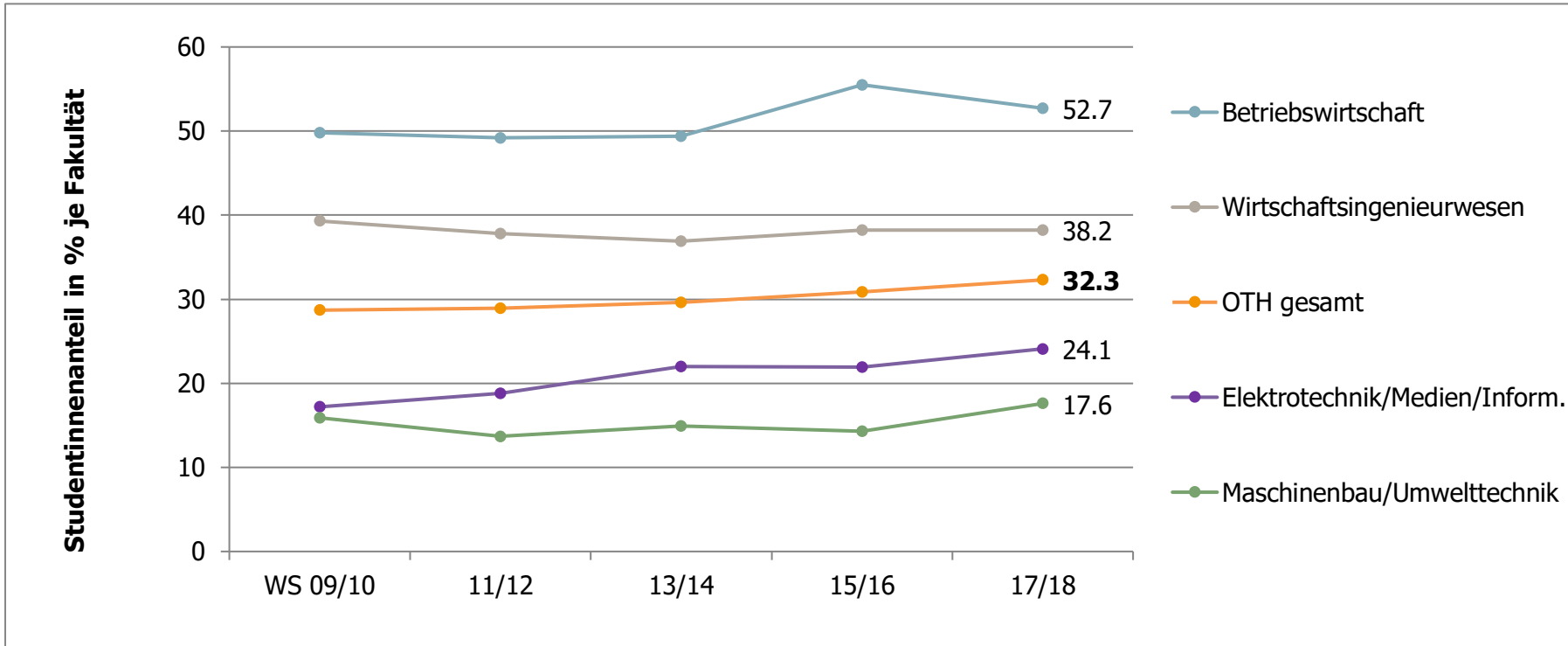


Abbildung 2: Studentinnenanteil je Fakultät

2.2.2 Bestehende Maßnahmen

Durch das „Zentrum für Gender und Diversity“, die Fakultäten und den Studien- und Career Service werden zahlreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Projekte für Schülerinnen und Studentinnen umgesetzt. Diese wurden zum Teil über Jahre hinweg etabliert und weiterentwickelt; andere wurden nach einer Evaluierung eingestellt oder neu ausgerichtet. Primäres Ziel der Maßnahmen ist es, den Anteil der Studentinnen und Absolventinnen vor allem in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen. Einige herausragende Projekte sollen im Folgenden kurz vorgestellt werden (*s. Anhang 1*):



- **MINToring** (Mentoring-Programm): Schülerinnen der Mittelstufe werden von Studentinnen als Mentorinnen begleitet, besuchen gemeinsam Workshops, Angebote der Hochschule (z.B. Schnuppertage) und tauschen sich aus.
Beteiligte Fakultäten: Elektrotechnik, Medien und Informatik; Maschinenbau/Umwelttechnik

- **Girls4tech**: Studentinnen aus technischen Studiengängen leiten interaktive Workshops an Schulen für Schülerinnen ab der Mittelstufe.
Beteiligte Fakultäten: Elektrotechnik, Medien und Informatik; Maschinenbau/Umwelttechnik

- **Forscherinnen-Camps**: Einwöchige Camps für 10-15 Schülerinnen der Mittelstufe zur Erarbeitung einer ingenieurwissenschaftlichen Forschungsfrage. Die Schülerinnen erleben sich als Forscherinnen in Laboren und präsentieren ihre Ergebnisse einer Fachjury.
Beteiligte Fakultäten: alle ingenieurwissenschaftlich-technischen Fakultäten in Kooperation mit Partnerunternehmen und dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft

- **MINT-Mädchen-Projekt**: MINT-talentierte Schülerinnen ab der 10. Jahrgangsstufe nehmen an einem Coaching-Jahr teil und erhalten Einblicke in aktuelle Forschungsfelder, setzen sich mit ihrem beruflichen Werdegang auseinander, besuchen regionale MINT-Unternehmen und bauen ihre Persönlichkeitsbildung weiter aus.
Beteiligte Fakultäten: alle ingenieurwissenschaftlich-technischen Fakultäten

- **First Steps** (Mentoring-Programm): Studentinnen der Ingenieurwissenschaften werden in den ersten drei Semestern durch erfahrene Studentinnen begleitet. Den Kern des Programms bilden der Netzwerkaufbau und der Austausch untereinander. Spezielle Workshops für das Mentoring-Programm unterstützen dabei.

Beteiligte Fakultäten: Elektrotechnik, Medien und Informatik; Maschinenbau/Umwelttechnik

- **Professional Steps** (Mentoring-Programm): Studentinnen der Ingenieurwissenschaften werden ab dem dritten Semester durch berufserfahrene Ingenieurinnen begleitet. Den Kern des Programms bilden der Netzwerkaufbau und der Austausch untereinander. Spezielle Workshops und Netzwerkabende unterstützen dabei.

Beteiligte Fakultäten: Elektrotechnik, Medien und Informatik; Maschinenbau/Umwelttechnik

- **NetworkING**: Regionales Netzwerk für berufserfahrene Ingenieurinnen und Studentinnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge höherer Semester zum Netzwerkaufbau, Austausch untereinander sowie zur Planung gemeinsamer Projekte und Intensivierung von Kontakten zu Wirtschaft und Hochschule.

Beteiligte Fakultäten: alle ingenieurwissenschaftlich-technischen Fakultäten in Kooperation mit der OTH Regensburg

Neben diesen Programmen konnten zusätzliche Angebote und genderthematische Veranstaltungen durchgeführt werden. Hierzu zählen der **Girls´ Day**, aber auch verschiedene fakultätsbezogene **Veranstaltungen** (z.B. Intensivworkshops, Science Camp, Girls´ Day Academy). Eine

individuelle Studien-, Bewerbungs- und Karriereberatung für Studentinnen findet durch den Studien- und Career Service, durch die Hochschulfrauenbeauftragten und zunehmend durch die Fakultätsfrauenbeauftragten statt. Beim Stipendienprogramm des **Deutschlandstipendiums** gibt es mit 43 Stipendien eine überdurchschnittliche Förderquote, von denen im Jahr 2017 37,2% an Frauen vergeben wurden. Im Punkteschema zur Vergabe des Deutschlandstipendiums werden Familienaufgaben berücksichtigt. Um Technikbegeisterung schon frühzeitig zu wecken, werden im Rahmen der „**Jungen Hochschule**“ verschiedene Formate angeboten (z.B. Schulbesuche, KinderUNI, energy4kids), die hohen Zuspruch erfahren.

2.2.3 Stärken-Schwächen-Analyse

Auf der Ebene der Studierenden zeigt die Analyse des Datenmaterials, dass die OTH Amberg-Weiden aufgrund ihres technischen Fächerprofils insgesamt kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besitzt. Die bisher realisierten Maßnahmen haben jedoch dazu geführt, dass im betrachteten Zeitraum der Frauenanteil erheblich gesteigert werden konnte. Auch in den technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen konnte ein Anstieg des **Frauenanteils** auf insgesamt 25,9% (WS 17/18) erzielt werden. Dieser liegt somit 1,2% Prozentpunkte über dem allgemeinen Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften von 24,7%⁵.

⁵ GWK (2017): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016).

Die Angebote zur Motivierung und Bindung von Schülerinnen und Studentinnen sind ein Profilierungselement der OTH Amberg-Weiden. Sie **bauen systematisch aufeinander auf**, erfahren in den Evaluierungen **sehr positive Bewertungen** sowie **hohe Teilnehmendenzahlen**. Die vor zehn Jahren begonnene und wachsende Zusammenarbeit mit Partnerschulen ermöglicht eine **frühe und gezielte Ansprache**. Der Aufbau nach dem Kaskadenmodell schafft die Möglichkeit einer **durchgängigen Förderung**.

Jedoch beziehen sich bisher sämtliche Angebote für Studentinnen auf Bachelorstudiengänge. Eine **Ausweitung auf Masterstudiengänge** erscheint sinnvoll, da bereits hier Talente für den wissenschaftlichen Nachwuchs entdeckt und begleitet werden können. Außerdem legt die Datenlage nahe, **gezielte fachspezifische Programme und Kampagnen zur Gewinnung**

von Studentinnen für Studiengänge durchzuführen, in denen der Frauenanteil immer noch sehr niedrig ist (z.B. Informatik, Erneuerbare Energien, Maschinenbau).

2.3 Beschäftigte

2.3.1 Daten

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen der Hochschule betrachtet

(s. Anhang 2):

- Im WS 17/18 waren an der OTH Amberg-Weiden 84 **Professor*innen** beschäftigt. Der Frauenanteil stagnierte einige Jahre (WS 13/14 bis WS15/16) auf dem sehr niedrigen Niveau von durchschnittlich ca. 5,5%, jedoch konnte in den letzten beiden Jahren ein Anstieg auf 8,3% (WS 17/18) erzielt werden. Eine Unterscheidung nach Eingruppierungen ist nicht notwendig, da es sich bis auf wenige Ausnahmen um W2-Professuren handelt. Es bestehen nur drei befristete Arbeitsverhältnisse; keine Frau ist hiervon betroffen.
- Die sechs Stellen der **Lehrkräfte für besondere Aufgaben** waren im Vergleichszeitraum nahezu ausschließlich mit Frauen besetzt. Auch hier liegen keine Befristungen vor.
- Die Anzahl der **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** ist im Vergleichszeitraum aufgrund der deutlichen Zunahme an Forschungs- und Drittmittprojekten⁶ von 12 (WS 09/10) auf 43 Personen (WS 17/18) angestiegen. Der Frauenanteil betrug im Vergleichszeitraum (WS 09/10 bis WS 17/18) im Durchschnitt 39,7% und ist aktuell auf 25,6% gesunken. In dieser Beschäftigungsgruppe sind sämtliche Arbeitsverhältnisse infolge von Drittmittel- und Projektfinanzierungen befristet.

⁶ Das Forschungsbudget der OTH Amberg-Weiden hat sich seit 2014 mehr als verdoppelt.

- Die Zahl der **Promovierenden** hat sich an der OTH Amberg-Weiden, seit ihrer Umwandlung zur Technischen Hochschule im Jahr 2013, sehr positiv entwickelt.⁷ Im Verbund mit der OTH Regensburg bestehen elf gemeinsame Forschungscluster, in denen 19 Promovierende mit einem Frauenanteil von 21,1% beschäftigt sind. Die im OTH-Verbund promovierenden Forschungsassistentinnen und -assistenten erhalten, vergleichbar zur Regelung an Universitäten, einen 2+2-Jahresvertrag, mit der zusätzlichen Option der Verlängerung für den Abschluss des Verfahrens. Eine Verlängerung aufgrund von **Familienaufgaben** wird berücksichtigt. An der OTH-Amberg-Weiden promovieren aktuell insgesamt 21 Personen mit einem Frauenanteil von 24,8%, die teilweise in kooperativen Verfahren betreut werden.
 - Bei den **Lehrbeauftragten** waren im WS 17/18 insgesamt 92 Lehrende im Einsatz. Der Frauenanteil betrug im Vergleichszeitraum (WS 09/10 bis WS 17/18) durchgängig ca. 30%.
 - Beim **nichtwissenschaftlichen Personal** waren im WS 17/18 182 Personen mit einem Frauenanteil von 46,2% beschäftigt. Von 24 Leitungspositionen waren elf mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an den Leitungspositionen konnte im Vergleichszeitraum (WS 09/10 bis WS 17/18) von 0% auf 45,8% gesteigert werden.

⁷ Vorher wurden nur in Einzelfällen Promotionen durchgeführt.



2.3.2 Bestehende Maßnahmen

Zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal hat die OTH Amberg-Weiden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die zur Rekrutierung und Bindung beitragen (s. Anhang 1): Als einer der wichtigsten Prozesse der Hochschule wurde der **Berufungsprozess** im Rahmen der Systemakkreditierung grundlegend überarbeitet, ausführlich beschrieben und im Prozessportal hinterlegt. Hierbei wurden die von der LaKoF Bayern empfohlenen **Qualitätskriterien** für Berufungsverfahren und die aufgestellte **Checkliste**⁸ weitgehend umgesetzt und im Prozessportal hinterlegt: Zur Denomination der Professur wird ein Profilvertrag erstellt, das aus dem

⁸ LaKoF Bayern (2017): Die Wahrung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren.

Hochschulentwicklungsplan, dem Strategiekonzept der Hochschule, dem Gleichstellungskonzept und der Profilbildung der Fakultät begründet wird. Es gibt eine*n von der Hochschulleitung eingesetzte*n Berufungsbeauftragte*n und Berichterstatter*in. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten der Fakultäten an allen Vorgängen im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren ist in den Prozess-beschreibungen einheitlich festgelegt.

Die **Stellenausschreibungen** werden gendersensibel formuliert. Sie enthalten grundsätzlich Formulierungen zur Ermutigung der Bewerbung von Frauen und Hinweise zu familienfreundlichen Rahmenbedingungen. Vor der Veröffentlichung erhalten die Hochschulfrauenbeauftragte den Ausschreibungstext zur Überprüfung auf gleichstellungsrelevante Aspekte und Formulierungen. Sie prüft auch, ob eine gewinnende und angemessen breite Formulierung der Ausschreibung erfolgt ist. Um den Pool an Bewerberinnen zu vergrößern, wird den Fakultäten und der Berufungskommission empfohlen, im Rahmen einer **aktiven Suche** gezielt Frauen anzusprechen und Analysen in empfohlenen Datenbanken vorzunehmen. Zur Bewertung der Bewerbungen besteht ein festgelegter Kriterienkatalog. Für die Probelehrveranstaltung liegt ein einheitliches **Bewertungsschema** vor; die Bewertungen werden dokumentiert. Die Synopse ist nach einer verbindlichen Struktur aufgebaut. Am Ende des Berufungsverfahrens gibt die Frauenbeauftragte eine **Stellungnahme** auf einem standardisierten Formblatt ab. Hier muss auch begründet werden, falls keine Frau zu den Probelehrveranstaltungen eingeladen wurde. Zudem werden seit 2017 alle Verfahren von einer **externen Personalberaterin** (Psychologin) begleitet.

Untersuchungen haben gezeigt, dass Frauen seltener und geringere Leistungsbezüge in der W-Besoldung erhalten.⁹ Um diesen **Gender Pay Gap** zu vermeiden, ist die Hochschulfrauenbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied in der Besoldungskommission. Die Kriterien zur Vergabe von Leistungsbezügen werden in der Besoldungskommission beschlossen; sie sind transparent und allen Professorinnen und Professoren zugänglich.

Um qualifizierten Frauen den Weg von der Berufstätigkeit oder einer Familienpause an die Hochschule zu erleichtern, wird von der Hochschule das **Lehrauftragsprogramm** „Rein in die Hörsäle“ genutzt, das von der LaKoF Bayern organisiert und finanziell gefördert wird.

Mit der Umwandlung zur Technischen Hochschule sowie der gestiegenen Anzahl an Forschenden und Promovierenden an der Hochschule, ist das **Institut für Angewandte Forschung (IAF)** als interne Servicestelle für diese Personengruppen sowohl strukturell als auch personell erheblich ausgebaut worden. Der Prozess zur Durchführung von Promotionen wurde innerhalb der Hochschule stärker strukturiert und formalisiert. Durch das im Jahr 2016 eingerichtete Bayerische Wissenschaftsforum (BayWISS) sind bayernweit übergreifend institutionalisierte Strukturen zur Durchführung von **Verbundpromotionen** entstanden. Die OTH Amberg-Weiden beteiligt sich hier aktiv in verschiedenen Verbundkollegs, in deren Rahmen auch Seminare und Workshops zur Begleitung der Promotionen und zur Netzwerkbildung angeboten werden. Auch wurde kürzlich

⁹ bukof (2018): gender 2020.

eine fächerübergreifende Kooperationsvereinbarung über die Durchführung von Promotionen mit der **Westböhmischen Universität Pilsen** (WBU) abgeschlossen. Zudem werden von der LaKoF Bayern **Stipendienprogramme** für Promovendinnen angeboten; diese werden in Beratungsgesprächen und auf der Homepage der Hochschule aktiv beworben.

Viele qualifizierte Frauen sind über das Berufsbild der Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften nicht ausreichend informiert. Auch bestehen häufig Unsicherheiten und Fragen zum Ablauf des Berufungsverfahrens.¹⁰ Diese Fragen thematisiert der zweimal im Jahr von der LaKoF Bayern durchgeführte **Informationsabend**. Zusätzlich bietet das zweitägige **Seminar** „Berufsziel Professorin an einer bayerischen Hochschule für angewandte Wissenschaften“ die Möglichkeit, Bewerbungsstrategien zu optimieren.



¹⁰ DZHW (2017): Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro).

2.3.3 Stärken-Schwächen-Analyse

Aus den Datenauswertungen geht hervor, dass die durchgeführten Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile an den **Professuren** Wirkung zeigen und erste Erfolge erzielen. So betrug der Frauenanteil an den Neuberufungen in den letzten beiden Jahren 41,7%, infolgedessen stieg in diesem Zeitraum die Anzahl der Professorinnen um insgesamt 75% (von vier auf sieben Professorinnen). Erfreulich ist, dass zwei der drei neuberufenen Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten beheimatet sind und jetzt in jeder Fakultät Frauen vertreten sind. Jedoch liegt der Frauenanteil bei den Professuren mit 8,3% immer noch erheblich unter dem Durchschnitt aller Fachhochschulen von 21,8% in Deutschland und von 18,3% in Bayern.¹¹

Als zentrale Schwierigkeit erweist sich die **geringe Zahl der Bewerberinnen** in Berufungsverfahren. Der Bewerberinnenanteil an der OTH Amberg-Weiden lag in den letzten beiden Jahren in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten bei ca. 12% und in den Wirtschaftswissenschaften bei ca. 22%. Dies entspricht zwar nahezu dem Durchschnitt aller Fachhochschulen in Deutschland,¹² ist jedoch für eine verstärkte Berufung von Frauen eine ungünstige Ausgangssituation. Bei Betrachtung des Datenmaterials und der Entwicklung der Zahlen darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die OTH Amberg-Weiden mit ihrem sehr

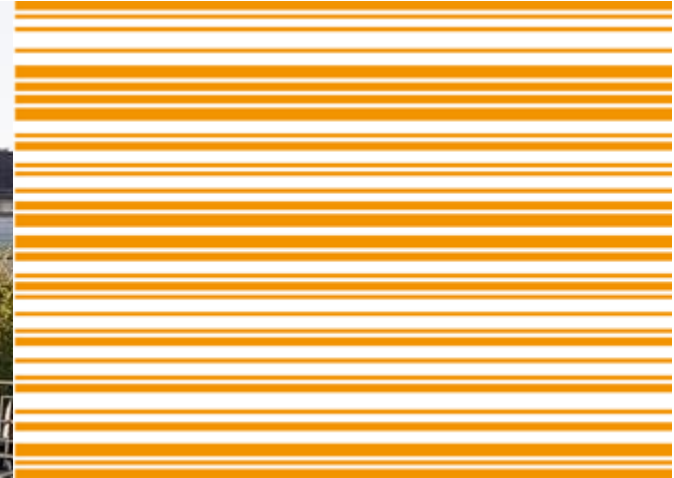
¹¹ GWK (2017): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016).

¹² DZHW (2017): Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro).

starken technischen Fokus im besonderen Maße den Nachteilen der „Aufwuchskaskade“ in den Ingenieurwissenschaften unterliegt; 83,3% der Professuren an der OTH Amberg-Weiden sind aktuell in ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten angesiedelt.

Der Frauenanteil an den **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** ist im Vergleichszeitraum mit einem Durchschnitt von knapp 40% als zufriedenstellend zu bezeichnen; er unterlag jedoch großen Schwankungen und ist aktuell aufgrund des überproportional gestiegenen Forschungsbudgets der ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten gesunken. Der Frauenanteil an den **Promovierenden** mit aktuell 24,8% erreicht nicht den Studentinnenanteil von hochschulweit 32,3%. Auch diese Personengruppe ist größtenteils in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten eingesetzt. Der dort eher niedrige Studentinnenanteil erschwert die Rekrutierung von Frauen. Im Frauenanteil bei den **Lehrbeauftragten** konnte eine erfreuliche Konstanz im Vergleichszeitraum erzielt werden. Beim **nichtwissenschaftlichen Personal** konnten durch erhebliche Steigerungen des Frauenanteils in den Leitungspositionen im Vergleichszeitraum eine **ausgeglichene Geschlechterparität** erreicht werden. Diese Entwicklung erzeugt positive Rollenmodelle und übt möglicherweise Einfluss auf herrschende Geschlechterstereotypen aus. Bei den bestehenden Maßnahmen ergibt sich ein differenziertes Bild: Die OTH Amberg-Weiden hat in den letzten Jahren die standardisierte und formalisierte Gestaltung des Berufungsverfahrens vorangetrieben; dies trägt dazu bei, ein **geschlechtergerechtes Berufungsverfahren** zu gewährleisten. Der gesamte Berufungsprozess ist umfassend im **Prozessportal** abgebildet und

beschrieben. Die Empfehlungen der LaKoF Bayern¹³ wurden weitgehend berücksichtigt; dennoch sind noch relevante Punkte offengeblieben: Bedingt durch die technische Ausrichtung der Hochschule besteht häufig eine Unterrepräsentanz von Frauen in Berufungsausschüssen. Vor diesem Hintergrund erscheinen zur Vermeidung der Benachteiligung von Frauen durch Gender Bias und Diskriminierungsstrukturen Regelungen zur **Zusammensetzung von Berufsausschüssen** und **Auswahl externer Gutachter*innen** sowie die **Sensibilisierung von Kommissionsmitgliedern** von maßgeblicher Bedeutung. Der Empfehlungscharakter bezüglich der aktiven Ansprache von Frauen und der Datenbankanalysen hat sich als nicht ausreichend erwiesen. Diese Instrumentarien der **aktiven Personalakquise** werden nur vereinzelt genutzt. Folglich erscheinen obligatorische Regelungen und erweiterte Unterstützungsangebote notwendig; die aktive Rekrutierung hat insgesamt noch einen zu geringen Stellenwert und muss durch geeignete Maßnahmen verstärkt werden.



¹³ LaKoF Bayern (2017): Die Wahrung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren.

Durch eine verstärkte Berücksichtigung qualifizierter Frauen bei den **verschiedenen Beschäftigungsgruppen** der Hochschule (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte) kann die Bewerberinnenlage für Professuren verbessert werden. Die Hochschule nutzt zwar aktiv das Lehrauftragsprogramm der LaKoF Bayern, jedoch fehlen Maßnahmen, um Frauen aus diesen Beschäftigungsgruppen für eine Wissenschaftskarriere zu identifizieren, zu interessieren und sie gezielt in ihrer Karriereplanung zu unterstützen.

Der seit einigen Jahren bestehende Ausbau der Forschungsaktivitäten an der Hochschule erfordert insbesondere den Blick auf den Themenbereich der Nachwuchsförderung. Zur Strukturierung des Karriereweges des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden die **Promotionsbedingungen** sowohl hochschul- als auch bayernweit im Sinne eines begleiteten und planbaren Weges nachhaltig ausgebaut. Die Möglichkeiten kooperativer Promotionen sind durch die Einrichtung des Bayerischen Wissenschaftsforum (BayWISS) deutlich verbessert worden. Diese Entwicklung gilt es weiterhin zu optimieren und auszubauen. Grundsätzlich bietet die gestiegene Anzahl Promovierender an der Hochschule gute Chancen, um den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs für die Karriereoption einer Fachhochschulprofessur zu interessieren und mögliche Wege aufzuzeigen. **Hochschuleigene Maßnahmen** zur Gewinnung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bestehen noch nicht. Die Verstärkung der Gleichstellungsaktivitäten insbesondere im Hinblick auf dieses Handlungsfeld ist ein vorrangiges Ziel des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes.

2.4 Familienfreundliche Hochschule

2.4.1 Bestehende Maßnahmen

Die OTH Amberg-Weiden hat seit vielen Jahren sehr aktiv die Schaffung einer familienfreundlichen Hochschule vorangetrieben und ein umfangreiches Maßnahmenpaket sowohl bezogen auf die Bedürfnisse der Studierenden als auch der Beschäftigten umgesetzt (*s. Anhang 1*). So wurden z.B. durch die Einrichtung einer auf dem Campus gelegenen **Kinderkrippe** („CampusKids“ unter Trägerschaft der Caritas am Standort Amberg) und die Schaffung von **Informations-, Beratungs-, und Servicemöglichkeiten** (Hochschulservice für Familien) die **familiengerechte Infrastruktur** und **Studienmöglichkeiten** nachhaltig verbessert. Hervorzuheben ist das „Tandem-Projekt“ als Mentoring-Programm zur Lernprozessunterstützung für Studierende mit Familienaufgaben.

Für die Beschäftigten gilt eine Gleitzeitregelung zur **Flexibilisierung der Arbeitszeit**. Zudem liegt seit 2013 liegt eine **Dienstvereinbarung zur Wohnraumarbeit** vor. Zur **Unterstützung des Kontaktes** während der Elternzeit wurde eine **Checkliste** erstellt, deren Inhalte darauf abzielen, die Bindung an die Hochschule und die Qualifizierung der Betroffenen zu sichern.

Die OTH Amberg-Weiden sieht ihre familienfreundlichen Rahmenbedingungen als eine **besondere Stärke**. Die Hochschule hat den Prozess der Auditierung und Re-Auditierung zur

„familiengerechten Hochschule“ durch die berufundfamilie Service GmbH durchlaufen. Für ihr Engagement erhielt sie in einem Wettbewerbsverfahren den **Preis** der Stadt Amberg und des Landkreises Amberg-Sulzbach als besonders familienfreundliches Unternehmen. Zur **Erhöhung der Sichtbarkeit** vielfältiger Lebens- und Familienmodelle, besonders in Bezug auf die Vereinbarkeit, werden regelmäßig auf der Homepage und in der örtlichen Presse die Beispiele einzelner Beschäftigter und Studierender mit Familienaufgaben in Filmen und Artikeln „erzählt“, um für dieses Thema zu sensibilisieren und die Akzeptanz zu stärken. Zur Vernetzung ist die Hochschule Mitglied in verschiedenen Verbänden¹⁴.

2.4.2 Stärken-Schwächen-Analyse

Die OTH Amberg-Weiden kann in der Verbesserung der familienfreundlichen Hochschule eine gute Bilanz vorweisen. Ein breites Angebot an konkreten Maßnahmen und Regelungen unterstützt die familienfreundliche Atmosphäre an der Hochschule. Sowohl bei der Zielgruppe der Studierenden als auch bei den Beschäftigten wird durch mehrere Befragungen die Zufriedenheit mit den Maßnahmen zur Vereinbarkeit regelmäßig erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass trotz grundsätzlich **sehr hoher Zufriedenheit** (besonders bei den Beschäftigten) Verbesserungsbedarf besteht primär in zwei Punkten: Am Standort Amberg ist der Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder gedeckt; am **Standort Weiden** fehlt jedoch noch ein

¹⁴ Lokale Bündnissen für Familien, Netzwerk der Beauftragten für Familienfreundlichkeit an bayerischen Hochschulen, Familienpakt Bayern, Best-Practice-Club Familie in der Hochschule.

vergleichbares Angebot. Zudem wird eine Flexibilisierung der Studienstrukturen im Sinne von **Teilzeitstudienmöglichkeiten** gewünscht.



2.5 Sensibilisierung und Qualitätssicherung

2.5.1 Bestehende Maßnahmen

Die Themenfelder Sensibilisierung und Qualitätssicherung finden an der OTH Amberg-Weiden in verschiedenen Bereichen und unter verschiedenen Aspekten Eingang (*s. Anhang 1*): Für eine aktive, hochschulweite Kommunikation und Sichtbarkeit der Gleichstellungsthemen wurde ein **Kommunikationskonzept** erarbeitet, in dem Adressaten*innen, Zeitpunkte und Inhalte für die Umsetzung der kommunikativen Maßnahmen (z.B. Homepage, Mails, Newsletter, Plakataktionen) festgelegt wurden. Wesentliche Informationen zum Thema „Arbeiten“ bzw.

„Studieren mit Kind“ wurden aufbereitet und in umfangreichen **Informationsbroschüren** für alle Hochschulangehörigen zur Verfügung gestellt. Für alle Mitglieder der Hochschule steht der **Leitfaden „fair formuliert** – gleichgestellt auch in der Sprache“ im Prozessportal zur Verfügung, um für einen gendergerechten Umgang mit der Sprache zu sensibilisieren. Dokumente und Formulare an der Hochschule sind bereits in diesem Sinne umgestellt worden.

Dies wird konstant überprüft und fortgeführt.

Zur Beratung von Studierenden und Beschäftigten werden **Sprechstunden** im „Zentrum für Gender und Diversity“ und **individuelle Beratungen** (z.B. psychosoziale Beratung) angeboten. Zur Sensibilisierung von Studierenden und Beschäftigten für Genderaspekte werden regelmäßig sowohl hochschulübergreifend als auch fakultätsbezogen verschiedene **Vortragsreihen**¹⁵ und **Veranstaltungen**¹⁶ durchgeführt.

Themen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie wurden in verschiedenen

Führungskräfteworkshops bearbeitet und weiterentwickelt.

Nach wie vor gilt es, die Themen Gender und Diversity nachhaltig in der Lehre zu verankern. In

dieser Hinsicht kann die Hochschule erhebliche Fortschritte verzeichnen. In den Fakultäten

Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen werden verschiedene **Lehrmodule** und

Abschlussarbeiten im Rahmen dieser Themenfelder angeboten. Für **alle Studierende** der

Hochschule besteht zudem die Möglichkeit, am Zertifikatsprogramm **„ETHNA“** teilzunehmen.

Auch hier werden in den Kursen Fragen zu „Gender und Diversity“ reflektiert und bearbeitet.

¹⁵ z.B. Engineering Female Careers und „Erfolgreiche Ingenieurinnen“ in Kooperation mit dem Verband deutscher Ingenieure (VDI).

¹⁶ z.B. HochschulCafé, Amberger Gender-Tage, Equal Pay Day, „Was junge Frauen wünschen“.

Zudem sind in einigen Forschungsprojekten Gender- oder Diversityaspekte von zentraler Bedeutung.¹⁷

Die OTH Amberg-Weiden verfügt über eine Stabsstelle „Qualitätsmanagement und Akkreditierung“. Sie wurde als zweite HAW in Bayern systemakkreditiert. Dieser mehrjährige und arbeitsintensive Prozess hat zur Ausarbeitung und Umgestaltung der Qualitäts- und Evaluationszyklen geführt. Dabei wird ein umfassendes **Qualitätsmanagement** vorausgesetzt, in das ein konstantes **Gendermonitoring** zu integrieren ist. Daten zur Gleichstellungssituation werden seit 2011 im Rahmen des **Gender Controllings** erhoben und ausgewertet. Dieses orientiert sich an den Zielen des Gleichstellungskonzeptes und den Zielvereinbarungen mit dem Ministerium.

Regelmäßig werden **Befragungen** der Studierenden und Beschäftigten zur Gleichstellungssituation und familienfreundlichen Hochschule durchgeführt. Die **Berichterstattung** über die Gleichstellungssituation erfolgt einmal jährlich im Jahresbericht sowie im Nachhaltigkeitsbericht der Hochschule, in der Hochschulleitung und im Hochschulrat.

Darüber hinaus wird je nach Bedarf gegenüber der Hochschulleitung, in der Gleichstellungskommission und den Fakultätsräten über laufende Projekte berichtet. Zur Qualitätssicherung wird jedes durchgeführte Programm **evaluiert**; auf dieser Grundlage werden

¹⁷ z.B. Das durch den Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschule“ geförderte Projekt „OTH mind“.

Entscheidungen über die Fortführung, Optimierung oder ggfs. Einstellung der Angebote
vorgenommen.

2.5.2 Stärken-Schwächen-Analyse

Im Themenbereich der Sensibilisierung existiert eine **Vielzahl einzelner Maßnahmen**, diese setzen jedoch insgesamt noch punktuell an. Vor allem fehlen eine **durchgängige Sensibilisierung und Schulung** von Führungskräften und Lehrenden. Es bestehen bereits verschiedene Ansätze Gender und Diversity in der Lehre zu etablieren; Perspektiven liegen hier in einer noch besseren **fachspezifischen Verankerung**, besonders in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen.



Die Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit ist dauerhaft in das **Qualitätsmanagementsystem** der Hochschule integriert. Es existiert ein **umfangreiches Berichtswesen**. Eine **aktive Berichtspflicht der Fakultäten** zur Gleichstellungssituation besteht bisher nicht. Dies ist in Verbindung mit Einführung der Gleichstellungspläne geplant. **Evaluierungen** der einzelnen Programme werden durchgängig vorgenommen, jedoch wurde in einer bayernweiten Untersuchung, durchgeführt von der stellvertretenden Frauenbeauftragten der OTH Amberg-Weiden, festgestellt, dass aufgrund des eingesetzten Instrumentariums längerfristige Wirkungen der durchgeführten Maßnahmen grundsätzlich nicht erfasst werden.¹⁸ Bei den Forscherinnen-Camps hingegen liegt eine Längsschnittanalyse vor, die positive signifikante Zusammenhänge zur Aufnahme eines MINT-Studiums belegt.¹⁹.

3 Zusammenfassende Bewertung der Ist-Situation

Zusammenfassend können die Ist-Situation und der künftige Handlungsbedarf für die Gleichstellungsarbeit wie folgt bewertet werden:

- Die **strukturelle Verankerung** der Gleichstellung auf zentraler Ebene ist weitreichend erfolgt; auf der Ebene der Fakultäten und in der Vernetzung aller Beteiligten konnten deutliche Fortschritte erzielt werden. Es besteht noch Handlungsbedarf in einer stärkeren Beteiligung

¹⁸ Murry, G. (2017): MINT-Mentoring in Bavaria: Testing a functional model of mentoring.

¹⁹ actech (2011): Monitoring von Motivationskonzepten für den Techniknachwuchs – MoMoTech.

von Frauen vor allem in den Fakultätsräten. Für die gezielte Weiterentwicklung der dezentralen Gleichstellungsarbeit sind eigene Gleichstellungspläne geplant.

- Für **Schülerinnen und Studentinnen** gibt es ein sehr breites Angebot an Maßnahmen. Auch sind erfreuliche Steigerungen der Frauenanteile bei den Studentinnen insgesamt und besonders in den technischen Studiengängen zu verzeichnen. Es besteht jedoch Handlungsbedarf in Bezug auf gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind, und in Bezug auf eine Ausweitung der Angebote für Masterstudiengänge.
 - Beim wissenschaftlichen Personal zeigen die bestehenden Maßnahmen erste positive Ergebnisse. Die geringe Zahl der Bewerberinnen auf **Professuren** erweist sich vor allem in ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppen als zentrale Schwierigkeit. Die systematische Gewinnung von Frauen für Professuren und die Gewinnung und Entwicklung von Frauen auf dem Weg zur Professur (**wissenschaftlicher Nachwuchs**) soll im Vordergrund der Gleichstellungsarbeit der nächsten Jahre stehen.
- Die Maßnahmen zur **familienfreundlichen Hochschule** sind umfassend und werden sowohl von Internen als auch von Externen gut bewertet. Handlungsbedarf besteht besonders bei der Verbesserung in der Betreuungssituation von Kindern am Standort Weiden. Zudem fehlen Angebote für ein Studium in Teilzeit.
- Im Themenbereich der **Sensibilisierung** existieren eine Reihe von Maßnahmen. Es fehlt ein Konzept zur durchgängigen Sensibilisierung von Führungs- und Lehrpersonen; die fachspezifische Verankerung von Gender und Diversity in der Lehre soll verbessert werden.

Für die **Qualitätssicherung** der Gleichstellung wurde besonders im Rahmen der Systemakkreditierung eine gute Grundlage geschaffen. Qualitätssicherung ist jedoch eine Daueraufgabe und muss auf der Agenda bleiben. Die Evaluierung der durchgeführten Programme soll im Sinne einer Längsschnittanalyse ausgebaut werden.

Zusammenfassend können die **Ist-Situation** und der **künftige Handlungsbedarf** wie folgt mithilfe einer „Ampelbewertung“ dargestellt werden:

Themen und Zielgruppen	Ist-Situation	künftiger Handlungsbedarf
Strukturelle Verankerung		
zentral	gut – sehr gut	gering
dezentral	befriedigend	mittel
Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden		
Schülerinnen	gut – sehr gut	gering
Studentinnen	gut – sehr gut	mittel
Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal		
Professuren	nicht ausreichend	hoch
Wissenschaftlicher Nachwuchs	nicht ausreichend	hoch
Familienfreundliche Hochschule		
Studierende	gut – sehr gut	mittel
Beschäftigte	gut – sehr gut	gering
Sensibilisierung und Qualitätssicherung		
Sensibilisierung	befriedigend	mittel
Qualitätssicherung	befriedigend	mittel

Tabelle 1: Bewertung der Ist-Situation und des künftigen Handlungsbedarfs bei einzelnen Themen und Zielgruppen

4 Ziele und weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Aufbauend auf der Analyse und Bewertung der Ist-Situation werden im Folgenden im Rahmen von sechs Handlungsfeldern **Ziele** für die künftige Gleichstellungsarbeit abgeleitet sowie ihr Beitrag zur Profilbildung der Hochschule konkretisiert. Zur Erreichung der Ziele werden **weiterführende Maßnahmen** entwickelt und beschrieben. **Verantwortlichkeiten** für die Umsetzung der Maßnahmen werden ergänzend kurz skizziert. In *Anhang 1* wird ein **Umsetzungsplan** inkl. einer **Bezifferung** wesentlicher Maßnahmen dargestellt.

4.1 Handlungsfeld 1: Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

Die Analyse der Ist-Situation beschreibt ein deutliches Defizit hinsichtlich des Frauenanteils an den Professuren. Mit Blick auf die Neu- und Wiederbesetzung von Professuren in den nächsten fünf Jahren zeigt sich jedoch mit insgesamt 21 Stellen ein erhebliches Potential, den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen (*s. Tabelle 2*).

4.1.1 Ziele

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren stellt für die OTH Hochschule ein **vordringliches Ziel** dar, das durch die Verabschiedung verbindlicher Zielzahlen konkretisiert wird: Von den 21 in den Jahren 2018 bis 2022 zu besetzenden Professuren (*s. Tabelle 2*) sollen sieben mit Frauen besetzt werden; dies entspricht einem Frauenanteil von 33,3%. Dieses Ziel ist

vor dem Hintergrund der starken technischen Ausrichtung der Hochschule hochgesteckt, aber nicht unrealistisch, da der sich seit zwei Jahren andeutende Trend im Frauenanteil der Neuberufungen stabilisiert wird. Infolgedessen würde sich die Anzahl der Professorinnen in diesem Zeitraum verdoppeln. Zur Realisierung der Zielsetzung werden vorrangig die Personalakquise zur Verbesserung der Bewerberinnenlage ausgebaut und die Strukturen, insbesondere des Berufungsverfahrens, gendergerecht weiterentwickelt.

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	Gesamt
Besetzungen von Professuren	9	5	3	2	2	21

Tabelle 2: Anzahl künftiger Besetzungen von Professuren in den Jahren 2018-2022

4.1.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Aktive Personalakquise

Im Vorfeld der Ausschreibung wird zukünftig verpflichtend zwischen Hochschulleitung, Dekan*in und Frauenbeauftragter ein **Strategiegelgespräch** stattfinden. Hier wird überlegt, ob es mögliche **Genderaspekte** gibt, die in der Ausschreibung erwähnt werden können. Zudem wird eine **Analyse des potentiellen Bewerberinnenfeldes** vorgenommen. In Verfahren, in denen ein niedriger Bewerberinnenanteil zu erwarten ist, werden die Fakultäten **verpflichtet**, unterstützt durch das „Zentrum Gender und Diversity“ eine **aktive Personalakquise** durchzuführen. Um

qualifizierte Frauen zu identifizieren und anzusprechen, müssen zukünftig obligatorisch einschlägige **Online-Datenbanken** (z.B. femconsult) genutzt werden. Dies schließt die aktive Recherche und das Einstellen von Gesuchen ein. Hierfür wird im Rahmen des Berufungsausschusses ein*e **Verantwortliche*r** benannt. Des Weiteren sollen die Mitglieder der Fakultäten aktiv am Gewinnungsprozess mitwirken, indem sie ihre **Netzwerke** in Unternehmen, Fachgesellschaften und Vereinigungen sowie Kolleg*innen anderer Hochschulen kontaktieren, um potentielle Bewerberinnen **zur Bewerbung aufzufordern**. Die Durchführung der einzelnen Maßnahmen wird in der Stellungnahme der Frauenbeauftragten zum Berufungsverfahren **dokumentiert**. Die bestehende **Prozessbeschreibung** zum Berufungsverfahren wird überarbeitet und um diese Verfahrensschritte ergänzt.



„Bridge“-Programm

Analog der Empfehlung des Wissenschaftsrates zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen plant die OTH Amberg-Weiden mit Mitteln des Professorinnenprogramms einen ergänzenden, strukturierten Zugang an die Hochschule für potentielle Professorinnen. Das Ziel des OTH „Bridge“-Programms ist es, in Kooperation mit Unternehmen die Voraussetzungen für die Berufung von Frauen auf eine Fachhochschulprofessur – im Sinne der notwendigen **„Doppelqualifikation“** – zu schaffen. Zielgruppe sind promovierte Frauen, die außerhochschulisch tätig sind. Diese werden mit einem kleinen Teil ihrer Arbeitszeit (ca. 20%) an der OTH Amberg-Weiden beschäftigt. Der Schwerpunkt (ca. 80%) wird jedoch weiterhin in den außerhochschulischen Tätigkeitsfeldern liegen, um einerseits **berufspraktische Erfahrungen** zu sammeln und andererseits die Qualifizierungsvoraussetzungen für eine Fachhochschulprofessur zu erfüllen. An der OTH Amberg-Weiden werden die Teilnehmerinnen am „Bridge“-Programm vorrangig in der Lehre eingesetzt, um die **Lehrqualifikation** zur Vorbereitung auf eine Professur zu erhalten. Darüber hinaus sind gemeinsame **Forschungsprojekte** mit Professor*innen der OTH Amberg-Weiden oder die Betreuung von Abschlussarbeiten möglich. Ein gutes Fundament zur Realisierung des „Bridge“-Programms bietet das langjährig **etablierte Partnernetzwerk** der Hochschule mit 28 (über-)regionalen Unternehmen im PartnerCircle. Verantwortlich für die Koordination des „Bridge“-Programms wird das „Zentrum für Gender und Diversity“ in Zusammenarbeit mit den Fakultäten sein.

Öffentliche Informationskampagnen und -angebote

Zusätzlich wird zur Verbesserung der Bewerberinnenlage sowie zur Bekanntmachung der Möglichkeit einer Professorinnen-Laufbahn an Hochschulen eine Informationsstrategie, neben den bestehenden Aktivitäten der LaKoF, in Form von **öffentlichen Informationsvorträgen** und **Online-Informationsmaterial** dauerhaft verfolgt. Zudem wird potentieller wissenschaftlicher Nachwuchs anderer Hochschulen proaktiv rekrutiert. Hierfür wird die OTH Amberg-Weiden an **benachbarte Universitäten** herantreten, um dort über das Berufsbild „Hochschulprofessorin“ zu informieren und geeigneten Nachwuchs gezielt anzusprechen. Die durch das Bayerische Wissenschaftsforum (BayWISS) gestärkten Netzwerke zu Universitäten können hierbei unterstützend wirken.

Netzwerkunterstützung

Um die Gewinnung und Bindung von Spitzenkräften in der Wissenschaft zu professionalisieren, verfolgt die Hochschule zukünftig eine Mitgliedschaft im **Dual Career Netzwerk Nordbayern (DCNN)**. Dieses Netzwerk unterstützt Doppelkarrierepaare bei der Suche nach einer passenden Stelle zur Fortsetzung der Karriere der mitziehenden Partnerin bzw. des Partners.

Weiterentwicklung Berufungsverfahren

Zur Förderung der Chancengleichheit werden verpflichtende Regelungen zur **Zusammensetzung von Berufsausschüssen** getroffen: Zukünftig sollen **zusätzlich** zur Frauenbeauftragten in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten mindestens eine Frau und in der Fakultät

Betriebswirtschaft mindestens drei Frauen stimmberechtigte Mitglieder in den Berufungsausschüssen sein. In Fakultäten, die einen eher geringen Frauenanteil aufweisen, können diejenigen Professorinnen, die sich in besonderer Weise in Berufungsausschüssen engagieren, eine Reduzierung der Lehrverpflichtung erhalten. Eine **paritätische Beteiligung externer Gutachter*innen** wird angestrebt. Hierzu werden die Fakultäten verpflichtet, **Datenbanken** für potentielle Gutachterinnen anzulegen. Die Prozessbeschreibungen zum Berufungsverfahren werden im Prozessportal um diese Regelungen erweitert. Darüber hinaus ist die Erstellung einer **Handreichung** zur Sensibilisierung der Mitglieder von Berufungsausschüssen für gerechte und diskriminierungsfreie Berufungsverfahren geplant.

4.2 Handlungsfeld 2: Gewinnung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die wichtigste Personengruppe auf dem Weg zur Professur sind die Nachwuchswissenschaftlerinnen. Um die festgestellten Gleichstellungsdefizite zu reduzieren, bedarf es einer gezielten Nachwuchsgewinnung und -förderung. Nur so kann das in Wissenschaft und Forschung liegende Potenzial umfassend genutzt werden; die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet Leistungsverluste für die Hochschule.

4.2.1 Ziele

Vor diesem Hintergrund ist eine weitere, für die nächsten Jahre **vorrangige Zielsetzung**, junge Frauen für eine Wissenschaftskarriere zu gewinnen und sie in ihrer Laufbahnentwicklung,

besonders in den sensiblen Übergangsphasen, zu fördern und zu begleiten. Während der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes (2018–2022) ist geplant, den Anteil der Doktorandinnen auf ein Drittel zu steigern. Als Bezugsgröße wird hierfür nach dem Kaskadenmodell der bestehende Studentinnenanteil der Hochschule (32,3% im WS 17/18) zugrunde gelegt. Mit der Realisierung dieser Zielsetzung kann das Profil der OTH Amberg-Weiden als forschungsstarke Technische Hochschule weiter ausgebaut werden.



4.2.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Aktive Rekrutierung

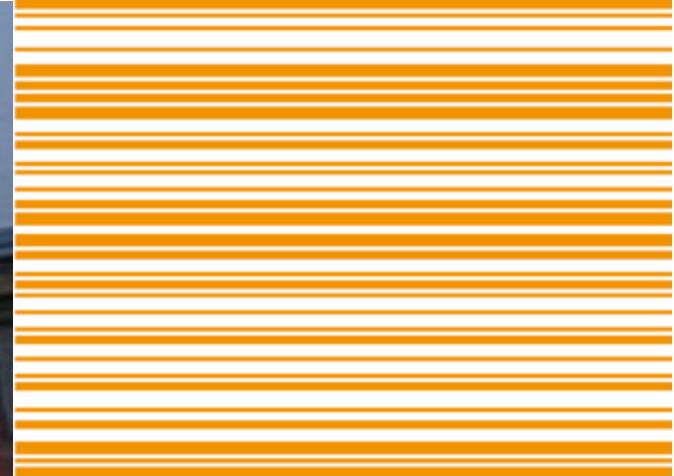
Um mehr Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen, werden Maßnahmen einer **proaktiven, aufsuchenden Rekrutierung** in die Wege geleitet.

Um den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs ansprechen und rekrutieren zu können, wird derzeit in Erarbeitung befindende Aufbau einer Alumni-Datenbank mit einer Schnittstelle **„Talent-Datenbank“** versehen. Diese wird genutzt werden, **Studentinnen und Absolventinnen** mit sehr guten Leistungen im Studium bzw. mit hervorragenden Hochschulabschlüssen proaktiv für einen nächsten akademischen Ausbildungsschritt zu identifizieren und gewinnen. Weiteres Potential für wissenschaftliche Nachwuchskräfte bergen zum einen die bestehenden **Weiterbildungsmaster**, zum anderen die sich im Aufbau befindenden **modularen Weiterbildungskonzepte** für Ingenieurinnen und Ingenieure sowie für Frauen in MINT-Berufen, die nach einer familienbedingten beruflichen Auszeit wieder in den Beruf zurückkehren möchten. Frauen, die diese Angebote wahrnehmen, haben bereits berufliche Erfahrung gesammelt und sind gleichzeitig an akademischer Weiterbildung interessiert. Sie sollen gezielt auf die Wege zur Promotion bzw. zu einer Hochschulprofessur angesprochen und beraten werden. Die „Talent-Datenbank“ wird vom „Zentrum für Gender und Diversity“ in Zusammenarbeit mit den Fakultäten und OTH Professional (Weiterbildungsbereich) aus Mitteln der Hochschule aufgebaut und gepflegt werden.

Kooperative Promotionen und Informationsstrategie ausbauen

Die OTH Amberg-Weiden wird die Möglichkeiten zu kooperativen Promotionen **weiter ausbauen** und verbessern sowie die Promotion als einem Masterstudium folgende Qualifikationsstufe **verstärkt bewerben**. Hierfür wird eine Rubrik zum Thema „Promotion“ auf der Hochschulwebsite eingerichtet, die über die Möglichkeiten einer Promotion an der OTH Amberg-

Weiden informiert, Beispiele aktuell laufender und bereits abgeschlossener Promotionen gibt sowie Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten **auch speziell für Frauen** (Stipendien,



Kinderbetreuung etc.) darstellt. Zudem wird einmal im Semester im Rahmen einer **Informationsveranstaltung** gezielt für das Thema Promotion an einer Fachhochschule geworben und interessierte Frauen persönlich angesprochen.

Graduiertenakademie

Die OTH Amberg-Weiden plant eine hochschulübergreifende Graduiertenakademie aus Mitteln der Hochschule einzurichten, die als **zentrale Anlauf- und Servicestelle** für alle Nachwuchswissenschaftler*innen der Hochschule dient. Ziel der Graduiertenakademie ist es, die Attraktivität, Erfolgsquote und die Qualität der Promotionen an der OTH Amberg-Weiden zu erhöhen, strukturierte Rahmenbedingungen für ein Promotionsvorhaben weiterzuentwickeln sowie

die Sichtbarkeit der Promovierenden an der OTH Amberg-Weiden zu steigern, ihre Identität als Gruppe zu stärken und Vernetzung zu schaffen.

Im Rahmen der Graduiertenakademie wird in Zusammenarbeit mit dem „Zentrum für Gender und Diversity“ ein spezielles **Programm für Frauen („ProWOMEN“)** vorgesehen, das aus Mitteln des Professorinnenprogramms aufgebaut und dauerhaft weiterentwickelt werden soll. Hierbei stellen Mentoring, Trainings und Networking die zentralen Bausteine dar. Besonders **Mentoring-Programme** sind an der OTH Amberg-Weiden ein langjährig erprobtes Instrument der individuellen Nachwuchsförderung (s. S. 4). Zukünftig sollen sie **auf alle Qualifikationsstufen erweitert** und spezifisch auch auf eine wissenschaftliche Laufbahn zugeschnitten werden. Die auf der Ebene der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu bildenden Tandembeziehung zwischen Mentee und Professorin bzw. bereits promovierter Frau haben den informellen Erfahrungstransfer, die Begleitung der individuellen Karriereplanung und die Integration der Nachwuchswissenschaftlerinnen in wissenschaftliche Netzwerke zum Ziel. Daneben werden **Intensivtrainings** zur Qualifizierung für den Wissenschaftsbetrieb angeboten (z.B. Berufungs- und Bewerbungstraining, Forschungsförderung und Drittmittelinwerbung, Didaktik- und Schlüsselkompetenzen). Anknüpfend an das bestehende Format „NetworkING“ (s. S. 4) werden ebenfalls in Kooperation mit der OTH Regensburg hochschul- und fachbereichsübergreifend thematische **Netzwerktreffen** für Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgebaut. Dieser Rahmen kann zum Austausch untereinander, zur Planung gemeinsamer Projekte, Intensivierung von Kontakten und Stärkung von Netzwerkkompetenzen genutzt werden.

Überbrückungs- und Abschlussstipendien für Doktorandinnen

Für Doktorandinnen der OTH Amberg-Weiden sollen in Ergänzung zu bestehenden Stipendienprogrammen der LaKoF Bayern passgenaue Unterstützungsmöglichkeiten für Überbrückungs- und Anschlussphasen aus Mitteln des Professorinnenprogramms geschaffen werden. Die **Überbrückungs- und Abschlussstipendien** werden in Situationen gewährt, in denen der Wiedereinstieg, die Fortführung oder der Abschluss des Promotionsvorhabens nach einer familienbedingten Unterbrechung oder aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben erschwert oder gefährdet wird. Diese Maßnahme hat zum Ziel, dem Abbruch einer Promotion (drop-out) und der Verringerung der Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur vorzubeugen.

Förderpreis für Wissenschaftlerinnen

Zudem soll aus Mitteln des Professorinnenprogramms ein Förderpreis für Frauen in der Wissenschaft eingerichtet werden. Dieser wird i.d.R. alle zwei Jahre ausgelobt, mit einem Preisgeld dotiert und richtet sich an **herausragende Abschlussarbeiten** im Rahmen eines Masterstudiums, einer Promotion oder zur Würdigung einer **wissenschaftlichen Publikation** im Kontext des Promotionsvorhabens. Auf diese Weise steigt die Sichtbarkeit und Wahrnehmung erfolgreicher Frauen an der Hochschule und in der Region.

Gastwissenschaftlerinnen

Die Fakultäten werden jährlich aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziell unterstützt, um Gastwissenschaftlerinnen einladen zu können. Dies ist **sowohl auf nationaler als auch internationale Ebene** vorgesehen. Auf nationaler Ebene können **Alleinstellungsmerkmale** der Hochschule, wie das Kompetenzzentrum für Kraft-Wärme-Kopplung, dafür genutzt werden, um Gastwissenschaftlerinnen für einen Forschungsaufenthalt an die Hochschule zu holen. Auf internationaler Ebene kann beispielsweise das im Jahr 2017 eingerichtete **“OTH AW Kompetenzzentrum Bayern – Mitteleuropa (MOE)”** oder die sehr enge Kooperation mit der **Westböhmischen Universität Pilsen (WBU)** dafür genutzt werden, verstärkt Kontakt zu ausländischen Wissenschaftlerinnen aufzubauen. Auch die Kooperationsstrategie **“Innovative LernOrte (ILO)”** bietet sich insbesondere mit dem ILO Renewable Energy Center Mithradham (RECM) in Südwestindien für den internationalen Wissenschaftstransfer als ein bestehender Baustein an. Die Maßnahme, verstärkt Gastwissenschaftlerinnen an die Hochschule zu holen, dient somit nicht nur dem Kooperationsausbau und Netzwerkgedanken der Hochschule, sondern auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, indem die Gastwissenschaftlerinnen eine

Vorbildfunktion für Studierende einnehmen und diese somit für eine wissenschaftliche Karriere inspirieren können.

4.3 Handlungsfeld 3: Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden

Die bestehenden Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Studentinnen und weiblichen Studieninteressierten sind eine Stärke der OTH Amberg-Weiden und werden weitergeführt.

Trotzdem ist eine Steigerung des Studentinnenanteils, speziell in einigen ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, nach wie vor erforderlich. Bedarf besteht auch in Angeboten für Studentinnen auf Masterebene.

4.3.1 Ziele



Ziel in diesem Handlungsfeld ist, mit bestehenden und weiterführenden Maßnahmen den Studentinnenanteil insbesondere in Studiengängen zu steigern, in denen Frauen immer noch deutlich unterrepräsentiert sind. Zudem ist beabsichtigt, Angebote für Studentinnen in Masterstudiengängen aufzubauen. Zielsetzung hierbei ist zum einen, talentierte Studentinnen schon während des Studiums zu erreichen und für eine Wissenschaftskarriere zu gewinnen, zum anderen sollen Studentinnen, besonders im MINT-Bereich, auf eine Karriere in der Wirtschaft vorbereitet werden. Hierdurch wird das Profil der Hochschule in ihrer praxisorientierten MINT-Ausbildung gestärkt.

4.3.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen:

„InformatikCamp4Girls“

Angelehnt an das bestehende Format der **Forscherinnen-Camps** (s. S. 4), deren positive Wirkung auf die Studienfachwahl belegt werden konnte²⁰, plant die Fakultät Elektrotechnik, Medien und Informatik aus Mitteln des Professorinnenprogramms jährlich in Kooperation mit Unternehmen die Durchführung von einwöchigen **Informatik-Camps für Schülerinnen** (*„InformatikCamp4Girls“*) in den Ferien. Ziel ist die **Gewinnung von Studentinnen für Informatikstudiengänge**. Zielgruppe sind Schülerinnen im Alter zwischen 15 und 18 Jahren. Während des Camps erarbeiten die Schülerinnen einen realen Projektauftrag aus dem Bereich

²⁰ actech (2011): Monitoring von Motivationskonzepten für den Techniknachwuchs – MoMoTech.

Informatik und erhalten einen praxisorientierten Einblick in den Arbeitsalltag eines Unternehmens mit starkem IT-Bezug.

„Kaffeemaschinenprojekt“

Zur **Gewinnung von Schülerinnen** plant die Fakultät Maschinenbau/Umwelttechnik in Ergänzung zu bestehenden Maßnahmen die Einführung des „Kaffeemaschinenprojekts“ aus Mitteln der Hochschule. Dabei wird an Schulen in Kleingruppen mit Schülerinnen der Oberstufe am Beispiel einer Kaffeemaschine erarbeitet, welche fachliche Richtung der Ingenieurwissenschaften für welche Komponente in der Kaffeemaschine verantwortlich ist. Hierbei werden **Inhalte bestehender Bachelorstudiengänge** in Gruppen erarbeitet. Das „Kaffeemaschinenprojekt“ soll zusätzlich an Informationsveranstaltungen der Fakultät bzw. Hochschule eingesetzt werden.

Mentoring-Programm für Studentinnen in Masterstudiengängen

Aufbauend auf bestehende Mentoring-Programme, insbesondere „Professional Steps“ (s. S. 4), wird durch das „Zentrum für Gender und Diversity“ in Kooperation mit den Fakultäten ein Mentoring-Programm für Studentinnen in Masterstudiengängen der **Ingenieurwissenschaften und Informatik** aus Mitteln des Professorinnenprogramms aufgebaut. Die Studentinnen werden im Rahmen des Programms durch **berufserfahrene Ingenieurinnen** und **Informatikerinnen** aus der regionalen Wirtschaft als Mentorin begleitet. Im Unterschied zu den bereits bestehenden Mentoring-Programmen werden als Mentorinnen auch **promovierende oder promovierte Frauen** tätig sein, um als aktive Rollenbilder auch diese Karriereoption aufzuzeigen. Den Kern des Programms bilden der Netzwerkaufbau und der Austausch untereinander. Workshops z.B. zur

Karriereplanung, Entwicklung persönlicher und wissenschaftsspezifischer Kompetenzen sowie thematische Netzwerkabende unterstützen dabei.

Science-Spring-School für Masterstudentinnen

Die OTH Amberg-Weiden wird aus den Mitteln des Professorinnenprogramms eine jährlich stattfindende, einwöchige Science-Spring-School für Masterstudentinnen aufbauen. Neben einem **wissenschaftlichen Projekt**, das im Zentrum der Science-Spring-School verfolgt wird und den Studentinnen eine Vertiefung und Erweiterung ihrer wissenschaftlichen Kompetenzen bringen wird, sind Inhalte vorgesehen, die für eine Karriere im Wissenschaftsbereich notwendig sind, etwa ein Workshop zur Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten und Papers. Die Teilnehmerinnen der Spring-School befinden sich in ihrem Studium an einem Punkt, an dem sie sich mit dem nächsten Schritt ihrer Bildungsbiographie beschäftigen. Vor diesem Hintergrund zielt die Spring-School darauf ab, die Studentinnen wissenschaftlich weiter zu fördern und sie dazu zu motivieren und darin zu bestärken (Empowerment), ihren Bildungsweg in Richtung einer Promotion für den Bereich Wissenschaft und Forschung fortzusetzen.

4.4 Handlungsfeld 4: Ausbau der strukturellen Verankerung von Gleichstellung

Wie die Stärken-Schwächen-Analyse zeigt, konnten die Gleichstellungsstrukturen der Hochschule deutlich gestärkt werden. Handlungsbedarf besteht primär im Ausbau der dezentralen Verankerung von Gleichstellung.



4.4.1 Ziele

Eine wesentliche Zielsetzung des Gleichstellungskonzeptes ist der Ausbau und die Sicherung der Verankerung von Gleichstellung in den Fakultäten sowie die noch stärkere Verzahnung zwischen der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit. Hierzu wird die Erstellung von fakultätsspezifischen Gleichstellungsplänen in Abstimmung mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept erfolgen. Die Umsetzung der in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten enthaltenen Maßnahmen soll durch ein Anreiz- und Unterstützungssystem gefördert werden.

4.4.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Gleichstellungspläne der Fakultäten

In den Fakultäten ist die verpflichtende Aufstellung von Gleichstellungsplänen in Abstimmung mit der Hochschulleitung und der Gleichstellungskommission geplant (*s. Abbildung 1: Verankerung von Gleichstellung an der OTH Amberg-Weiden*). Grundlage für die Ausarbeitung der Gleichstellungspläne sind die Zielvereinbarungen mit dem Ministerium und das vorliegende Gleichstellungskonzept. In den dezentralen Gleichstellungsplänen werden **quantitative und qualitative Ziele** sowie **spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen nach dem Kaskadenmodell** enthalten sein. Das Augenmerk wird dabei auf Studiengänge und Beschäftigungsgruppen gelegt, in denen Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind. Verbunden mit der Einführung von Gleichstellungsplänen der Fakultäten ist eine **aktive Berichtspflicht** gegenüber der Hochschulleitung zur Gleichstellungssituation inkl. eines Soll-Ist-Vergleichs vorgesehen. Hierfür wird ein **Berichtsstandard** als Vorlage entwickelt.

Anreiz- und Unterstützungssystem für die Fakultäten

Die Fakultäten sollen aus Mitteln des Professorinnenprogramms zur Umsetzung der in den Gleichstellungsplänen enthaltenen **Maßnahmen** (z.B. Veranstaltungen, Schulungen, Lehraufträge, genderbezogene Lehrveranstaltungen, Gastvorträge, Forschungsmittel für genderbezogene Forschung) finanzielle Unterstützung erhalten. Die Hochschule stellt hierfür einen

fakultätsübergreifenden Fonds zur Verfügung. Die Mittelvergabe erfolgt durch die **Gleichstellungskommission.**

Steigerung des Frauenanteils an Fakultätsräten

Durch **aktive, persönliche Ansprache** wird zukünftig sichergestellt, dass in den **ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten bei jeder Fakultätsratswahl** möglichst mindestens eine Frau aus der Gruppe der Professor*innen, mindestens eine Frau aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und mindestens drei Studentinnen zur Wahl stehen. Finden sich weniger Frauen auf der Liste, ist eine Begründung von der Fakultätsleitung an die Hochschulleitung abzugeben.

4.5 Handlungsfeld 5: Weiterentwicklung der Sensibilisierung und Qualitätssicherung

Um in der Gleichstellungsarbeit nachhaltige Erfolge zu erzielen, ist ein Kulturwandel innerhalb der Organisation wichtig. Gerade eine Technische Hochschule ist geprägt durch eine männlich dominierte Arbeitsumgebung.

4.5.1 Ziele

Vor diesem Hintergrund sind die Ziele einer durchgängigen Sensibilisierung und Schulung von Lehr- und Führungspersonen und die stärkere Integration von Gender-Themen in die Lehre besonders bedeutsam. Zudem ist für die stetige Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit die Evaluierung von Angeboten eine wichtige Grundlage.



4.5.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Online-Selbsteinschätzungstest zur Genderkompetenz

Im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes nimmt die OTH Amberg-Weiden verstärkt die gendersensible Gestaltung von Lehre in den Blick. Verfolgt werden soll eine **Stärkung des Bewusstseins** gegenüber Wirkfaktoren von oft unbeabsichtigten Verhaltensmustern, die Rollenstereotype tradieren, anstatt Individualität ins Zentrum zu stellen. Hierfür wird an der OTH

Amberg-Weiden ein onlinegestützter Selbsteinschätzungstest aufgebaut und zur Verfügung gestellt, mit dem Lehrende Hinweise auf die eigene Genderkompetenz erhalten. Der Test schließt mit Hinweisen auf z.B. Online-Kurse, Material oder Fortbildungen.

Sensibilisierung und Gender-Schulung

Zur Schulung einer **gendergerechten Lehre** werden zukünftig einmal im Semester im Rahmen des regelmäßig stattfindenden **Didaktik-Cafés**²¹ für alle Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Bereiches Kurzworkshops und -seminare angeboten. Durch das gezielte Training soll die Gender-Wahrnehmung verbessert werden und die Teilnehmer*innen trainieren, genderspezifische Aspekte auf das jeweilige Arbeitsfeld zu übertragen.

Gender in der Lehre

Die bisherigen Gender-Lehrangebote in den Fakultäten sollen identifiziert und **hochschulweit sichtbar** gemacht werden. Darüber hinaus wird das bestehende Lehrangebot, dazu zählen auch genderbezogene Veranstaltungen und Angebote im Rahmen des hochschulweiten Zertifikates „ETHNA“, **ausgeweitet**. Zudem werden **spezifische Angebote für ingenieurwissenschaftliche Fachrichtungen** aufgebaut und beworben.

Genderspezifische Auswertung von Lehrevaluationen

²¹ Das Didaktik-Café ist ein regelmäßig stattfindendes Format, in dem in zwangloser Atmosphäre in kleinen Einheiten didaktische Fortbildungen für alle Lehrenden der Hochschule angeboten werden.

Wichtige Hinweise auf die Qualität der Lehre geben Lehrevaluationen, die regelmäßig dezentral an den Fakultäten nach den gemeinsamen Grundsätzen der Evaluation durchgeführt werden. Künftig wird den Lehrenden neben einer Gesamtauswertung ihrer Lehrevaluation eine geschlechtsspezifische Auswertung zur Verfügung gestellt, anhand derer eventuelle Unterschiede in der **Wahrnehmung der Lehrsituation zwischen Studenten und Studentinnen** erkennbar werden. Hieraufbauend könnten dann ggf. gesonderte Maßnahmen entwickelt werden.

Methodische Verbesserung der Evaluierungen von Mentoring-Programmen

Zur methodischen Verbesserung von Evaluierungen von Mentoring-Programmen wird das bereits getestete **funktionale Mentoring-Modell**²² eingeführt. Dies setzt in zwei wesentlichen Punkten an: Zum einen werden im Sinne einer Längsschnittanalyse systematisch Kennzahlen (z.B.



²² Murry, G. (2017): MINT-Mentoring in Bavaria: Testing a functional model of mentoring.

Durchfall- und Abbruchquoten, Platzierung in der Wirtschaft) erhoben, zum anderen wird die Gruppe der Teilnehmerinnen mit der Kontrollgruppe der Nicht-Teilnehmerinnen der Programme verglichen.

4.6 Handlungsfeld 6: Weiterentwicklung der familienfreundlichen Hochschule

4.6.1 Ziele

Im Handlungsfeld der familienfreundlichen Hochschule hat die OTH Amberg-Weiden eine gute Bilanz vorzuweisen. Ziel ist diesen Stand zu sichern und einzelne Themen gezielt weiterzuentwickeln. Durch die Umsetzung der geplanten Maßnahmen sollen die durch Befragungen festgestellten Defizite abgetragen werden.

4.6.2 Weiterführende gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Kinderbetreuungskonzept am Standort in Weiden

Trotz des konsequenten Ausbaus der Kinderbetreuungseinrichtung in Amberg besteht ein zusätzlicher Bedarf am Standort in Weiden. Der Bau einer Kinderbetreuungseinrichtung war aus finanziellen Gründen bisher nicht möglich. Nachfrage besteht vor allem in der **Betreuung von Kindern unter drei Jahren**, in den **Randzeiten** nach Schließung der Kindergärten sowie in einer **flexiblen Notfallbetreuung**. Das „Zentrum für Gender und Diversity“ bemüht sich aktuell,

andere Lösungskonzepte, besonders in Notfall und Randzeiten, zu realisieren. Verschiedene Konzepte werden geprüft und in den kommenden Jahren konsequent umgesetzt.

Teilzeitstudienmöglichkeiten

Damit das Studium auch neben der Wahrnehmung von Familienaufgaben gelingt, unterstützt die OTH Amberg-Weiden durch die Gewährung von Teilzeitpraktika und Nachteilsausgleichen. Geplant ist die Einführung eines Teilzeitstudiums. Hierfür sollen teilzeitgeeignete Studiengänge **ausgewählt**, ein **Konzept** erstellt und eine **Pilotphase** initiiert werden. Nach der Pilotphase soll die Möglichkeit des Teilzeitstudiums auf weitere Studiengänge **ausgedehnt** werden.