



**OTH  
Amberg-Weiden**

# Gleichstellungs- konzept für Parität 2030

**der Ostbayerischen Technischen  
Hochschule Amberg-Weiden**

[oth-aw.de](https://www.oth-aw.de)



Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

Geltungsbereich: 2024 bis 2030



## Vorwort

Die OTH Amberg-Weiden versteht den Gleichstellungsauftrag im größeren Kontext der Bestrebungen um Chancengerechtigkeit, Teilhabe und Diversität, und zwar in ihren verschiedenen Dimensionen und unter Berücksichtigung von Intersektionalität. Denn die Förderung von Vielfalt in all ihren Facetten – sei es in kultureller oder religiöser Hinsicht, in Bezug auf Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung, auf die Integration von Menschen mit Migrationserfahrung oder auf die Inklusion von behinderten Menschen – ist ein wesentlicher Bestandteil zur Stärkung von Teilhabe.

Das Eintreten für eine umfassende Chancengerechtigkeit und Teilhabe gehört zum Selbstverständnis der OTH Amberg-Weiden. So setzen wir uns in unserem Leitbild das Ziel:

*„Unsere Begegnungen basieren auf Wertschätzung allen Menschen gegenüber, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität oder Religion. Wie wir miteinander umgehen – mit Respekt und Toleranz – ist ein zentrales Markenzeichen unserer Hochschule.“*

Unter Berücksichtigung und Würdigung eines intersektionalen Kontextes von Diversität und umfassender Chancengerechtigkeit legt das hier vorgelegte Gleichstellungskonzept einen dezidierten Fokus auf Gleichstellungsarbeit im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter.

Herzlichen Dank an alle, die dazu beigetragen haben und auch künftig mitwirken, die OTH Amberg-Weiden im Sinne der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit weiterzuentwickeln. Wir laden alle Interessierten ein, sich persönlich einzubringen und diesen Weg gemeinsam mit uns fortzusetzen.

**Prof. Dr. Christiane Hellbach**  
Vizepräsidentin & Hochschulfrauenbeauftragte



# Inhalt

Vorwort	3
Inhalt	4
<b>1.0 Einleitung</b>	<b>6</b>
1.1 Kurzprofil der OTH Amberg-Weiden	8
1.2 Methodisches Vorgehen	8
<b>2.0 Struktur und Ausgangssituation</b>	<b>10</b>
2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung	12
2.2 Familienfreundliche Hochschule	14
<b>3.0 Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen</b>	<b>16</b>
3.1 Zentrale und dezentrale Leitung sowie Gremien	18
3.2 Professuren	19
3.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs	21
3.4 Studentinnen und Schülerinnen	23
3.5 Hochschulkultur der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit	25
3.6 Gendercontrolling und -monitoring	26
<b>4.0 Zusammenfassende Bewertung der Ausgangssituation</b>	<b>28</b>
<b>5.0 Gleichstellungsziele und Handlungsfelder</b>	<b>30</b>
5.1 Steigerung des Frauenanteils an den Professuren	32
5.2 Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	35
5.3 Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden	38
5.4 Förderung des Kultur- und Strukturwandels	39
5.5 Weiterentwicklung des Gendercontrollings und -monitorings	42
<b>6.0 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzeptes</b>	<b>44</b>
6.1 Verankerung des Gleichstellungskonzeptes auf zentraler Ebene	46
6.2 Verankerung des Gleichstellungskonzeptes auf dezentraler Ebene	47





1.0

# Einleitung





1.1

## Kurzprofil der OTH Amberg-Weiden

Die Ostbayerische Technische Hochschule (OTH) Amberg-Weiden wurde im Jahr 1994 gegründet und hat ein ausgeprägtes Profil in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Gesundheit. Sie ist eine regional verankerte und international agierende Hochschule mit einem breiten Angebot an anwendungsorientierten Studiengängen (über 50 Bachelor- und Masterstudiengänge) in Kombination mit einer Vielfalt an Erfahrungen in der praxisorientierten Forschung.

Sie gliedert sich in vier Fakultäten: Elektrotechnik, Medien und Informatik und Maschinenbau/Umwelttechnik am Standort Amberg sowie Wirtschaftsingenieurwesen und Gesundheit und die Weiden Business School am Standort Weiden. Im SoSe 23 sind 4.035 Studierende an der Hochschule immatrikuliert mit einem internationalen Anteil von ca. 28%.

1.2

## Methodisches Vorgehen

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität wurde auf Grundlage einer Stärken-/Schwächenanalyse zur Gleichstellungssituation an der Hochschule erarbeitet. Neben der strukturellen Verankerung von Gleichstellung wurden Daten zur Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und zu Berufungsverfahren im Vergleichszeitraum (SoSe 13 bis SoSe 23), die Karriereentwicklungsmöglichkeiten für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, die Kultur zur Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit sowie das Gendercontrolling und -monitoring analysiert und bewertet.

Bei der Datenerhebung wurde ein Mixed-Methods-Ansatz verfolgt. Es wurden umfassende interne Datenanalysen und teilstandardisierte Interviews mit einem breiten Personenkreis ( $n = 60$ ) durchgeführt. Auch wurden die Ergebnisse einer extern durchgeführten Erhebung

zur „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ einbezogen. Auf dieser Basis fanden zur Erstellung des Konzeptes verschiedene Workshops unter Einbindung der Gleichstellungskommission statt. Zudem wurde in der Konzeptionsphase mit der Hochschule Augsburg (über die *LaKoF Bayern*) zum Mentoring-Programm für Nachwuchsprofessorinnen und mit der Hochschule Landshut zum Gendercontrolling und -monitoring kooperiert.





2.0

# Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Amberg-Weiden





# Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

## 2.1.1 Generelle Verankerung

Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt werden als generelle Organisationsprinzipien der OTH Amberg-Weiden gesehen und praktiziert. Diese Grundsätze und hieraus resultierende Zielsetzungen sind seit vielen Jahren in der Grundordnung und im Leitbild verankert. Die Hochschule ist seit 2017 systemakkreditiert. Im Prozess der Systemakkreditierung wurden Fragen der Gleichstellung berücksichtigt und dauerhaft im Qualitätsmanagement implementiert. Auch wurde kürzlich ein Hochschulentwicklungsplan verabschiedet, in den sowohl hochschulweite als auch fakultätsspezifische Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit integriert wurden. Das vorliegende Gleichstellungskonzept führt die vorherigen Gleichstellungskonzepte 2013 bis 2018 sowie 2018 bis 2023 (positiv begutachtet im Professorinnenprogramm (PP) III) fort.

Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst hat im Juli 2023 mit den Hochschulen neue Rahmenvereinbarungen geschlossen. Gleichstellung, Chancengleichheit und Inklusion sind hier als ein für alle Hochschulen geltendes Querschnittsthema

## 2.1.2 Organisationale Verankerung

Bereits 2015 wurde das Zentrum für Gender und Diversity eingerichtet. Es wird von der zuständigen Vizepräsidentin geleitet. Zu den Aufgaben des Zentrums gehören u.a. die Frauenförderung auf allen Qualifikationsebenen, die Schaffung einer familiengerechten Hochschule und die Weiterentwicklung des Themenfeldes Diversity. 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 weiterzuentwickeln. Die personelle Ausstattung des Zentrums beläuft sich auf zwei Mitarbeiterinnen (mit insgesamt 40 Wochenstunden). Bei Bedarf kommen studentische Hilfskräfte hinzu.

Die Hochschulfrauenbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin sind beratende Mitglieder in der Hochschulleitung und im Hochschulrat sowie Mitglied im Senat. Sie begleiten u.a. 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 Ansprechpartner\*innen für die nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden sind zwei Gleichstellungsbeauftragte tätig. Zudem sind eine Beauftragte für Diversity und Studierende mit Handicap sowie eine Beauftragte für Antidiskriminierung und Schutz vor sexueller Belästigung ernannt.

beinhaltet; die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren wurde von der OTH Amberg-Weiden mit konkreten Zielquoten entsprechend dem Kaskadenmodell hinterlegt.

Die OTH Amberg-Weiden und die OTH Regensburg haben in einem bayernweiten Wettbewerb im Verbund den Titel „Technische Hochschule“ erworben. Für beide Hochschulen besteht seitdem ein gemeinsamer Entwicklungsplan. 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 Gewinnung und Förderung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen ein. Im OTH-Verbund wurde ein Lenkungsrat mit einer Geschäftsordnung eingerichtet, in der die Frauenbeauftragten beider Hochschulen als dauerhafte Mitglieder festgelegt wurden, um Fragen der Gleichstellung einzubringen.

*„Auf dezentraler Ebene kommen in allen vier Fakultäten die gewählten Frauenbeauftragten hinzu. Sie sind stimmberechtigte Mitglieder der Fakultätsräte und der Berufungsausschüsse.“*

Richtlinien zu Antidiskriminierung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie gegen Mobbing liegen vor. 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. In den neuen Hochschulentwicklungsplan wurden Gleichstellungsziele und -maßnahmen für jede Fakultät integriert, Gleichstellungskonzepte mit entsprechenden Zielvereinbarungen auf Fakultätsebene bestehen bisher jedoch noch nicht.

## 2.1.3 Vernetzung innerhalb und außerhalb der Hochschule

Den organisatorischen Rahmen für die Vernetzung aller relevanten Personengruppen innerhalb der Hochschule bildet die zentrale Gleichstellungskommission. Diese tagt zweimal im Semester. Ziel der Gleichstellungskommission ist es, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, um Chancengleichheit und Gleichstellung im Hochschulmanagement, in der Mittelvergabe, der Stellenbesetzung sowie der Organisationsentwicklung zu verwirklichen und den hochschulweiten Wissenstransfer zu sicherzustellen.

Zur regionalen und überregionalen Vernetzung und zum einrichtungsübergreifenden Wissenstransfer hinsichtlich der Gleichstellungsarbeit ist die Hochschule in verschiedenen Netzwerken engagiert: z.B. *LaKoF Bayern*, *BuKoF*, Familienpakt Bayern, Familie in der Hochschule, Lokale Bündnisse für Familien und Dual Career Netzwerk Nordbayern. Auch sind aufgrund der engen Kooperation mit den Unternehmen im PartnerCircle, den Innovativen LernOrten (ILO) und der OTH Regensburg Kontakte geschaffen worden, die es ermöglichen, sich zu Fragen der Gleichstellung auszutauschen und gemeinsame Maßnahmen organisationsübergreifend zu entwickeln.

## 2.1.4 Stärken-/Schwächenanalyse zur strukturellen Verankerung

Die Gleichstellungsarbeit an der OTH Amberg-Weiden konnte in den letzten Jahren, auch durch die Umsetzung der im PP III geförderten Ziele und Maßnahmen, erheblich besser etabliert und professionalisiert werden. Das Zentrum für Gender und Diversity unterstützt die nachhaltige Institutionalisierung der Gleichstellung; die zentrale 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 in den letzten Jahren ebenfalls deutlich intensiviert und besser verankert worden; es werden dezentral vielfältige gleichstellungsfördernde Maßnahmen umgesetzt. Diese Initiativen sind jedoch immer noch eher punktuell ausgerichtet und variieren in Umfang und Reichweite. Sie sollen zukünftig im Rahmen fakultätsspezifischer Gleichstellungskonzepte 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. Eine wichtige Ausgangsbasis für die Gleichstellungsarbeit der nächsten Jahre bildet der in einem tiefgreifenden Strategieentwicklungsprozess entstandene Hochschulentwicklungsplan, der bereits grundlegende Gleichstellungsziele und -maßnahmen für die Hochschule und die Fakultäten enthält.





## Familienfreundliche Hochschule



### 2.2.1 Bestehende Maßnahmen

Die OTH Amberg-Weiden hat seit vielen Jahren sehr aktiv die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen vorangetrieben und ein umfangreiches Maßnahmenpaket sowohl bezogen auf die Bedürfnisse der Studierenden als auch auf die der Beschäftigten umgesetzt. So wurden z.B. durch die Einrichtung einer auf dem Campus gelegenen Kinderkrippe in Amberg und die Schaffung von Informations-, Beratungs-, und Servicemöglichkeiten (Hochschulservice für Familien) die familiengerechte Infrastruktur und Studienmöglichkeiten nachhaltig verbessert. Hervorzuheben sind die Möglichkeiten zum Teilzeitstudium in verschiedenen Studiengängen und das „Tandem-Projekt“ als Mentoring-Programm zur Lernprozessunterstützung für Studierende mit Familienaufgaben.

Für die Beschäftigten gilt eine Gleitzeitregelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Zudem 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 Mitarbeitenden zu sichern.

### 2.2.2 Stärken-/Schwächenanalyse zur familienfreundlichen Hochschule

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-Weiden als besonders familienfreundliches Unternehmen.

Die OTH Amberg-Weiden kann in der Verbesserung der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen 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 wurde 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 in zwei Punkten besteht: Am Standort Weiden fehlen Betreuungsplätze für Kinder von Beschäftigten und Studierenden. Zudem muss der hochschulinterne Prozess zur institutionalisierten Unterstützung bei Inanspruchnahme und Umsetzung von familien-, pflege- oder gesundheitsbedingten Auszeiten in Abstimmung mit Betroffenen systematisch überarbeitet werden.





3.0

# Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen





# Zentrale und dezentrale Leitung sowie Gremien

## 3.1.1 Daten

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird an der OTH-Amberg-Weiden als strategische und gemeinschaftliche Querschnittsaufgabe aller Hochschulmitglieder und als Leitungsauftrag definiert. 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.

Die Analyse der Daten zur Vertretung von Frauen in zentralen und dezentralen Leitungspositionen sowie in Gremien ergibt ein differenziertes Bild: Die OTH Amberg-Weiden hatte von 2015 bis 2021 eine Präsidentin an ihrer Spitze; in dieser Zeit betrug der Frauenanteil in der Hochschulleitung insgesamt 40%. Durch die Wahl des jetzigen Präsidenten und der Bestellung eines zusätzlichen Vizepräsidenten sank dieser Anteil auf aktuell 17%. Der Anteil bei den Vizepräsident\*innen liegt bei 25%.

## 3.1.2 Stärken-/Schwächenanalyse zur zentralen und dezentralen Leitung sowie Gremien

In den wissenschaftlichen Leitungsfunktionen (Präsidium, Fakultäten) besteht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Der geringe Frauenanteil der besonders sichtbaren und einflussreichen Leitungspositionen könnte dazu führen, dass dies im Wahrnehmungs-, Zuschreibungs- und Bewertungsgeschehen an der Hochschule weiterhin produziert und reproduziert wird. Auffällig ist insbesondere der niedrige Anteil an der Gruppe der Dekan\*innen. Um die Repräsentanz von Frauen in den Leitungspositionen zu erhöhen, bedarf es zum einen einer nachhaltigen Erhöhung des Anteils von Professorinnen in allen vier Fakultäten, zum anderen sind administrative Unterstützung und eine gezielte Ansprache von Frauen notwendig, um Leitungspositionen insgesamt attraktiver zu machen. Beim nichtwissenschaftlichen Personal konnte demgegenüber durch erhebliche Steigerungen des Frauenanteils in den Leitungspositionen im Vergleichszeitraum fast eine Geschlechterparität erreicht werden. Diese Entwicklung erzeugt positive Rollenmodelle an der Hochschule und übt möglicherweise Einfluss auf herrschende Geschlechterstereotype aus. In den zentralen und dezentralen Gremien (Hochschulrat, Senat, Fakultätsräte) konnte in den letzten Jahren zwar noch keine paritätische Beteiligung, aber durchgängig eine Vertretung von Frauen etwa in Höhe des Anteils an Studentinnen (SoSe 23: 36,9%) erzielt werden. Besonders erfreulich ist die deutlich stärkere Vertretung von Frauen in den Fakultätsräten (Steigerung um 12,1 Prozentpunkte im Vergleichszeitraum) und zukünftig im Hochschulrat (ab WiSe 23/24: 40% Frauenanteil).

Sowohl im Hochschulrat als auch im Senat betrug im SoSe 23 der Frauenanteil 30%. Durch die Besetzung der freigewordenen Hochschulratspositionen nahezu ausschließlich mit Frauen wird der Frauenanteil hier ab dem WiSe 23/24 auf 40% steigen. Dies übertrifft dann den durchschnittlichen Frauenanteil an Hochschulräten in Deutschland mit aktuell 37% (Löther, 2022). Unter den Dekanen an der OTH Amberg-Weiden befindet sich keine Frau, lediglich in der Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen und Gesundheit ist eine Prodekanin tätig.

Der Frauenanteil aller Fakultätsräte insgesamt konnte im Vergleichszeitraum von 21,8% (SoSe 13) auf 33,9% (SoSe 23) gesteigert werden. Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind 228 Personen mit einem Frauenanteil von 53,3% beschäftigt. Von 24 Leitungspositionen sind elf mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an den Leitungspositionen konnte im Vergleichszeitraum von 0% auf 45,8% gesteigert werden.



# Professuren

## 3.2.1 Daten

Im SoSe 23 waren an der OTH Amberg-Weiden 108 Professor\*innen (in der Besoldungsgruppe W2) beschäftigt. Es bestehen keine befristeten Arbeitsverhältnisse. Der Frauenanteil stagnierte viele Jahre (SoSe 15 bis SoSe 19) auf dem sehr niedrigen Niveau von durchschnittlich ca. 5,5%. Es konnte jedoch seitdem ein deutlicher Anstieg auf 12% im SoSe 23 erzielt werden. Der Frauenanteil

am Berufungsgeschehen stellt sich wie folgt dar: An den Bewerbungen auf Professuren hatten Frauen im Zeitraum von 2019 bis 2023 im Durchschnitt über alle Fakultäten einen Anteil von 22,1%. Bei den Listenplätzen waren Frauen mit einem Anteil von 33,3% erfolgreich; 33,3% der Rufe gingen in diesem Zeitraum an Frauen; sämtliche dieser Rufe wurden angenommen.

## 3.2.2 Bestehende Maßnahmen

Zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die zu fairen Berufungsverfahren und einer verbesserten Rekrutierung beitragen: Der gesamte Berufungsprozess wurde im Rahmen der Systemakkreditierung der Hochschule überarbeitet und im Prozessportal der Hochschule hinterlegt. Dort sind für jeden Prozessschritt Checklisten und Formulare zu finden, die eine systematische und hochschuleinheitliche Vorgehensweise unterstützen. Hierbei wurden die von der LaKoF Bayern empfohlenen Qualitätskriterien für gendergerechte Berufungsverfahren durchgängig berücksichtigt. Es gibt bei jedem Verfahren von der Hochschulleitung eingesetzte Berufungsausschussvorsitzende und Berichterstattende. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten der Fakultäten an allen Vorgängen im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren ist in den Prozessbeschreibungen einheitlich festgelegt.

Zur Stellenzuteilung von Professuren auf Fakultäten wurde der bestehende Prozess kürzlich neu definiert und ein formalisiertes Vorgehen festgelegt: Von der beantragenden Fakultät wird zur Stellenzuteilung ein Profilpapier auf der Grundlage vorgegebener Kriterien erstellt, die sich aus der Hochschulstrategie, dem Gleichstellungskonzept und der Profilbildung der jeweiligen Fakultät ableiten. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um eine neu einzurichtende Professur oder eine Nachbesetzung handelt. Das Profilpapier wird der Erweiterten Hochschulleitung zur Freigabe vorgelegt. Die Stellenausschreibungen werden grundsätzlich gendersensibel verfasst und enthalten Formulierungen zur Ermutigung der Bewerbung von Frauen sowie Hinweise zu familienfreundlichen Rahmenbedingungen. Vor der Veröffentlichung erhalten die Hochschulfrauenbeauftragten den Ausschreibungstext zur Überprüfung auf gleichstellungsrelevante Aspekte und Formulierungen. Um den Pool an Bewerberinnen zu vergrößern, werden die Berufungskommissionen im Rahmen einer aktiven Rekrutierung von Frauen durch das Zentrum für Gender und Diversity gezielt unterstützt. Zur Bewertung der Bewerbungen besteht ein festgelegter Kriterienkatalog. Für die Probelehrveranstaltung liegt ein einheitliches Bewertungsschema vor; die Bewertungen werden dokumentiert. Am Ende des Berufungsverfahrens gibt die Frauenbeauftragte eine Stellungnahme auf einem standardisierten Formblatt

(inkl. Kennzahlen zum Berufungsverlauf) 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 (bukof, 2018). 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 Professor\*innen zugänglich.

*Um den Pool an Bewerberinnen zu vergrößern, werden die Berufungskommissionen im Rahmen einer aktiven Rekrutierung von Frauen durch das Zentrum für Gender und Diversity gezielt unterstützt.*

Um qualifizierten Frauen den Weg von der Berufstätigkeit oder einer Familienphase an die Hochschule zu erleichtern, wird von der Hochschule das Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ intensiv genutzt, das von der LaKoF Bayern organisiert und finanziell gefördert wird. 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. Diese Fragen thematisiert der zweimal im Jahr von der LaKoF Bayern durchgeführte Informationsabend. Zusätzlich bietet das zweitägige Seminar „Professorin|werden|können“ die Möglichkeit, Bewerbungsstrategien zu optimieren. Zudem besteht die bayernweite Kampagne „Werde Professorin“.





### 3.2.3 Stärken-/Schwächenanalyse zu Professuren

Aus den Datenauswertungen geht hervor, dass die Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile an den Professuren Wirkung zeigen und gute Erfolge erzielen. So betrug der Frauenanteil an den Neuberufungen in den letzten fünf Jahren ca. ein Drittel, infolgedessen verdreifachte sich in diesem Zeitraum die Anzahl der Professorinnen (von vier auf 13 Professorinnen). Erfreulich ist, dass sechs der neun neuberufenen Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten beheimatet sind. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten konnte die Hochschule im Indikator „Steigerung des Frauenanteils an den Professuren“ ins Mittelfeld aufrücken (Löther, 2023). Trotz dieser positiven Entwicklung ist der Anteil insgesamt immer noch erheblich unter dem Durchschnitt aller W2-Professuren an HAWs von 24,5% in Deutschland und von 21,4% in Bayern (GWK, 2022).

Der deutlich niedrigere Anteil von Frauen an den Bewerbungen, Listenplätzen, Berufungen und Ernennungen liegt zwar nahezu im Durchschnitt verglichen mit den Daten bei W2-Professuren von HAWs in Deutschland (GWK, 2022), ist jedoch für eine verstärkte Berufung von Frauen weiterhin 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 starken technischen Fokus weiterhin im besonderen Maße den Nachteilen der „Aufwuchskaskade“ in den Ingenieurwissenschaften unterliegt; 79,6% der Professuren an der OTH Amberg-Weiden sind aktuell in ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten angesiedelt. 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 Berufungsvorgehen zu unterstützen. Der gesamte Berufungsprozess ist umfassend im Prozessportal abgebildet und beschrieben. Hierdurch wird eine gute

Orientierung für alle Prozessbeteiligten ermöglicht. Dennoch sind noch relevante Punkte als kritisch zu bewerten: Bedingt durch die technische Ausrichtung der Hochschule besteht mehrheitlich eine Unterrepräsentanz von Frauen in Berufungsausschüssen. Vor diesem Hintergrund erscheinen zur Vermeidung der Benachteiligung von Frauen durch Gender Bias und Diskriminierungsstrukturen zukünftig obligatorische Regelungen zur Zusammensetzung von Berufungsausschüssen sowie verpflichtende Gendertrainings von Kommissionsmitgliedern unumgänglich.

*Aus den Datenauswertungen geht hervor, dass die Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile an den Professuren Wirkung zeigen und gute Erfolge erzielen.*

Das Instrument der aktiven Rekrutierung wurde im Rahmen des PP III systematisch aufgebaut und erprobt. Jedoch ergibt sich auch hier Nachsteuerungsbedarf: In den im Vorfeld durchgeführten Interviews hat sich gezeigt, dass die Umsetzung der aktiven Rekrutierung eine noch zu geringe fakultätsübergreifende Standardisierung und Verbindlichkeit aufweist. Hinsichtlich der dezentralen Verankerung des Instrumentariums fehlen festgelegte personelle Verantwortungen in den Fakultäten. Das Anwendungswissen in den Berufungsausschüssen über den Ablauf der aktiven Rekrutierung wird als zu gering beschrieben. Ausgewählte Personen in Berufungsausschüssen müssten regelmäßig in der Umsetzung der aktiven Rekrutierung geschult werden, um eine gezieltere Recherche nach und professionellere Ansprache von geeigneten Kandidatinnen zu erreichen.

## 3.3

# Wissenschaftlicher Nachwuchs

### 3.3.1 Daten

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist im Vergleichszeitraum aufgrund der deutlichen Zunahme an Forschungs- und Drittmittelprojekten von 8 (SoSe 13) auf 98 Personen (SoSe 23) enorm gestiegen. Der Frauenanteil beträgt aktuell 36%. In dieser Beschäftigungsgruppe sind ca. 90% der Arbeitsverhältnisse infolge von Drittmittel- und Projektfinanzierungen befristet. Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist sehr heterogen. In ihr befinden sich Promovierende, promoviertes Personal sowie Personen, die keine akademische Weiterqualifizierung anstreben.

Die Zahl der Promovierenden hat sich an der OTH Amberg-Weiden, seit ihrer Umwandlung zur Technischen Hochschule, positiv entwickelt. Im Verbund mit der OTH Regensburg bestehen neun gemeinsame OTH-Forschungscluster, in denen 21 Promovierende mit einem Frauenan-

teil von 24% (SoSe 23) beschäftigt sind. Die im OTH-Verbund promovierenden Forschungsassistent\*innen erhalten, vergleichbar mit der Regelung an Universitäten, einen Zweijahresvertrag mit der Option für eine Verlängerung um nochmalige zwei Jahre für das Promotionsverfahren und dessen Abschluss. Eine Verlängerungsmöglichkeit aufgrund von Familienaufgaben wird berücksichtigt. An der OTH Amberg-Weiden promovieren aktuell insgesamt 28 Personen mit einem Frauenanteil von 11%, die meist in kooperativen Verfahren betreut werden.

Im SoSe 23 waren insgesamt 14 Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Der Frauenanteil in dieser Personengruppe beträgt 78,8%.

### 3.3.2 Bestehende Maßnahmen



Die Promotionsbedingungen wurden in den letzten Jahren sowohl hochschul- als auch bayernweit im Sinne eines begleiteten und planbaren Weges nachhaltig ausgebaut und stärker formalisiert. Die Möglichkeiten kooperativer Promotionen sind durch die Einrichtung des hochschulübergreifenden Bayerischen Wissenschaftsforums (BayWISS) deutlich verbessert worden. 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. Künftig können HAWs in Bayern in besonders forschungsstarken Fachbereichen eigenständig Promotionen durchführen. Um dies realisieren zu können, hat sich die OTH Amberg-Weiden im Verbund mit anderen Hochschulen um die Einrichtung von Promotionszentren beworben. Seit der Umwandlung zur Technischen Hochschule ist das Institut für Angewandte Forschung (IAF) als interne Servicestelle für Forschende und den wissenschaftlichen Nachwuchs strukturell und

personell ausgebaut worden. Zur verstärkten Beratung, Begleitung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses befindet sich im Projekt career4PROF (Förderlinie: FH Personal) die zentrale Organisationseinheit Academic Career Service im Aufbau. Zur gezielten Gewinnung professoralen Personals wird im Projekt zudem geeigneten und promovierten Nachwuchskräften, die noch nicht alle Einstellungsbedingungen erfüllen, der strukturierte und planbare Karriereweg der Nachwuchsprofessur ermöglicht. Geplant ist die Einrichtung von vier Nachwuchsprofessuren. Diese sollen zu 50% mit Frauen besetzt werden.

Um qualifizierten Frauen den Weg von der Berufstätigkeit oder einer Familienphase an die Hochschule zu erleichtern, wird von der OTH Amberg-Weiden das Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ genutzt, das von der LaKoF Bayern organisiert und finanziell gefördert wird. Zur Information über das Berufsbild der Professorin und zum Berufungsverfahren finden regelmäßig von der LaKoF Bayern durchgeführte Informationsabende und das Seminar „Berufsziel Professorin an einer bayerischen Hochschule für angewandte Wissenschaften“ statt. Zudem werden von der LaKoF Bayern Stipendienprogramme für Qualifizierungsphasen und Promotionen 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. Diese Fragen thematisiert der zweimal im Jahr von der LaKoF Bayern durchgeführte Informationsabend. Zusätzlich bietet das zweitägige Seminar „Professorin|werden|können“ die Möglichkeit, Bewerbungsstrategien zu optimieren. Zudem besteht die bayernweite Kampagne „Werde Professorin“.



### 3.3.3 Stärken-/Schwächenanalyse zum wissenschaftlichen Nachwuchs

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden beträgt aktuell 36% und entspricht somit nahezu dem Studentinnenanteil an der Hochschule. Bei den Promovierenden besteht ein Frauenanteil von 11% (SoSe 23). In dieser Personengruppe sind Frauen verglichen mit dem hochschulweiten Studentinnenanteil von 36,9% (SoSe 23) deutlich unterrepräsentiert. Der Hauptgrund liegt in der Forschungsstärke der ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten. Der dort eher niedrige Studentinnenanteil erschwert die Rekrutierung von Frauen. Durch diese „Leaky Pipeline“ geht erhebliches weibliches Qualifizierungspotenzial verloren.

Um geeignete Frauen frühzeitig für das Berufsziel HAW-Professur zu interessieren und ihre Qualifikationen diesbezüglich zu entwickeln, sind gezielte Instrumente zur Identifikation, Information, Beratung und zur Karrierebegleitung von Kandidatinnen aus der Hochschule und aus anderen Arbeitsmarktsektoren erforderlich. Derartige Instrumente stehen bislang allenfalls punktuell zur Verfügung und müssen systematisch auf- bzw. ausgebaut werden sowie auf die Bedarfe von Frauen abgestimmt werden, um die Gewinnung von Professorinnen nachhaltig zu verbessern. Grundsätzlich bietet die stark gestiegene Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Promovierenden sowie die geplante Einrichtung der Promotionszentren gute Chancen, um die Anzahl promovierender Frauen

an der Hochschule zu steigern und den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs für die Karriereoption einer Fachhochschulprofessur zu interessieren sowie mögliche Wege dorthin aufzuzeigen. Nach Meinung der Interviewten wird das Potential der Hochschule zur Gewinnung von Frauen für eine wissenschaftliche Qualifikation noch nicht ausgeschöpft. In der Phase zur Qualifizierung zu einer Promotion, z. B. während eines Masterstudiums, ist weder die systematische Identifikation talentierter Studentinnen noch deren gezielte Beratung zu Karrierewegen bzw. deren Unterstützung bezogen auf eine wissenschaftliche Weiterqualifikation umfassend gegeben.

Darüber hinaus fehlt es an Maßnahmen, die der gezielten Förderung und Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Professur dienen. Diese schließen z. B. gezielte Informationen und die Ermöglichung von Erfahrungen mit dem Berufsbild und -alltag einer Professorin bzw. Maßnahmen zur systematischen Beratung und Begleitung ein. Zielgruppe sind hier insbesondere Kandidatinnen aus anderen Arbeitsmarktsektoren (z. B. Wirtschaft, Universität), da die OTH Amberg-Weiden als HAW auf erfolgreiche Rekrutierungsverläufe außerhalb ihres eigenen Hochschulsystems angewiesen ist.



### 3.0 Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen



## 3.4

# Studentinnen und Schülerinnen

### 3.4.1 Daten

Im SoSe 2023 waren in den vier Fakultäten der Hochschule 4.035 Studierende eingeschrieben. Im Vergleichszeitraum SoSe 13 bis SoSe 23 konnte der Frauenanteil insgesamt von 29,3% auf 36,9% erhöht werden. In den drei ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten stieg der Frauenanteil sehr deutlich von insgesamt 22,8% (SoSe 13) auf 31,1% (SoSe 23). In den vier Fakultäten, besonders in einzelnen Studiengängen, divergieren die Geschlechteranteile nach wie vor stark:

- In der Weiden Business School verteilen sich im betrachteten Zeitraum Frauen und Männer beinahe paritätisch in fast allen Studiengängen. Lediglich durch die Einführung des Studiengangs Digital Business ist aktuell ein leichter Rückgang des Frauenanteils auf 44,3% zu beobachten.
- In der Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen und Gesundheit ist der Frauenanteil im Vergleichszeitraum durch die Einführung

neuer Studienangebote und Teilzeitstudiengänge von 38,8% (SoSe 13) auf 50,9% (SoSe 23) sehr deutlich gestiegen, sodass jetzt eine Parität zwischen Frauen und Männern besteht.

- In der Fakultät Elektrotechnik, Medien und Informatik konnte der Frauenanteil im Vergleichszeitraum von 19,8% (SoSe 13) auf 22% (SoSe 23) gesteigert werden. Hier ergab sich eine Zunahme von Studentinnen beinahe über alle Studiengänge hinweg. In den Informatikstudiengängen besteht nach wie vor ein sehr geringer Frauenanteil (im Durchschnitt 12,6%).
- In der Fakultät Maschinenbau/Umwelttechnik ist der Frauenanteil im Vergleichszeitraum ebenfalls von 14,5% (SoSe 13) auf 19,4% (SoSe 23) gestiegen. Den niedrigsten Frauenanteil haben aktuell die Studiengänge Mechatronik und Digitale Automation (5,3%) und Maschinenbau (14,7%).



### 3.4.2 Bestehende Maßnahmen

Durch das Zentrum für Gender und Diversity, die Fakultäten und den Studien- und Career-Service werden zahlreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Formate und Projekte für Schülerinnen und Studentinnen umgesetzt. Diese wurden zum Teil über Jahre hinweg etabliert und weiterentwickelt; andere wurden nach einer Evaluation 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 bedeutsame Formate sollen im Folgenden kurz vorgestellt werden:

- **MINToring (Mentoring-Programm):** Schülerinnen der Mittelstufe und Oberstufe werden von Studentinnen als Mentorinnen begleitet (inkl. Workshops, Schnuppertage).
- **Forscherinnen-Camps:** Einwöchige Camps für Schülerinnen der Mittelstufe zur Erarbeitung einer ingenieurwissenschaftlichen Forschungsfrage. Die Schülerinnen erleben sich als Forscherinnen in Laboren und präsentieren ihre Ergebnisse einer Fachjury.
- **MINT-Mädchen-Projekt:** MINT-talentierte Schülerinnen ab der 10. Jahrgangsstufe nehmen an einem Coaching-Jahr teil, erhalten Einblicke in aktuelle Forschungsfelder, setzen sich mit ihrem beruflichen Werdegang auseinander und besuchen regionale MINT-Unternehmen.
- **First Steps (Mentoring-Programm):** Studentinnen der Ingenieurwissenschaften werden in den ersten drei Semestern durch erfahrene Studentinnen begleitet (inkl. Netzwerkaufbau und Workshops).
- **Professional Steps (Mentoring-Programm):** Studentinnen der Ingenieurwissenschaften werden ab dem dritten Semester durch berufserfahrene Ingenieurinnen begleitet (inkl. Netzwerkabende und Workshops).
- **Master Steps (Mentoring-Programm):** Studentinnen in Masterstudiengängen werden durch berufserfahrene Frauen aus der Wissenschaft oder Unternehmen begleitet (inkl. Netzwerkanalysen und Workshops).
- **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.

Neben diesen Programmen konnten zusätzliche Angebote und genderthematische Veranstaltungen durchgeführt werden. Hierzu zählen der Girls' Day, aber auch fakultätsbezogene Veranstaltungen (z. B. *Science Camp, InformatikCamp4Girls*). Eine individuelle Studien-, Bewerbungs- und Karriereberatung für Studentinnen findet durch den Studien- und Career-Service, die Hochschulfrauenbeauftragten und die Fakultätsfrauenbeauftragten statt. Beim Stipendienprogramm des Deutschlandstipendiums gab es im Jahr 2022 mit 62 Stipendien eine insgesamt überdurchschnittliche Förderquote, von denen 48,4% 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, wie z. B. die KinderUNI, die hohen Anspruch erfahren.

### 3.4.3 Stärken-/Schwächenanalyse zu Studentinnen und Schülerinnen

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. Sehr erfreulich ist, dass gerade in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen im Vergleichszeitraum ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils von 22,8% auf 31,1% erzielt wurde. Dieser liegt somit sechs Prozentpunkte über dem durchschnittlichen Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften in Deutschland von 25,1% (GWK, 2022).

Die Angebote zur Motivierung und Bindung von Schülerinnen und Studentinnen sind ein Profilelement der OTH Amberg-Weiden. Sie bauen systematisch aufeinander auf, erfahren in den Evaluationen sehr positive Bewertungen sowie hohe Teilnehmendenzahlen. Die gut etablierte und wachsende Zusammenarbeit mit Partnerschulen ermöglicht eine frühe und gezielte Ansprache. Die Datenlage legt nahe, zusätzlich gezielte fachspezifische Programme und Kampagnen zur gezielten Gewinnung von Studentinnen für Studiengänge zu implementieren, in denen der Frauenanteil immer noch sehr niedrig ist (z. B. Informatik, Maschinenbau, Mechatronik und Digitale Automation).

## 3.5

# Hochschulkultur der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit

### 3.5.1 Maßnahmen

Maßnahmen zur Entwicklung einer Hochschulkultur der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit finden in verschiedenen Bereichen und mit verschiedenen Aspekten Eingang:

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 in verschiedenen Kanälen (z. B. Homepage, Social Media, Mails) 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 und Vielfalt werden regelmäßig sowohl hochschulübergreifend als auch fakultätsbezogen verschiedene Vortragsreihen und Veranstaltungen durchgeführt. Nach wie vor gilt es, die Themenbereiche Gender und Diversity nachhaltig in der Lehre zu verankern.

In dieser Hinsicht kann die Hochschule erhebliche Fortschritte verzeichnen. In der Weiden Business School und der Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen und Gesundheit werden verschiedene Lehrmodule und Abschlussarbeiten im Rahmen dieser Themenfelder angeboten. Für alle Studierenden der Hochschule besteht zudem die Möglichkeit, am Zertifikatsprogramm ETHNA teilzunehmen. Auch hier werden in den Kursen Fragen zu Gender und Diversity reflektiert und bearbeitet.

### 3.5.2 Stärken-/Schwächenanalyse zur Hochschulkultur

Die OTH Amberg-Weiden als Technische Hochschule mit einem relativ niedrigen Frauenanteil an Professuren und wissenschaftlichen Leitungsfunktionen muss ein besonderes Augenmerk auf die Stärkung einer Hochschulkultur der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit legen, um Geschlechterungleichheiten und geschlechtsspezifische Diskriminierung zu erkennen und zu vermeiden. Es existieren bereits eine Vielzahl einzelner Maßnahmen.

Diese bilden eine gute Grundlage, setzen insgesamt aber noch zu punktuell an. Vor allem fehlen eine durchgängige Sensibilisierung und Schulungsangebote zur Steigerung der Genderkompetenz sowie ein hochschulweites Präventions- und Schutzkonzept von Beschäftigten und Lehrenden. Es bestehen bereits verschiedene Ansätze, Gender und Diversity in der Lehre zu etablieren; Perspektiven liegen hier in einer besseren fachspezifischen Verankerung, v. a. in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Zudem erscheint eine Erweiterung der Maßnahmen in Richtung Vielfalt und Diversität sowie intersektionale Zusammenhänge, besonders vor dem Hintergrund einer zunehmenden Internationalisierung der Studierendenschaft (SoSe 23: 28%), notwendig.





# Gendercontrolling und -monitoring

## 3.6.1 Maßnahmen

Die OTH Amberg-Weiden verfügt über eine Stabsstelle „Qualitätsmanagement und Akkreditierung“ und ist seit 2017 systemakkreditiert. Dieser mehrjährige und arbeitsintensive Prozess hat zur Ausarbeitung und Umgestaltung der Qualitäts- und Evaluationszyklen geführt. Dabei wurde ein umfassendes Qualitätsmanagement und Monitoringsystem vorausgesetzt, in das ein konstantes Gendercontrolling und -monitoring integriert wurde. Kennzahlen im Datencockpit der Hochschule werden grundsätzlich geschlechterdifferenziert ausgewiesen. Zusätzliche Auswertungen adressieren die Ziele des Gleichstellungskonzeptes und 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 zentralen Gleichstellungskommission und den Fakultätsräten über laufende Projekte berichtet. Zur Erfolgskontrolle und Qualitätssicherung wird jedes durchgeführte Programm spezifisch evaluiert; auf dieser Grundlage werden Entscheidungen über die Fortführung, Optimierung oder ggf. Einstellung der Angebote vorgenommen.



## 3.6.2 Stärken-/Schwächenanalyse zu Gleichstellungscontrolling und -mentoring

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 der Einführung der Gleichstellungspläne anvisiert. Evaluationen der einzelnen Programme werden durchgängig vorgenommen. Die Impacts einzelner Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. aktive Rekrutierung, Mentoring-Programme,

Genderschulungen) im Sinne einer Wirkungsmessung sollten künftig differenzierter adressiert werden. Es gilt, Indikatoren zu erarbeiten, um Wissens-, Bewusstseins- und Verhaltensveränderungen besser operationalisieren zu können. Zur Beurteilung der Maßnahmeneffektivität und einer vergleichenden Analyse von Daten (Benchmark) wäre zudem ein hochschulübergreifend entwickeltes und eingesetztes Tool zur Wirkungsmessung hilfreich.





# Zusammenfassende Bewertung der Ausgangssituation

## Zusammenfassend können die Ausgangssituation 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. Für die passgenaue Weiterentwicklung der dezentralen Gleichstellungsarbeit sind fakultätsspezifische Gleichstellungskonzepte geplant. Vor allem in den dezentralen Leitungsfunktionen liegt eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. Hier bedarf es zusätzlicher Regelungen und Maßnahmen für eine stärkere Beteiligung von Frauen.
- Die Maßnahmen zur familienfreundlichen Hochschule werden sowohl aus interner als auch aus externer Sicht sehr gut bewertet. Handlungsbedarf besteht v.a. in der Optimierung des Prozesses zur Umsetzung von familien-, pflege- oder gesundheitsbedingten Auszeiten.
- Bei der Steigerung der Frauenanteile an den Professuren konnten gute Erfolge erzielt werden. Die Hochschule ist jedoch aufgrund ihres Fächerprofils noch weit vom Ziel der Parität entfernt. Die geringe Zahl der Bewerberinnen erweist sich v.a. in den ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppen als zentrale Schwierigkeit. Beim Berufungsmanagement besteht Handlungsbedarf in der Optimierung der aktiven Rekrutierung, der Zusammensetzung von gendergerechten Berufungsausschüssen sowie der Implementierung einer geschlechtersensiblen Berufsordnung.
- Die gestiegene Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen sowie die geplante Einrichtung der Promotionszentren bieten gute Chancen, den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs für die Karriereoption der Professur zu gewinnen. Für eine wirksame Personal- und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Frauen auf dem Weg zur Professur fehlen jedoch spezifische Angebote zu deren systematischer Unterstützung, Förderung und Begleitung.
- 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 ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu verzeichnen. Es besteht jedoch noch Handlungsbedarf in Bezug auf gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind.
- Zur Förderung einer Hochschulkultur der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit existieren eine Reihe von Maßnahmen. Es bedarf jedoch eines durchgängigen Konzeptes, das Bestehendes systematisiert, zielgerichtet ergänzt und dabei um Aspekte von Vielfalt und Diversität sowie intersektionale Zusammenhänge erweitert.
- Für ein Gendercontrolling und -monitoring wurde besonders im Rahmen der Systemakkreditierung eine gute Grundlage geschaffen. Hier besteht v.a. Handlungsbedarf in der Entwicklung und Einführung von Indikatoren zur Messung des Impacts von Gleichstellungsmaßnahmen sowie in hochschulübergreifenden, vergleichenden Datenanalysen.



5.0

# Gleichstellungsziele und Handlungsfelder





Aufbauend auf der Stärken-/Schwächenanalyse werden im Folgenden im Rahmen von fünf Handlungsfeldern quantitative und qualitative Gleichstellungsziele abgeleitet. Zur Erreichung der Ziele werden jeweils gleichstellungsfördernde Maßnahmen entwickelt und beschrieben. Verantwortlichkeiten für die (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen werden festgelegt.

## 5.1

## Steigerung des Frauenanteils an den Professuren

Die Analyse der Ausgangssituation beschreibt weiterhin ein deutliches Defizit hinsichtlich des Frauenanteils an den Professuren. Mit Blick auf die Neu- und Wiederbesetzung von Professuren bis zum Jahr 2030 Jahren zeigt sich jedoch mit insgesamt 30 Stellen ein erhebliches Potential, den Frauenanteil an den Professuren nochmals deutlich zu steigern (s. Tab. 1).

### 5.1.1 Ziele

Die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren (Handlungsfeld 1) stellt im Gleichstellungskonzept für Parität der OTH Amberg-Weiden ein übergeordnetes und vordringliches Ziel (hoher Handlungsbedarf) dar, das durch die Verabschiedung verbindlicher Zielzahlen konkretisiert wird: Von den 30 in den Jahren 2023 bis 2030 zu besetzenden Professuren (s. Tab. 1) werden zwölf mit Frauen besetzt; dies entspricht einem Frauenanteil an den Berufungen von 40 %.

Als Berechnungsgrundlage dient hierbei im Sinne des Kaskadenmodells der aktuelle Anteil von Frauen auf der Ebene der Studentinnen (SoSe 23: 36,9%). Zur Realisierung der Zielsetzung werden vorrangig die vorhandenen Strukturen, insbesondere das Berufungsmanagement, gendergerecht weiterentwickelt sowie die aktive Rekrutierung hochschulweit professionalisiert.

Tab. 1: Anzahl künftiger Besetzungen von Professuren in den Jahren 2023 bis 2030

Jahr	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	gesamt
Besetzungen von Professuren	3	6	4	1	4	3	2	7	30

Anmerkung: Für das Jahr 2023 sind nur die in diesem Jahr noch nicht besetzten Professuren angegeben.

### 5.1.2 Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen

#### Gendersensible Berufsordnung

Die OTH Amberg-Weiden hat in den letzten Jahren die standardisierte und formalisierte Gestaltung des Berufungsmanagements stetig optimiert; der gesamte Berufungsprozess ist im Prozessportal abgebildet und beschrieben. Eine Berufsordnung liegt allerdings bisher nicht vor. Diese erscheint jedoch aus Sicht der Interviewten erforderlich, um die fakultätsübergreifende Standardisierung und Professionalisierung des Berufungsverfahrens weiter voranzutreiben sowie die Chancengleichheit durch eine konsequente und systematische Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in den Berufungsprozess zu verbessern. Inhaltlich soll die zu erstellende gendersensible Berufsordnung sowohl bestehende und im Prozessportal der Hochschule hinterlegte Regelungen enthalten als auch aktuelle Schwachstellen beseitigen. Dazu gehören u.a. mangelnde Regelungen zur gendergerechten Besetzung von Berufungsausschüssen und zur Durchführung der aktiven Rekrutierung sowie fehlende Schulungen zum gleichstellungsfördernden Berufungsverfahren von Berufungsausschussmitgliedern. Verantwortlich für die Erstellung der gendersensiblen Berufsordnung ist das Zentrum für Gender und Diversity in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement der Hochschule und der Gleichstellungskommission.

#### Paritätische Besetzung von Berufungsausschüssen

Eine nach wie vor große Schwäche der OTH Amberg-Weiden ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Berufungsausschüssen. Vor diesem Hintergrund hat die Hochschulleitung zur Reduzierung der Benachteiligung von Frauen durch Gender Bias und Diskriminierungsstrukturen entschieden, dass mit Beginn des WiSe 23/24 Berufungsausschüsse grundsätzlich paritätisch besetzt werden müssen. Ist dies aufgrund der Personalstruktur innerhalb der Fakultät nicht möglich, kann in Ausnahmefällen eine Orientierung am Kaskadenmodell vorgenommen werden. Allerdings sind dann die Gründe für die Zusammensetzung der Kommission zwingend schriftlich niederzulegen. Paritätische Besetzungen von Berufungsausschüssen wirken Verzerrungseffekten entgegen und reduzieren das Risiko einer Rekrutierung nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit. Verantwortlich für die Umsetzung und Überprüfung der Maßnahme sind die Hochschulleitung und die Dekane.

*Das Schulungsvideo muss als verpflichtendes Gendertraining von allen am Berufungsverfahren beteiligten Personen genutzt und mit Hilfe eines begleitenden Fragebogens evaluiert werden.*

#### Verpflichtende Genderschulungen für Mitglieder von Berufungsausschüssen

Um das Wissen über ein faires Verfahren bzw. ungleichheitsfördernde Mechanismen bei den Mitgliedern von Berufungsausschüssen zu vertiefen, wird an der OTH Amberg-Weiden für ein orts- und zeitunabhängiges Training ein Schulungsvideo zum gendergerechten Berufungsverfahren erstellt. Inhaltlich greift es neben dem Ablauf des



Berufungsverfahrens Themenstellen wie implicit biases und mögliche Stereotype, aber auch tradierte und nicht hinterfragte Vorgehensweisen bei der Personalauswahl auf und sensibilisiert für individuelle Karriereverläufe. Inwiefern bestehende Geschlechterverhältnisse reproduziert, transformiert bzw. konstruiert werden, hängt auch vom Wissen der handelnden Personen ab (Petrova-Stoyanov et al., 2020). Aus diesem Grund muss das Schulungsvideo als verpflichtendes Gendertraining von allen am Berufungsverfahren beteiligten Personen genutzt und anschließend mit Hilfe eines begleitenden Fragebogens evaluiert werden. Auf dieser Grundlage wird das Schulungsvideo regelmäßig überarbeitet und Inhalte ergänzt. Verantwortlich für die Konzeption und Erstellung des Schulungsvideos ist das Zentrum für Gender und Diversity in Kooperation mit der Gleichstellungskommission.

#### Verbindliche Durchführung der aktiven Rekrutierung

Das Instrument der aktiven Rekrutierung wurde im Rahmen des PP III systematisch erprobt und etabliert. Auf der Grundlage der Datenauswertung zum Berufungsgeschehen (s. Kapitel 3.2.1) ist festzuhalten, dass die Chancen von Frauen „gelistet“ und berufen zu werden generell und an der OTH Amberg-Weiden sogar besser im Vergleich zu männlichen Bewerbern sind; der Bewerberinnenpool allerdings, besonders in den ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppen, weiterhin wesentlich kleiner ausfällt (2019 bis 2023: 22,1%). Gerade für den Hochschultyp der HAWs ist die aktive Rekrutierung ein wichtiges Instrument der Personalbeschaffung, da sie aufgrund der gleichzeitigen Anforderungen an eine akademische Ausbildung und Berufspraxis vor die Herausforderung gestellt sind, aus einem eher unbekanntem bzw. weniger sichtbarem Bewerber\*innenpool für Professuren rekrutieren zu müssen. Aus diesem Grund wird im vorliegenden Gleichstellungskonzept für Parität die Maßnahme der aktiven Rekrutierung erneut eingeschlossen,



# Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

um festgestellte Schwachstellen zu beheben und das Verfahren zu professionalisieren. Dies betrifft vor allem eine fakultätsübergreifende Standardisierung und Verbindlichkeit, die Festlegung einer zentralen und dezentralen personellen Verankerung, die Steigerung des Anwendungswissens der am Prozess beteiligten Personen sowie die Qualitätssicherung. Eine aktive Rekrutierung ist künftig aufgrund des immer noch niedrigen Frauenanteils an den Professuren und den Bewerbungen in Berufungsverfahren an der OTH Amberg-Weiden für jedes Berufungsverfahren zur Ausweitung des Rekrutierungspools verbindlich durchzuführen. Verantwortlich für den Gesamtprozess der aktiven Rekrutierung ist der Academic Career Service in Kooperation mit dem Zentrum für Gender und Diversity.

## Handreichung zur aktiven Rekrutierung

Zur stärkeren Formalisierung und fakultätsübergreifenden Standardisierung wird eine Handreichung zur aktiven Rekrutierung verfasst und im Prozessportal der Hochschule hinterlegt. Diese beinhaltet u.a. Begriffsklärungen, Ziele und Ablauf der Rekrutierung, Zeitpunkt, personelle Verantwortung, Unterstützungsstrukturen, Modus der Bewerbungsaufforderung, Methoden der Recherche, Arten der Kontaktaufnahme, Vorlagen zum Anschreiben von potenziellen Kandidatinnen und Maßnahmen zur Qualitätssicherung inkl. einer verbindlichen Dokumentationsvorlage (Steinweg et al., 2023). Ein besonderes Augenmerk soll in der Handreichung auf die Sensibilisierung für Gender- und Diversitätsfragen (z.B. implicit biases, Stereotype, individuelle Karriereverläufe) im Rahmen einer aktiven Rekrutierung gelegt werden. Verantwortlich für die Erstellung der Handreichung ist der Academic Career Service in Kooperation mit dem Zentrum für Gender und Diversity sowie dem Personalreferat.

## Zentrale und dezentrale Verankerung der aktiven Rekrutierung

Um der Komplexität einer aktiven Rekrutierung Rechnung zu tragen und den Prozess weiter zu formalisieren und professionalisieren, werden künftig an der OTH Amberg-Weiden zentral und dezentral feste Zuständigkeiten definiert. Eine klare Verantwortungsstruktur dient zudem der Akzeptanz der Maßnahmen und dem Commitment zu den damit verbundenen Zielen. Die Verantwortung für den Gesamtprozess und das Konzept der aktiven Rekrutierung wird zentral beim Academic Career Service verankert. Hier wird zukünftig ein/e Hochschulbeauftragte/r für die aktive Rekrutierung benannt, der/die in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Gender und Diversity den Umsetzungsprozess unterstützt und für konkrete Fragen zur Verfügung steht. Auf dezentraler Ebene wird ein\*e Fachkolleg\*in in jedem Berufungsausschuss eingesetzt, der/die die in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten der Fakultät während des Berufungsverfahrens verantwortlich für die Umsetzung und Koordination der Aktivitäten der aktiven Rekrutierung (z.B. Recherche und Ansprache der Kandidatinnen) ist, um den notwendigen disziplinspezifischen Zugang zu potenziellen Kandidatinnen sicherzustellen (HRK, 2023).

## Verpflichtende Trainings zur aktiven Rekrutierung

Zur Erhöhung des Anwendungswissens der beteiligten Personen und der Professionalisierung der aktiven Rekrutierung wird in Ergänzung zur geplanten Handreichung ein Trainingskonzept erstellt und umgesetzt. Vor jedem Berufungsverfahren werden die Berufungsbeauftragten, der\*die im Verfahren zuständige Fachkolleg\*in und weitere am Verfahren beteiligte Personen verbindlich hinsichtlich einer prozesssicheren Durchführung der aktiven Rekrutierung geschult. Inhaltlich baut dies auf der Handreichung zur aktiven Rekrutierung (s. oben) auf und umfasst kurze Informationsblöcke zum Ablauf und zu Elementen einer aktiven Rekrutierung sowie ungleichheitsproduzierenden Mechanismen. Das Training soll eine Auseinandersetzung mit geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten fördern und zu einem systematischen sowie transparenten Rekrutierungsprozess beitragen. Verantwortlich für die Konzeption und Durchführung der Schulung ist der Academic Career Service in Kooperation mit dem Zentrum für Gender und Diversity sowie dem Personalreferat.

*Zur stärkeren Formalisierung und fakultätsübergreifenden Standardisierung wird eine Handreichung zur aktiven Rekrutierung verfasst und im Prozessportal der Hochschule hinterlegt.*

## Qualitätssicherung der aktiven Rekrutierung

Um langfristig die Qualität der aktiven Rekrutierung sowie eine Überprüfung und Weiterentwicklung des Prozesses sicherzustellen, ist eine verbindliche und transparente Dokumentation vorzunehmen. Hierfür wird eine Dokumentationsvorlage entwickelt, die mit Abschluss des Berufungsverfahrens zur bereits vorgeschriebenen Dokumentation hinzuzufügen ist. Aspekte der Dokumentation sollen z.B. sein: Anzahl der kontaktierten Personen, hieraus resultierende Bewerbungen, Einladungen und Listenplätze (jeweils inkl. Frauenanteile) sowie durchgeführte Aktivitäten (Art der Recherche, Veröffentlichungen). Dies kann sowohl zur intersubjektiven Nachvollziehbarkeit im weiteren Verfahrensverlauf als auch bei späteren Berufungsverfahren hilfreich sein. Darüber hinaus werden weitergehende Kennzahlen entwickelt, die eine Wirksamkeitsmessung der aktiven Rekrutierung ermöglichen. Diese werden in das gemeinsam mit der Hochschule Landshut geplante, hochschulübergreifende Genderdaten-Cockpit integriert (s. Kap. 5.5). Verantwortlich für die Qualitätssicherungsmaßnahmen der aktiven Rekrutierung ist der Academic Career Service in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Gender und Diversity und dem Qualitätsmanagement.

**Um geeignete Kandidatinnen frühzeitig für das Berufsziel HAW-Professur zu interessieren und ihre Qualifikationen dahingehend zu entwickeln, sind gezielte Instrumente zur Identifikation, Information, Beratung und zur systematischen Karrierebegleitung von Kandidatinnen aus der Hochschule und aus anderen Arbeitsmarktsektoren erforderlich. Derartige Instrumente stehen bislang allenfalls punktuell zur Verfügung und müssen aus- bzw. aufgebaut werden, um die Gewinnung von Professorinnen nachhaltig zu verbessern.**

## 5.2.1 Ziele

Die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Handlungsfeld 2) wird aufgrund des festgestellten hohen Handlungsbedarfes als eine weitere Schwerpunktsetzung für das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität definiert. Das übergeordnete Ziel besteht darin, Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu gewinnen und zu fördern sowie die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karrierewege zu erhöhen. Zudem ist vorgesehen, den Anteil an Doktorandinnen während

der Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes für Parität im Sinne des Kaskadenmodells von aktuell 11% auf 36,9% (= Frauenanteil an den Studentinnen im SoSe 23) zu steigern. Zur Realisierung der Zielsetzung wird vorrangig die frühzeitige Identifikation von und zielgerichtete Kommunikation mit Nachwuchswissenschaftlerinnen vorangetrieben sowie deren systematische Förderung und Begleitung in allen Qualifikationsphasen (vor, während und nach einer Promotion) weiterentwickelt.

## 5.2.2 Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen

### Talentpool von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zur Ausweitung des Potentials an weiblichem Nachwuchs plant die OTH Amberg-Weiden im Sinne einer proaktiven Rekrutierung den Aufbau eines datenbasierten Talentpools. Ziel ist, identifizierte Talente für eine Karriere in der Wissenschaft zu identifizieren, sie für das Berufsziel HAW-Professur zu sensibilisieren, über erforderliche Schritte zu informieren und im Rekrutierungsprozess aktiv zu benachrichtigen. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf weiblichen Talenten, v.a. aus Fachbereichen, in denen Frauen an der Hochschule nach wie vor unterrepräsentiert sind. In den Talentpool werden Personen aus allen Qualifikationsphasen (vor, während und nach einer Promotion) aufgenommen. Weitere Zielgruppen sind neben hochschulinternen (z.B. wissenschaftliche Mitarbeitende) auch externe Talente (z.B. Alumnae, Mitarbeitende in Unternehmen, Universitäten, Forschungseinrichtungen, Lehrbeauftragte). Technische Grundlage für den Talentpool bietet eine Datenbank, die relevante Merkmale potenzieller Talente enthält. Die Datenbank erlaubt ein Clustern der Kompetenzprofile, um später eine zielgruppenspezifische Adressierung und Ansprache zu ermöglichen. In konkreten Rekrutierungsverfahren (z.B. für Professuren oder Qualifizierungsstellen) erhalten die Talente nach einem Profilabgleich mit der Talentdatenbank die für sie passenden Stellenangebote der Hochschule. Verantwortlich für den Aufbau und die Umsetzung des Talentpools ist der Academic Career Service in Kooperation mit dem Zentrum für Gender und Diversity.

### Kommunikationsformate für Talentpool

Für die aktive Ansprache und Information weiblicher Talente aus dem Talentpool werden neue Kommunikationsformate eingesetzt: Die Talente werden zielgruppenspezifisch einmal im Jahr zu zwei unterschiedlichen Informations- und Austauschformaten (ein Kaminabend und eine Online-Veranstaltung) eingeladen, um sich über Karrierewege zur HAW-Professur bzw. zur Promotion sowie zu Unterstützungsangeboten (z.B. Mentoring-Programm, Job Shadowing) zu informieren. Die Talente erhalten Einblicke in eine wissenschaftliche Laufbahn und erlangen so Handlungswissen zu Strukturen, Prozessen und Spielregeln im Wissenschaftsbereich. Verantwortlich für die Umsetzung der Kommunikationsformate für den Talentpool ist der Academic Career Service in Kooperation mit dem Zentrum für Gender und Diversity und dem Institut für Angewandte Forschung.

### Academic Career Day for Women

Einmal im Jahr wird ein Academic Career Day for Women angeboten. Die Veranstaltung richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Frauen nach einer Promotion, die sich z.B. bereits in anderen Arbeitsmarktsektoren befinden. Geplant sind Vorträge, interaktive Gruppendiskussionen und Kompaktworkshops. Hier erhalten die Teilnehmerinnen Impulse und praktische Ratschläge zum Erkennen des eigenen Potenzials, zu möglichen Karrierezielen und zum erfolgreichen Übergang in eine akademische Laufbahn. Auch werden die





weiteren Unterstützungsangebote der Hochschule vorgestellt (z.B. Mentoring-Programme). In den Veranstaltungen ist die Beteiligung von Professor\*innen und Nachwuchswissenschaftler\*innen der OTH Amberg-Weiden als Role Models vorgesehen. Die Teilnehmerinnen können sich mit Vertreter\*innen der Hochschule und auch untereinander auszutauschen und zu vernetzen. Für die Organisation des Academic Career Days for Women ist der Academic Career Service in Kooperation mit dem Zentrum für Gender und Diversity verantwortlich.

#### Schreibwerkstatt für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die durchgeführten Interviews mit Nachwuchswissenschaftlerinnen haben ergeben, dass ein großer Unterstützungsbedarf im Schreibprozess von u.a. Qualifizierungsarbeiten, Konferenzbeiträgen, Publikationen und Förderanträgen gesehen wird. Texte verfassen zu können, die der guten wissenschaftlichen Praxis, fachspezifischen Konventionen und wissenschaftssprachlichen Standards genügen, ist eine Voraussetzung für eine gelingende Karriere in der Wissenschaft. Gerade der Prozess der kooperativen Promotion erfordert beispielsweise, auch durch die Notwendigkeit der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit, ein sehr gut ausgearbeitetes Exposé. Vor diesem Hintergrund ist die Einrichtung einer Schreibwerkstatt geplant. Diese organisiert zweimal im Jahr zweitägige Workshops mit fachübergreifenden und fachnahen Angeboten zur Förderung des wissenschaftlichen Schreibens. Fachübergreifend steht die Beschäftigung mit Schreibstrategien, allgemeinen Fragen zur Themenfindung, zur guten wissenschaftlichen Praxis oder zu Fragen der Wissenschaftssprache im Vordergrund; das Schreiben-im-Fach nimmt dagegen die fachspezifischen Konventionen in den Blick. Die Schreibwerkstatt bietet darüber hinaus die Möglichkeit, sich mit anderen Wissenschaftlerinnen, die am Anfang ihrer Karriere stehen, zu vernetzen und thematisch auszutauschen. Für die Durchführung der geplanten Workshops werden interne und externe Expert\*innen eingebunden. Für die Organisation und Umsetzung der Schreibwerkstatt für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist das Zentrum für Gender und Diversity in Zusammenarbeit mit dem Institut für angewandte Forschung verantwortlich.

#### Job Shadowing für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -professorinnen

Für einen niederschweligen Zugang und erste „Insights“ in den Arbeitsalltag von Nachwuchswissenschaftler\*innen und -professor\*innen ist die Einführung eines Job Shadowings geplant. Das Job Shadowing ist eine individuelle Hospitation am Arbeitsplatz. Interessierte Frauen begleiten Wissenschaftler\*innen bzw. Professor\*innen als „Schatten“ für ein bis zwei Tage. So können typische Arbeitsabläufe und die Hochschule als Organisation erlebt sowie relevante Informationen aus erster Hand gesammelt werden. Das Job Shadowing enthält z.B. folgende Elemente, die je nach individueller Absprache und Zielgruppe bedarfsorientiert in unterschiedlicher Reihenfolge und Ausprägung umgesetzt werden können: Einführung in das Programm und gegenseitiges Kennenlernen, Vorstellung der Hochschule und Führung über den Campus, Begleitung am Arbeitsplatz (Teilnahme an Vorlesungen und Gremiensitzungen, Begleitung zu Konferenzen oder zu externen Arbeitstreffen), gemeinsame Diskussion über aktuelle Arbeitsaufgaben und Problemstellungen sowie Abschlussgespräch. Zielgruppe sind sowohl Nachwuchswissenschaftlerinnen während oder nach einer Promotion als auch promovierte Frauen, die bereits in der Wirtschaft tätig sind und Interesse an einer Professur haben. Für die OTH Amberg-Weiden entstehen so wertvolle Kontakte zu potenziellen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen. Diese können z.B. im Rahmen des Lehrauftragsprogramms „Rein in die Hörsäle“ oder des Mentoring-

Programms *Fit4Profin* weiter vertieft werden. Verantwortlich für die Organisation und Umsetzung des Job Shadowings ist das Zentrum für Gender und Diversity in Kooperation mit den Frauenbeauftragten der Fakultäten.

#### Mentoring-Programm Fit4Profin für Nachwuchsprofessorinnen

Zahlreiche Gespräche mit potenziellen Bewerberinnen für Professuren im Rahmen der regelmäßigen Infoveranstaltungen der bayernweiten Kampagne „Werde Professorin“ der LaKoF Bayern/HAW haben gezeigt, dass die Erfolgchancen von Frauen durch eine gezielte Unterstützung bei der Vorbereitung auf diesen Karriereschritt gesteigert werden können. Daher haben verschiedene Hochschulen in Bayern bei der Entwicklung eines Konzeptes für das Mentoring-Programm *Fit4Profin* für die Zielgruppe potenzieller „Nachwuchsprofessorinnen“ kooperiert. Das Mentoring-Programm kann grundsätzlich von jeder beteiligten Hochschule individuell umgesetzt werden. Sofern mehrere Hochschulen im Rahmen des PP 2030 gefördert werden, können darüber hinaus Synergieeffekte durch die Vernetzung und die gemeinsame Nutzung von Ressourcen erzielt werden.

*Für einen niederschweligen Zugang und erste „Insights“ in den Arbeitsalltag von Nachwuchswissenschaftler\*innen und -professor\*innen ist die Einführung eines Job Shadowings geplant.*

Das Mentoring-Programm *Fit4Profin* erfolgt nach dem Tandemprinzip und verbindet eine/n erfahrene/n Professor/in mit einer Doktorandin oder bereits promovierten Frau mit Interesse an einer HAW-Professur oder einer Nachwuchsprofessur. Ziel des Mentorings ist es, die Frauen bis oder auch während eines Berufungsverfahrens zu begleiten und zu fördern, den Kontakt zur Hochschule zu stärken bzw. persönliche Einblicke in das Berufsfeld einer Professorin zu vermitteln. Neben den bilateralen Treffen der Tandems werden Vernetzungstreffen für alle Teilnehmerinnen und ein Rahmenprogramm (u.a. mit Fortbildungen „wissenschaftliches Bewerben“, Coaching zu Probelehrveranstaltungen und Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung) angeboten. Neben der Rekrutierung von Professorinnen ist darüber hinaus der Kontakt zu hochqualifizierten Frauen und deren Organisationen in Wirtschaft und Gesellschaft gewinnbringend. Die Lehrdeputate der beteiligten Mentor\*innen werden ermäßigt.

Das Mentoring-Programm *Fit4Profin* wurde 2019–2021 an der Hochschule Augsburg erfolgreich erprobt. Da die Mentees allerdings nicht zwangsläufig passende Stellen an der OTH Amberg-Weiden finden werden und damit andere HAWs (in Bayern) davon profitieren, ist es vorteilhaft, dieses Programm hochschulübergreifend zu etablieren. Das Angebot ist eine konsequente Erweiterung der bewährten Mentoringprogramme für Studentinnen der OTH Amberg-Weiden (*First Steps, Professional Steps, Master Steps*) und erzeugt hierdurch Synergieeffekte bei der Nutzung von Knowhow und Ressourcen (z.B. bei der Nutzung einer Matching-Software). Verantwortlich für den Aufbau und die Koordination des Mentoring-Programms *Fit4Profin* ist das Zentrum für Gender und Diversity in Kooperation mit den Frauenbeauftragten der Fakultäten und der Hochschule Augsburg bzw. den am Mentoring-Programm *Fit4Profin* über die *LaKoF Bayern* beteiligten Hochschulen.



5.3

## Steigerung 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 (s. Kap. 3.4). Es gibt dennoch Handlungsbedarf in Bezug auf gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind.

### 5.3.1 Ziele

Ziel in diesem Handlungsfeld ist es, mit bestehenden und zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen den Studentinnenanteil insbesondere in Studiengängen zu steigern, in denen Frauen immer noch deutlich unterrepräsentiert sind (Handlungsfeld 3). Hierdurch trägt die OTH Amberg-Weiden zur Gewinnung von Frauen in MINT-Bereiche bei und ihr Profil als Hochschule mit einer praxisorientierten MINT-Ausbildung wird insgesamt gestärkt.

### 5.3.2 Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen Modulare MINTSchool4Girls

Aufbauend auf dem bereits im PP III erprobten *InformatikCamp4Girls* planen die drei ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten eine modulare *MINTSchool4Girls*. Ziel ist die Gewinnung von Studentinnen für MINT-Fächer. Zielgruppe sind Schülerinnen im Alter zwischen 14 und 19 Jahren. Eine Bedarfserhebung unter den Teilnehmerinnen der Veranstaltungen des im PP III erprobten *InformatikCamp4Girls* hat ergeben, dass bei den Schülerinnen eine große Nachfrage nach einem Angebot mit modularem Aufbau besteht. So können die Schülerinnen über mehrere Jahre hinweg an verschiedenen MINT-Modulen, flexibel nach Bedarf und Zielgruppe kombinierbar, teilnehmen und dauerhaft MINT-Fähigkeiten erlernen.

Je Fakultät und Modul (1 bis 3) werden zwei verschiedene Workshops angeboten, die jeweils ein bis zwei Tage andauern. Als abschließendes Modul können die Teilnehmerinnen an einer Projektwoche in Kooperation mit verschiedenen Unternehmen, z.B. aus dem PartnerCircle der Hochschule, teilnehmen, um dabei praxisorientierte Einblicke in den Arbeitsalltag eines Unternehmens mit starkem MINT-Bezug zu erhalten und Role Models kennenzulernen. Verantwortlich für die Konzeption und Umsetzung der modularen *MINTSchool4Girls* ist das Zentrum für Gender und Diversity in Kooperation mit den Fakultäten und den dezentralen Frauenbeauftragten.

#### MINTformationDay4Girls

Durch Gespräche mit Lehrkräften wurde deutlich, dass die Zusammenarbeit von Schulen und der Hochschule intensiviert werden sollte, um Schülerinnen bestmöglich auf den Übergang von Schule zu Studium und eine MINT-Studienwahl vorzubereiten. Zusätzlich zur *MINTSchool4Girls* bieten die drei ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten künftig einen *MINTformationDay4Girls* an. Ziel ist es, Schülerinnen der Oberstufe über MINT-Studiengänge sowie Berufsmöglichkeiten im MINT-Bereich zu informieren. Während des *MINTformationDay4Girls* stellen sich die Fakultäten mit ihren Studiengängen vor und die Einrichtungen und Labore werden besichtigt. Zusätzlich sind Vertreterinnen aus MINT-Unternehmen, z.B. aus dem PartnerCircle der Hochschule, vor Ort, um praxisnahe Einblicke zu gewähren. So werden die Schülerinnen mit Studentinnen, Professor\*innen und Unternehmensvertreterinnen vernetzt und können in den Austausch mit Role Models gehen. Die Schülerinnen haben zudem die Möglichkeit, an diesem Tag eine Studienberatung in Anspruch zu nehmen. Verantwortlich für die Konzeption und Umsetzung der Maßnahme ist das Zentrum für Gender und Diversity in Kooperation mit den Fakultäten und dem Studien- und Career-Service.



#### AlumnaeTalks

Bedarfserhebungen im Rahmen der Mentoring-Programme zeigen immer wieder, wie wertvoll ein persönlicher Erfahrungsaustausch für Schülerinnen und Studentinnen mit berufserfahrenen Frauen vor allem in Fachbereichen ist, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Im Rahmen von *AlumnaeTalks* berichten ehemalige Studentinnen der Hochschule online persönlich von ihrem Werdegang. Ziel ist es, Schülerinnen und Studentinnen über verschiedene berufliche Möglichkeiten, insbesondere im MINT-Bereich, zu informieren und zu sensibilisieren. Die ehemaligen Studentinnen fungieren als Role Models, klären über Karrieremöglichkeiten und eventuelle Vorurteile auf. Sie geben persönliche Einblicke in ihren beruflichen Alltag und stehen für einen Austausch zur Verfügung. Außerdem geht es auch darum, die Vielfalt der MINT-Berufe sichtbar zu machen. Die einzelnen *AlumnaeTalks* werden aufgezeichnet und sind online auf der Homepage der OTH Amberg-Weiden für Interessentinnen verfügbar. Verantwortlich für die Konzeption und Umsetzung der *AlumnaeTalks* ist das Zentrum für Gender und Diversity in Kooperation mit dem Studien- und Career-Service.

#### Förderpreis MINTminds

Die ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten schließen sich zusammen und loben den Förderpreis *MINTminds* aus. Das Motto ist, Schülerinnen werben Schülerinnen. Zielgruppe sind Schülerinnen der Oberstufe aus Kooperationschulen der Hochschule. Eingereicht werden können Konzepte von Schülerinnen zur Durchführung von MINT-Projekten und zur Bewerbung von MINT-Studiengängen an der eigenen und an anderen Schulen.

Ziel ist, (Mit-)Schülerinnen für MINT-Themen zu interessieren und zu begeistern. Die Gewinnerinnen erhalten den Preis, um das Konzept z.B. im Rahmen einer schulischen Projektarbeit umzusetzen. Auf diese Weise können die projektbeteiligten Schülerinnen für MINT-Themen interessiert und weitere Schülerinnen von der Begeisterung „angesteckt“ werden. Verantwortlich für die Durchführung des Förderpreis *MINTminds* ist das Zentrum für Gender und Diversity in Kooperation mit dem Studien- und Career-Service und den Frauenbeauftragten.

5.4

## Förderung des Kultur- und Strukturwandels

**Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind integrale Bestandteile des Leitbildes der OTH Amberg-Weiden. In diesem Sinne wurden in den vergangenen Jahren viele Veränderungsprozesse angestoßen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verbessern.**

Dennoch bestehen an der OTH Amberg-Weiden weiterhin, auch aufgrund der teilweise geringen Frauenanteile und technisch geprägten Fachkulturen, Beharrungstendenzen, traditionelle Denkweisen sowie unbewusste Vorurteile, Stereotype und Rollenbilder, die die Gleichstellungsarbeit erschweren.

### 5.4.1 Ziele

Ziel der OTH Amberg-Weiden ist es, bei allen Hochschulangehörigen ein Bewusstsein für gesellschaftliche Diversität, Ungleichheitsverhältnisse, geschlechterbezogene Differenzen und Hierarchisierungen zu entwickeln und nachhaltige Kultur- und Strukturveränderungen zu bewirken. Hierzu sollen geeignete Rahmenbedingungen für eine gender-, diversitäts- und inklusionsorientierte und eine diskriminierungskritische Hochschulentwicklung geschaffen werden sowie der Kultur- und Strukturwandel auf breiter Ebene in der Hochschule gefördert werden (Handlungsfeld 4).







## 5.4.2 Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen

### Präventions- und Schutzkonzept gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Die OTH Amberg-Weiden sieht es, auch vor dem Hintergrund einer zunehmenden Internationalisierung ihrer Studierendenschaft (SoSe 23: 28%), als ihre Aufgabe an, die gleichberechtigte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und ein gleichberechtigtes, diskriminierungsfreies Zusammenleben aller Geschlechter zu fördern, und unterstützt Maßnahmen, die ein dafür zuträgliches Arbeits- und Lernklima schaffen und erhalten. Zum Schutz von Mitgliedern und Gästen der Hochschule liegen bereits diverse Hilfestrukturen und Richtlinien vor. Das geplante Präventions- und Schutzkonzept geht jedoch darüber hinaus und hat zum Ziel, bereits Bestehendes zu bündeln, Beratungs- und Verfahrenswege transparent und nachvollziehbar darzustellen und so Möglichkeiten der institutionellen Tabuisierung oder Vertuschung entgegenzuwirken sowie die Auseinandersetzung mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext zu verstärken. Es ermutigt zu einer offenen Debatte und fördert Initiativen zur Bekämpfung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule.

Zudem werden das Beratungs- und Beschwerdeverfahren sowie das Vorgehen bei Verdacht von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Präventions- und Schutzkonzept verbindlich und transparent festgelegt. Im Onboarding-Prozess für neue Mitarbeitende wird künftig verpflichtend das Präventions- und Schutzkonzept vorgestellt und erläutert. In den Einführungsveranstaltungen für Studierende zu Beginn des Studiums wird ebenfalls darauf hingewiesen, dass die Hochschule keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt duldet und im Bedarfsfall verlässliche Hilfestrukturen existieren. Bestehende Präventionsmaßnahmen wie Informationsveranstaltungen oder die jährliche Veranstaltung des Orange Days sind fester Bestandteil. Verantwortlich für die Konzeption und Umsetzung des Präventions- und Schutzkonzeptes sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie das Zentrum für Gender und Diversity.

### Veranstaltungsreihe Gender & Diversity in Science

Zur Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen im Sinne der oben genannten Ziele ist die fortlaufende und offene Veranstaltungsreihe „Gender & Diversity in Science“ geplant. Die Teilnehmenden sollen für strukturelle Benachteiligungen und Privilegierungen sensibilisiert und dazu befähigt werden, in ihrer täglichen Praxis zum Abbau von Diskriminierung beizutragen. Bei der Auswahl der Themen soll ein umfassendes Geschlechterverständnis handlungsleitend sein, das nicht nur Geschlecht und menschliche Vielfalt, sondern auch die Wechselbeziehungen mit anderen sozialen Dimensionen einbezieht (z.B. race, Alter, Behinderung/chronische Erkrankung, sexuelle Orientierung oder soziale Herkunft). Gerade im Rahmen von Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen ist eine differenzierte, intersektionale Reflektion erforderlich (Steinweg et al., 2023). Vorgesehen ist eine Veranstaltung im Semester; diese umfasst Vorträge, Gruppendiskussionen und Kurzworkshops. Dazu eingeladen werden auch Institutionen (z.B. Forschungseinrichtungen), die sich in vergleichbaren Fragestellungen engagieren. Die Veranstaltungsreihe wird so konzipiert, dass sie bestmöglich in den Arbeits- und Studienalltag der Teilnehmenden integriert werden kann (im Rahmen der Arbeitszeit bzw. Lehrveranstaltungen). Verantwortlich für die Konzeption und Umsetzung der Veranstaltungsreihe ist das Zentrum für Gender in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission.

### Hochschulzertifikat Kompetenz in Gender & Diversity

Strukturell aufbauend auf dem hochschulweiten Zertifikat ETHNA wird künftig das studienbegleitende Zertifikat Kompetenz in „Gender & Diversity“ für alle Studierenden der OTH Amberg-Weiden angeboten. Ziel ist, eine vertiefte Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit geschlechtlicher Vielfalt und intersektionalen Perspektiven. Das Zertifikat besteht aus drei Teilen: Teilnahme am zweitägigen Blockseminar „Gender & Diversity“, Besuch von hochschulischen Veranstaltungen (z.B. „Gewalt gegen Frauen“ am Orange Day, „Ich bin gerne Chefin“ oder die geplante Veranstaltungsreihe „Gender & Diversity in Science“) und ehrenamtliches

Engagement im Sinne von Service Learning (z.B. als Mentorin in den Mentoring-Programmen). Die Veranstaltungen werden auch in englischer Sprache angeboten, um die internationalen Studierenden der Hochschule (SoSe 23: 28%) mit dem Angebot ebenfalls zu erreichen. Das Hochschulzertifikat umfasst fünf Credit Points und wird nach einem Kolloquium verliehen. Verantwortlich für die Organisation des Hochschulzertifikats ist das Zentrum Gender und Diversity in Kooperation mit den Fakultäten.

### Gleichstellungsfonds

Zur Förderung von Projekten im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie plant die OTH Amberg-Weiden, einen Gleichstellungsfonds einzurichten. Hieraus können alle Hochschulmitglieder finanzielle Hilfen und Zuschüsse für Aktivitäten beantragen, die zu der Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit beitragen.

Unterstützt werden Vorhaben zur Förderung gender- und diversitätsbezogener Themen in der Forschung (z.B. Vorbereitung von Konferenzen und Kongressen, Veröffentlichungen, Projekten, Veranstaltungen, die Fragen der Chancengleichheit und Gleichstellung thematisieren) und Vorhaben zur Förderung der Gender- und Diversity-Kompetenz von Hochschulmitgliedern (z.B. Veranstaltungen, Tagungen, Lehrangebote, Vorlesungsreihen, Projekte, Ausstellungen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Qualifikation). Gefördert werden können z.B. auch Kinderbetreuungskosten auf Kongressen, Tagungen und Seminaren sowie Zuschüsse zu Kongressgebühren und Reisekosten für Promotionsstudierende mit Kind(ern) oder Pflegeaktivitäten. Die Antragstellung erfolgt an die Hochschulfrauenbeauftragte. Die zentrale Gleichstellungskommission entscheidet nach festgelegten Kriterien über die Vergabe. Auch hier wird ein breites Geschlechterverständnis unter Berücksichtigung intersektionaler Zusammenhänge zugrunde gelegt (s.o.).

### Erhöhung des Frauenanteils in dezentralen Leitungspositionen (Dekaninnen)

Ein großer Nachholbedarf besteht weiterhin bei der Repräsentanz von Frauen an der Gruppe der Dekan\*innen. Ziel ist, während der Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes für Parität entlang des Kaskadenmodells den Anteil von Frauen in dieser Personengruppe auf ein Drittel zu erhöhen. Hierfür sind verschiedene Maßnahmen vorgesehen:

Geplant ist die direkte und verpflichtende Ansprache von potenziellen Kandidatinnen sowie zugleich das konkrete Angebot von Unterstützungsmaßnahmen (kollegiale Beratung durch erfahrene/n Kollegen/in). Zudem muss für diese Personengruppe, aber auch generell, ein Augenmerk auf dem Sitzungsmanagement liegen. Hierzu wird eine Erhebung durchgeführt, um die Zeiten von Sitzungen zu überprüfen und Personen mit Familienaufgaben zu befragen. Auf dieser Basis werden im Rahmen einer Handreichung Handlungsempfehlungen für eine familienfreundliche Gremien- und Sitzungsarbeit ausgesprochen. Zudem soll die Bereitstellung zu Sitzungszeiten von Notfallbetreuung für Kinder, die in vereinzelten, begründeten Ausnahmefällen zu späterer Zeit stattfinden müssen, eine Hilfestellung bieten. Verantwortlich für diese Maßnahme ist das Zentrum für Gender und Diversity in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und den Dekan\*innen.

### Gleichstellungskonzepte der Fakultäten

Gleichstellung wird an der OTH Amberg-Weiden als verschränkter Top-Down-Bottom-Up-Prozess zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten verstanden. Die Verantwortung für Gleichstellung ist sowohl in der Hochschulleitung als auch auf Ebene der Fakultätsleitungen verankert. Auf Basis des Gleichstellungskonzeptes für Parität und des Hochschulentwicklungsplans werden künftig verpflichtend von allen Fakultäten Gleichstellungskonzepte erstellt. Die zentrale Gleichstellungskommission wird als zusätzliche Grundlage und Orientierungshilfe die Qualitätsstandards für Struktur und Inhalte von Gleichstellungskonzepten als handlungsleitendes Dokument erarbeiten und mit der Hochschulleitung abstimmen. Verantwortlich für die Erstellung von fakultätspezifischen Gleichstellungskonzepten sind die Dekane in Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauenbeauftragten und der zentralen Gleichstellungskommission.

*Zur Förderung von Projekten im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie plant die OTH Amberg-Weiden, einen Gleichstellungsfonds einzurichten.*

### Prozess zur Inanspruchnahme von familien-, pflege- oder gesundheitsbedingten Auszeiten

Der hochschulinterne Prozess zur Inanspruchnahme und Umsetzung von familien-, pflege- oder gesundheitsbedingten Auszeiten wurde in Interviews mit Betroffenen als Schwachstelle identifiziert. Hier entstehen in Zeiten persönlicher Belastungen Ineffizienzen und zusätzlich bürokratische Hürden. Aus diesem Grund wird eine systematische Bestandsaufnahme des Prozesses durchgeführt und in Abstimmung mit Betroffenen ein optimierter Prozess definiert. Dieser wird im Prozessportal der Hochschule dokumentiert. So entstehen Transparenz und Verfahrenssicherheit für alle Beteiligten. Verantwortlich für die Maßnahme ist das Qualitätsmanagement der Hochschule in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Gender und Diversity und dem Personalreferat.

### Gender- und diversitätsgerechtes Corporate Design

Eine Analyse des Studienwerbematerials (z.B. Studiengangsflyer, Websites) der ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten hat ergeben, dass Handlungsbedarf in der gendergerechten Gestaltung des Studienwerbematerials besteht. Die Darstellung der Hochschulen nach außen in verschiedenen Kanälen als erste Kontaktpunkte für Studieninteressierte ist ausschlaggebend für die Entscheidung, sich an einer Hochschule für einen bestimmten Studiengang zu bewerben. Deshalb ist es wichtig, dass im gesamten Hochschulauftreten in Bild und Text soziale, kulturelle, biographische und schulische Hintergründe von möglichen Studieninteressierten berücksichtigt werden. Insbesondere bei Erfahrungsberichten zu Studiengängen muss künftig stärker auf eine Repräsentation von Frauen geachtet werden (Testimonials). Da die OTH Amberg-Weiden aktuell ihren Markenauftritt insgesamt überarbeitet, werden in diesem Prozess Richtlinien zu einem gender- und diversitätsgerechten Corporate Design erstellt. Hierfür verantwortlich ist das Referat für Öffentlichkeitsarbeit und Hochschulmarketing in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Gender und Diversity.



# Weiterentwicklung des Gendercontrollings und -monitorings

Das Gendercontrolling und -monitoring stellt ein wichtiges Element in der konzeptuellen Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule dar. Heute existiert bereits ein umfangreiches Berichtswesen zu geschlechterspezifischen Kennzahlen und ein Monitoring zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem bestehenden Gleichstellungskonzept. Eine Lücke besteht jedoch in der Wirkungsmessung einzelner Gleichstellungsmaßnahmen und in hochschulübergreifenden, vergleichenden Datenanalysen; diese soll mit dem Gleichstellungskonzept für Parität geschlossen werden.



## 5.5.1 Ziele

Primäres Ziel des Gendercontrollings und -monitorings (Handlungsfeld 5) ist die regelmäßige und systematische Auswertung geschlechtsdifferenzierter Daten und Statistiken, wodurch eine langfristige Beobachtung von Gleichstellungsmaßnahmen ermöglicht wird. Zudem sollen die Impacts einzelner Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne einer Wirkungsmessung künftig differenzierter erhoben und analysiert werden. Zur besseren Beurteilung der Maßnahmeneffektivität und einer vergleichenden Analyse von Daten ist es darüber hinaus das Ziel, in Kooperation mit der Hochschule Landshut ein hochschulübergreifendes Genderdaten-Cockpit zu konzipieren, an beiden Hochschulen zu implementieren und im Anschluss weitere Hochschulen einzubeziehen. Der hierdurch entstehende hochschulübergreifende Vergleich und Wissensaustausch fördern die konzeptuelle Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit der beteiligten Hochschulen.

## 5.5.2 Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen

### Hochschulübergreifendes Genderdaten-Cockpit

Die OTH Amberg-Weiden plant gemeinsam mit der Hochschule Landshut die Konzeption und Umsetzung eines hochschulübergreifenden Genderdaten-Cockpits. Es sind vier Phasen vorgesehen:

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 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. Verantwortlich für die Realisierung des Genderdaten-Cockpits ist das Zentrum für Gender und Diversity in Zusammenarbeit u.a. mit dem Qualitätsmanagement, dem Personalreferat, der Gleichstellungskommission und der Hochschule Landshut.

### Gendercontrolling und -monitoring im Berufungsmanagement

Zum Gendercontrolling und -monitoring in Berufungsverfahren liegt bereits ein Set an Kennzahlen vor, das mittels eines einheitlichen Formulars am Ende eines jeden Verfahrens von den dezentralen Frauenbeauftragten verbindlich dokumentiert werden muss (= Stellungnahme der Frauenbeauftragten zum Berufungsverfahren). Diese Dokumentation soll künftig um Kennzahlen zur durchgeführten aktiven Rekrutierung und zur Repräsentanz von Frauen in Berufungskommissionen erweitert werden, um die Transparenz im Berufungsmanagement noch zu erhöhen und einen Beitrag zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungskonzeptes für Parität zu leisten. Die zu erhebenden Kennzahlen werden mit der Hochschule Landshut abgestimmt, um auch vergleichende Analysen zum Berufungsmanagement durchführen zu können. Die in den Berufungsverfahren erhobenen Daten werden ebenfalls in das Genderdaten-Cockpit einbezogen. Verantwortlich für diese Maßnahme ist das Zentrum für Gender und Diversity in Zusammenarbeit mit den zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten sowie der Hochschule Landshut.

### Wirkungsmessung und Qualitätssicherung von Mentoring-Programmen

Zur Erfolgskontrolle und Qualitätssicherung wird heute schon jedes durchgeführte Mentoring-Programm (*MINToring, First Steps, Professional Steps und Master Steps*) spezifisch mit Hilfe standardisierter Befragungen evaluiert; auf dieser Grundlage werden Entscheidungen über die Fortführung, Optimierung oder ggf. Einstellung der Angebote vorgenommen. Als Grundlage der bestehenden Evaluationen diente das Handbuch zur Evaluation von Mentoring-Programmen (Wolf & Brenning, 2021). Mit der Einführung des Mentoring-Programms *Fit4Profin* (s. Kap. 5.2.2) sollen die bisher eingesetzten Evaluationsinstrumente auf ihre Übertragbarkeit überprüft und anschließend auf die konkreten Bedarfe der Zielgruppe der (Nachwuchs-)Professorinnen differenziert angepasst werden, da sich diese hinsichtlich ihrer Qualifikationsziele von den Zielgruppen in den bestehenden Mentoring-Programmen unterscheiden (bisher: Mentoring-Programme auf Bachelor- und Masterebene). Außerdem ist es geplant, die Mentees nicht nur wie heute nach Abschluss des Programms, sondern auch mit zeitlichem Abstand zur Beendigung des Programms erneut zu befragen, um den Mehrwert und die Langzeitwirkung für die weitere (berufliche) Entwicklung der Teilnehmenden feststellen zu können. Hierbei kann eine vergleichende Analyse mehrerer Jahrgänge bzw. Hochschulen die Aussagekraft der Befragungen noch erhöhen. Dies sollte insbesondere mit den über die LaKoF Bayern am Mentoring-Programm *Fit4Profin* beteiligten Hochschulen vereinbart werden. Für die Operationalisierung von Kompetenz- und Wissensveränderungen einerseits und Verhaltensveränderungen andererseits sollen passgenaue Indikatoren in Zusammenarbeit mit den Fachkolleg\*innen aus dem Bereich Wirtschaftspsychologie entwickelt werden. Die erhobenen Daten und Indikatoren zum Monitoring der Mentoring-Programme werden ebenfalls im Genderdaten-Cockpit berücksichtigt.

Des Weiteren soll jedes zweite Jahr in Erhebungen geklärt werden, ob die verschiedenen Mentoring-Programme den Bedarfen der Mentees gerecht werden. Regelmäßige Bedarfserhebungen verschiedener Kohorten und Mentoring-Programme ermöglichen die systematische Erfassung und Veränderungen von Bedarfen im Zeitverlauf. Auf dieser Basis können Inhalt und Aufbau der Mentoring-Programme nachhaltig weiterentwickelt werden. Verantwortlich für Wirkungsmessung von Mentoring-Programmen ist das Zentrum für Gender und Diversity in Kooperation mit dem Qualitätsmanagement und Fachkolleg\*innen aus dem Bereich Wirtschaftspsychologie.

Wirkungsmessung und Qualitätssicherung der Genderschulung für Berufungskommissionen und des Trainings zur aktiven Rekrutierung vor der Konzeption und Durchführung der Genderschulung für die Mitglieder von Berufungskommissionen und dem Training zur aktiven Rekrutierung (s. Kap. 5.1.2) ist geplant, eine Bedarfsanalyse vorzunehmen, um Inhalte und Rahmenbedingungen (z.B. Dauer, Ort) der Schulungen jeweils passgenau an den Anforderungen der Zielgruppen ausrichten zu können.

Nach Durchführung der Trainingsmaßnahmen wird eine umfassende Evaluation eingesetzt, die u.a. die Zufriedenheit der Teilnehmenden sowie Lern- und Transfererfolge erhebt. Durch die systematische Qualitätskontrolle kann die Qualität der Schulungen gesichert, sie gezielt optimiert und an den Zielen des Gleichstellungskonzeptes für Parität ausgerichtet werden. Verantwortlich für Wirkungsmessung und Qualitätssicherung der Schulungen ist das Zentrum für Gender und Diversity in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement, der Gleichstellungskommission und den Frauenbeauftragten der Fakultäten.

### Monitoring des Gleichstellungskonzeptes für Parität und der Gleichstellungskonzepte der Fakultäten

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes für Parität und der Gleichstellungskonzepte der Fakultäten ist selbst ein Prozess, der steuernd begleitet werden muss. Daher gilt es die dort jeweils verordneten Maßnahmen ebenfalls in das Gendercontrolling und -monitoring einzubeziehen, um eine Kontrolle der Zielerreichung zu erhalten und ggfs. Anpassungen vorzunehmen. Hierfür wird das bestehende interne Evaluationssystem zum Maßnahmenmonitoring des PP III angepasst und um die weiterführenden gleichstellungsfördernden Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene erweitert. Verantwortlich für das Monitoring des Gleichstellungskonzeptes für Parität ist die Hochschulleitung (Vizepräsidentin) in Zusammenarbeit mit der Hochschulfrauenbeauftragten; verantwortlich für das Monitoring der Gleichstellungskonzepte der Fakultäten ist ebenfalls die Hochschulleitung (Vizepräsidentin) in Zusammenarbeit mit den Dekanen und den Fakultätsfrauenbeauftragten.



6.0

# Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzeptes







## 6.1 Verankerung des Gleichstellungskonzeptes auf zentraler Ebene

Die Umsetzung der im Gleichstellungskonzept für Parität in den Handlungsfeldern 1 bis 5 geplanten Maßnahmen setzt hochschulinterne, hochschulübergreifende und sektorenübergreifende Kooperationsbeziehungen voraus. Vor diesem Hintergrund erscheint es zielgerichtet, die Gesamtsteuerung der Maßnahmen sowie Kooperationsaktivitäten zentral zu bündeln und in der etablierten, nachhaltig verankerten Organisationseinheit des Zentrums für Gender und Diversity zusammenzuführen.

Die zentrale, fakultäts- und fachübergreifende Einrichtung fungiert, wie bereits im Rahmen des PP III, als Dachorganisation für die im Gleichstellungskonzept geplanten Handlungsfelder. Als langfristig angelegte Einheit der Hochschule eignet sie sich in besonderer Weise dazu, die geplanten Maßnahmen nachhaltig umzusetzen und zu verstetigen. Sie ist als Stabsstelle im Organigramm der Hochschule verankert und der Vizepräsidentin zugeordnet. Dies schafft eine stabile und institutionell nachhaltige Grundlage sowie extern und intern Klarheit über Zuständigkeiten und Ansprechpersonen. Das Zentrum für Gender und Diversity steht im ständigen Austausch mit den zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten. Besonders die hochschulübergreifende Zusammenarbeit in der zentralen Gleichstellungskommission (s. Abb. 1) sorgt für die notwendige Vernetzung aller relevanten Personengruppen und sichert die Kommunikation zur Implementierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Verantwortungs- und Kooperationsstrukturen sind im vorliegenden Gleichstellungskonzept für Parität bereits für alle zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen definiert. Hierbei wird stets darauf geachtet, Synergien sowohl hochschulintern als auch hochschulübergreifend (z.B. Hochschule Augsburg, Hochschule Landshut) zu schöpfen.

Das Zentrum für Gender und Diversity hat, wie alle Einrichtungen der Hochschule, eine eigene Präsenz auf der Website der Hochschule, um die interne und externe Sichtbarkeit der Maßnahmen und Angebote sicherzustellen. Informationen z.B. über Angebote, Zielsetzungen und Aufgaben werden zielgruppenorientiert dargestellt. Das Team wird vorgestellt, Kontaktmöglichkeiten geboten und ein FAQ-Bereich integriert.

Ein kontinuierliches Monitoring der Maßnahmenumsetzung und Erreichung der Ziele aus dem Gleichstellungskonzept für Parität wird durchgeführt und der Hochschulleitung vorgelegt. Die Berichterstattung über die Gleichstellungssituation und Umsetzung der Maßnahmen erfolgt einmal jährlich im Gleichstellungsbericht. Dieser wird von der Hochschulfrauenbeauftragten in mündlicher und schriftlicher Form gegenüber der Hochschulleitung und dem Hochschulrat präsentiert. Darüber hinaus wird je nach Bedarf gegenüber der Hochschulleitung, in der Gleichstellungskommission und den Fakultätsräten über laufende Projekte berichtet.



## 6.2 Verankerung des Gleichstellungskonzeptes auf dezentraler Ebene

Gleichstellungskonzepte auf der Grundlage des Gleichstellungskonzepts für Parität und des Hochschulentwicklungsplans vorgesehen. Gerade die dezentrale Verankerung der Gleichstellungskonzepte ist von wichtiger Bedeutung, da bedingt durch die verschiedenen Fachkulturen und tw. bestehende Unterrepräsentanz von Frauen insgesamt noch Nachholbedarf besteht. Gleichzeitig werden auf diese Weise die Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept für Parität fakultätsspezifisch detailliert und mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben versehen. Bereits während der Konzepterstellung entsteht auch auf dezentraler Ebene ein Dialog, der die systematische Reflexion und strategische Herangehensweise an das Thema Gleichstellung positiv beeinflusst.

Für die Konzeption und Umsetzung der verpflichtenden fakultätsspezifischen Gleichstellungskonzepte sind die Dekane und dezentralen Frauenbeauftragten zuständig. Über die Umsetzung der Gleichstellungspläne wird regelmäßig in den Fakultätsräten berichtet (Gleichstellungsbericht der Fakultäten). Der Gleichstellungsbericht muss schriftlich und mündlich durch die Frauenbeauftragten und unter Beteiligung der Dekan\*innen vorgestellt werden. Aufgabe des Fakultätsrats ist es, Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans zu überprüfen, die Einhaltung einzufordern sowie Empfehlungen zur Gleichstellungsarbeit abzugeben. Zudem besteht eine jährliche, aktive Berichtspflicht der Fakultäten zur Gleichstellungssituation und Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen der jeweiligen Gleichstellungskonzepte gegenüber der Hochschulleitung.







**KONTAKT**

**OTH Amberg-Weiden**

**Prof. Dr. Christiane Hellbach**

Vizepräsidentin und Hochschulfrauenbeauftragte  
[c.hellbach@oth-aw.de](mailto:c.hellbach@oth-aw.de)

**Andrea C. Mende**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Zentrum für Gender & Diversity  
[a.mende@oth-aw.de](mailto:a.mende@oth-aw.de)

Hetzenrichter Weg 15  
92637 Weiden i.Opf.