

Zahlen, Daten, Fakten zur Gleichstellung

an der Technischen Hochschule Aschaffenburg

GENDER EQUALITY PLAN

2020 – 2025



TH Aschaffenburg
university of applied sciences

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Gleichstellungsarbeit an der TH Aschaffenburg	4
2. Datenerhebung und -analyse	6
2.1 Nichtwissenschaftliches Personal (Stichtag 30.06.2020)	6
2.2 Wissenschaftliches Personal	9
2.3 Studierende (Stichtag 15.12.2020)	13
2.4 Führungspositionen und Gremien	15
3. Gleichstellungsmaßnahmen 2010 – 2020: Stärken & Schwächen	17
3.1 Organisation der Gleichstellungsarbeit	17
3.2 Familiengerechte Hochschule	18
3.3 Sensibilisierung	18
3.4 Qualitätssicherung	20
3.5 Gleichstellung im nichtwissenschaftlichen Personal	20
3.6 Gleichstellung im wissenschaftlichen Personal	22
3.7 Gleichstellung in der Studierendenschaft und Nachwuchsgewinnung	25
4. Aktionsplan Gleichstellung – ein Überblick	27
5. Schlusswort	28
Impressum	29

Präambel

Die Technische Hochschule Aschaffenburg weiß um ihren gesellschaftlichen Auftrag und bekennt sich in ihrem Leitbild ausdrücklich zu Vielfalt, gegenseitigem Respekt, Chancengleichheit, Gleichstellung und Partizipation.

In ihrem Wirkungsbereich sorgt sie für die Wahrung des Grundrechts, indem sie hochschulpolitische Entscheidungen, normgebende und verwaltende Maßnahmen daran ausrichtet. Maßgeblich für die Sicherung von Chancengleichheit sind sowohl eine kontinuierliche Betrachtung der Gleichstellungssituation als auch die (Weiter-)Entwicklung geeigneter Maßnahmen. Mit ihrem Gleichstellungskonzept (Gender Equality Plan) stärkt die Hochschule Frauen und Chancengerechtigkeit in Wissenschaft, Forschung und bei Innovationen, wie es die EU Kommission in ihrem siebenjährigen Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe für die ganze Europäische Union fordert.

Die TH Aschaffenburg schließt mit ihrem Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2021 an die Vorgängerkonzepte an, erweitert diese und plant die weitere gleichstellungspolitische Entwicklung an der Hochschule bis 2025. Erfasst wird die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf allen Ebenen: im Bereich der Professuren, der Gremien, des wissenschaftlichen sowie nichtwissenschaftlichen Personals und der Studierenden. Die Hochschule will bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick nehmen und für eine umfassende Geschlechtergerechtigkeit Sorge tragen (Gender Mainstreaming).

Verantwortlich für das Gleichstellungskonzept, das im Intranet der Hochschule für alle Hochschulangehörigen bereit gestellt ist, und für die vorliegende Kurzfassung, die auf der Website der TH Aschaffenburg veröffentlicht wird, ist die Hochschulleitung.

Aschaffenburg, den 29. November 2021



Prof. Dr. Eva-Maria Beck-Meuth
(Präsidentin)



Dr. Heide Klug
(Kanzlerin)



Prof. Dr. Klaus Zindler
(Vizepräsident Forschung)



Prof. Dr. Holger Paschedag
(Vizepräsident Studium, Lehre,
Internationales)



Prof. Dr. Kristina Balleis
(Hochschulfrauenbeauftragte)



Maren Sprengel
(Gleichstellungsbeauftragte)

*„Männer und Frauen
sind gleichberechtigt.
Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung
der Gleichberechtigung
von Frauen und Männern
und wirkt auf die Beseitigung bestehender
Nachteile hin.“
(Art. 3 Abs. 2 GG)*

1. Gleichstellungsarbeit an der TH Aschaffenburg

Die Technische Hochschule Aschaffenburg hat den Lehrbetrieb 1995 mit 89 Studierenden und vier Professorinnen und Professoren im Studiengang Betriebswirtschaftslehre aufgenommen. Zum Wintersemester (WiSe) 2020/21 (Betrachtungzeitpunkt GSK 2020) war sie gewachsen auf 3.331 Studierende, 105 Professorinnen und Professoren und 234 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand Oktober 2021: 3427 Studierende, 110 Professorinnen und Professoren und 269 Mitarbeitende). Im bayernweiten Vergleich zählt die TH Aschaffenburg mit ihren zwei Fakultäten Wirtschaft und Recht (WR) sowie Ingenieurwissenschaften (IW) zu den kleineren Hochschulen. Sie zeichnet sich durch wirtschaftsnahe, überwiegend interdisziplinäre und innovative Studiengänge und eine enorme Forschungsstärke aus.

Derzeit verleiht die Hochschule für achtzehn grundständige Bachelor-Studiengänge und fünf konsekutive Master-Studiengänge den Abschluss (Stand: 01.10.2021), einschließlich berufsbegleitender sowie auf Blended Learning setzender Studiengänge.

Gleichstellung heißt, dass Frauen und Männer auf allen Ebenen der Organisation die gleichen Möglichkeiten haben, ihre Ziele, Bedürfnisse und Wünsche zu realisieren. Gleichstellung liegt in der Verantwortung von allen Mitgliedern der Hochschule und ist strategische Leitungsaufgabe. (DFG 2017)

Entsprechend den gesetzlichen Verpflichtungen aus dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz wurde im Juni 2009 ein erstes Gleichstellungskonzept für das nichtwissenschaftliche Personal an der Hochschule erstellt. Im April 2010 folgte bereits ein erstes Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden.

Das Gleichstellungskonzept 2020 von 2021 hat die seitdem vergangenen zehn Jahre aufgearbeitet und zahlenmäßig erfasst. Ziel des umfassenden Konzepts für alle Statusgruppen ist es, die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule auszubauen, weiterzuentwickeln und den aktuellen Bedingungen anzupassen. Es gilt in Anlehnung an Art. 4 Abs. 1 Bayerisches Gleichstellungsgesetz für fünf Jahre – von 2020 bis 2025.

Rechtliche Grundlagen für das Konzept zur Förderung der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind neben dem verfassungsrechtlichen Auftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG zum einen Art. 4 und Art. 2 Bayerisches Hochschulgesetz und zum anderen die Art. 2, Art. 4 – 6, Art. 7–14, Art. 16, Art. 17 und Art. 21 Bayerisches Gleichstellungsgesetz, sowie Art. 2 Abs. 3 Nr. 5 Gemeinsamer Studienakkreditierungsstaatsvertrag der Bundesländer und § 15 Musterrechtsverordnung.

Aus den gesetzlichen Grundlagen ergeben sich drei wichtige übergeordnete **Ziele für die Gleichstellungsarbeit** an der Hochschule unter Berücksichtigung der verfügbaren Haushaltsmittel:

- **Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen**
- **Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium**
- **Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**

Damit bekräftigt die TH Aschaffenburg ihren Einsatz für die Förderung der Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen und versteht dies als Querschnittsaufgabe, die heute nicht mehr wegzudenken ist. Sie hat sich schon in ihrem Leitbild von 2011 zu ihrem Gleichstellungsauftrag und zur Familienfreundlichkeit bekannt und tut dies auch im neuen Leitbild von 2021. Auch werden diese Selbstverpflichtungen im Hochschulentwicklungsplan von 2017 aufgegriffen. Die Familienfreundlichkeit wird praktisch umgesetzt, regelmäßig überprüft und weiterentwickelt aufgrund der Zertifizierung als familiengerechte Hochschule (fgh) seit dem Jahr 2006 durch die berufundfamilie Service GmbH. In den regelmäßigen Zielvereinbarungen zwischen dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und der TH Aschaffenburg verpflichtet sich die Hochschule jeweils, den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren und sonstigen Stellen auszubauen bzw. oberhalb des Durchschnitts an bayerischen Hochschulen zu halten.

Wichtige Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungsarbeit sind zum einen die Frauenbeauftragten, die – neben ihrer Lehre – aktiv auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende hinwirken. Es gibt die Hochschulfrauenbeauftragte (Entlastung 4 SWS), die vom Senat für jeweils zwei Jahre gewählt wird, der erweiterten Hochschulleitung und dem Senat stimmberechtigt angehört und Mitglied in weiteren Gremien wie Hochschulrat, Ausschuss zur Vergabe der Stipendienzuschüsse, Auswahlgremium für das Deutschlandstipendium, Vertreterversammlung des

Studentenwerks und Forschungskommission ist. Sie ist auch eingebunden in die Einstellungsverfahren von wissenschaftlichem Personal (Professorenschaft, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Bei der Konzeptentwicklung, Umsetzung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen, Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit einschließlich der Sozialen Medien sowie der Familienförderung wird die Frauenbeauftragte durch das 2016 eingerichtete Familien- und Frauenbüro mit zwei Mitarbeiterinnen unterstützt. Dort werden aktuell auch die Gleichstellungsdaten verwaltet und gepflegt. Auf Fakultätsebene wird das Thema Gleichstellung von den gewählten Fakultätsfrauenbeauftragten (Entlastung je 2 SWS) befördert, die in den Fakultätsräten und den Berufungsausschüssen stimmberechtigt sind.

Die Gleichstellungsarbeit im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals der Hochschule wird gefördert von der Gleichstellungsbeauftragten, die dafür mittlerweile angemessen freigestellt wird (6 h/Woche). Sie berät zu Gleichstellungsfragen, begleitet die Durchführung des Gesetzes mit eigenen Initiativen und fördert die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

Neben der hausinternen intensiven Zusammenarbeit der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure gibt es auch eine Vernetzung in die Region und die Mitwirkung in überregionalen Netzwerken, wie z. B. der Landeskonzferenz der bayerischen Frauenbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, dem BayernMentoring oder dem Beirat der Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen, dem Netzwerk des Familienpaktes Bayern, dem Netzwerk der Familien-Service-Stellen an bayerischen Hochschulen sowie dem Netzwerk Bielefelder Fragebogen. 2020 ist die Hochschule dem nationalen Pakt für Frauen in MINT Berufen *Komm, mach MINT* sowie der *Initiative Klischeefrei* beigetreten.

Rückblickend konnten fast alle Maßnahmen, die in den Vorgängerkonzepten dokumentiert wurden, fortgeführt und die dort geplanten Maßnahmen realisiert werden. Die Gleichstellungsarbeit in den vergangenen Jahren hat deutlich an Professionalität und Differenzierung gewonnen.

Ziel für die Zukunft ist eine kontinuierliche Fortschreibung der Daten und Maßnahmen unter den gesetzlich geforderten Gesichtspunkten, die für eine qualifizierte Beurteilung der tatsächlichen Gleichstellungssituation und Chancengerechtigkeit an der Hochschule geeignet sind. Außerdem ist auf die Fortführung der etablierten Maßnahmen zu achten.

Die Hochschule wird sich daher bei der Festlegung zukünftiger Gleichstellungsaktivitäten auf folgende **Handlungsfelder** fokussieren:

- Nachhaltige Organisation der Gleichstellungsarbeit
- Lebendige Familiengerechtigkeit
- Bewusstseinschärfung Chancengerechtigkeit – Einführung Qualitätsmanagement
- Sicherung der Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen Personal
- Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren (ZV 4.0)
- Abbau von Stereotypen – Gewinnung von Studentinnen für die Fakultät IW (ZV 4.0)

Ausgehend von einer tiefgehenden Analyse der Daten und der bisherigen Gleichstellungsarbeit mit ihren Stärken und Schwächen wurden im Gleichstellungskonzept für diese Handlungsfelder in einem **Aktionsplan Gleichstellung** zahlreiche detaillierte Einzelmaßnahmen abgeleitet, die die TH Aschaffenburg in den nächsten fünf Jahren umsetzen möchte.

2. Datenerhebung und -analyse



2.1 Nichtwissenschaftliches Personal (Stichtag 30.06.2020)

Der Personalbestand im nichtwissenschaftlichen Bereich hat sich seit 2010 um 87 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergrößert, was einem **Zuwachs von 107%** entspricht und liegt zum Stichtag bei 120 Tarifbeschäftigten sowie 48 Beamtinnen und Beamten. Von diesen 168 Beschäftigten sind **58,9%** Frauen. Frauen sind im nicht technischen Bereich deutlich in der Mehrheit.

Abb. 1: Frauenanteil insgesamt 2020 (nichtwiss.)

Nach Geschlecht und Organisationseinheit (im Angestellten- und Beamtenverhältnis; ohne MA, die zeitgleich Studierende sind)

	Männer		Frauen		Vollzeit		Teilzeit		Anteil Frauen	
	unbe- fristet	be- fristet	unbe- fristet	be- fristet	unbe- fristet	be- fristet	unbe- fristet	be- fristet		
Fakultäten*										
- Verwaltungsdienst	2	0	0	2	20	5	2	4	9	90,9%
- Technischer Dienst	39	28	5	2	9	4	0	2	3	18,8%
Zentrale Hochschul- verwaltung und Stabstellen	14	11	2	1	61	16	7	28	10	81,3%
Bibliothek	0	0	0	0	7	3	1	2	1	100%
Rechenzentrum	14	8	6	0	2	1	0	1	0	12,5%
Gesamt	69	47	13	5	99	29	10	37	23	58,9%

*inkl. ZeWIS, Sprachenzentrum und Zentrum Naturwissenschaften

Beamtinnen und Beamte

Von 48 Personen mit Beamtenstatus (mit Präsidentin) im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind zum Stichtag 35 männlich und 13 weiblich, was einer **Frauenquote von 27,1%** entspricht. Der Frauenanteil in dieser Gruppe hat sich seit 2010 (25%) nur leicht erhöht. Von den 48 Beamtinnen und Beamten sind die meisten (33) in der Qualifikationsebene 3 beschäftigt, 1/3 davon sind Frauen.

Der größte Teil der verbeamteten nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden ist in der Fakultät IW als Laboringenieurin bzw. Laboringenieur/Technikerin bzw. Techniker verortet (3 von 27 insgesamt sind Frauen). Der grundsätzliche Mangel des weiblichen Nachwuchses in MINT-Fächern manifestiert sich in der Folge im Beruf und wird somit auch im nichtwissenschaftlichen Bereich der TH problematisch.

Hinzu kommt, dass eine Verbeamtung nach dem Beamtenrecht nicht auf Teilzeitstellen erfolgen kann. Wer nur auf einer Teilzeitstelle beschäftigt ist, hat somit keine Möglichkeit, verbeam-

tet zu werden. Da zum Stichtag etwa doppelt so viele Frauen wie Männer in Teilzeit arbeiten, sind Frauen auch von dieser strukturellen Benachteiligung stärker betroffen.

Tarifbeschäftigte

Im Bereich der 120 Tarifbeschäftigten überwiegt seit jeher der **Anteil der Frauen**, zuletzt mit **71,7%** gegenüber einem Männeranteil von 28,3% zum Stichtag. Die meisten Tarifbeschäftigten sind in Entgeltgruppe E 9 bis E 12 (25 Männer und 46 Frauen).

Teilzeit und Vollzeit

In Teilzeit, d. h. unter 100% Vollzeit, arbeiten zum Stichtag im **nichtwissenschaftlichen Personal insgesamt** an der TH Aschaffenburg **41,1%**.

Bei den **Beamtinnen und Beamten** ist die Quote deutlich gestiegen (2010: 2,8%, 2020: **14,6%**), sie ist aber immer noch sehr viel niedriger als bei den **Tarifbeschäftigten**, bei welchen aber seit 2017 (ohne in Teilzeit arbeitende Studierende) auch ein leichter Aufwärtstrend festzustellen ist (2017: 48,9%, 2020:

51,7%). Beamtenstellen sind als solche immer Vollzeitstellen, wohingegen die anderen Stellen meist schon als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden, oft auch in Verbindung mit einer Befristung. Aktuell sind von sieben in Teilzeit zwei Beamte und eine Beamtin in familienpolitischer Teilzeit. Bei Angestellten kann die Teilzeit ganz verschieden begründet sein. Von 62 Teilzeitbeschäftigten sind hier nur sechs in Teilzeit wegen Elternzeit, alles Frauen (ganz beurlaubt sind übrigens 15 Personen, davon 86,7% Frauen).

Von den 69 Teilzeitkräften sind 60 Frauen, was einem sehr hohen Frauenanteil von 87,0% entspricht. Bereits im GSK 2009 wurde festgestellt, dass das Angebot von Teilzeitbeschäftigung beinahe ausschließlich von Frauen angenommen wird. Daran hat sich nichts geändert.

Die Teilzeitquote bei den Frauen allgemein beträgt 60,6% (60 von 99 Frauen). Die Teilzeitquote bei den Männern allgemein liegt nur bei 13,0% (9 von 69 Männern).

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten liegt die Teilzeitquote bei den Frauen seit 2017 konstant über 60%, zum Stichtag liegt sie bei 66,3% (57 von 86 Frauen). Die Teilzeitquote bei den Männern liegt nur bei 14,7% (5 von 34 Männern).

Aufgrund der geringeren Personenzahl der Beamtinnen im nichtwissenschaftlichen Bereich zeigen sich Schwankungen

des Teilzeitanteils im Verlauf (2010 – 2020) deutlicher. Die Teilzeitquote beträgt aktuell 23,1% (drei von 13 Frauen). Im Jahr 2010 gab es lediglich eine Beamtin (von neun) in Teilzeit bei 36 Personen insgesamt, während derzeit von 48 Personen insgesamt vier Beamte und drei Beamtinnen teilzeitbeschäftigt sind. Die Teilzeitquote bei den Beamten liegt bei 11,4% (vier von 35 Männern). In familienpolitischer Teilzeit sind von den sieben Teilzeitbeamtinnen und -beamten drei (zwei Männer, eine Frau).

Beförderungen und Höhergruppierungen

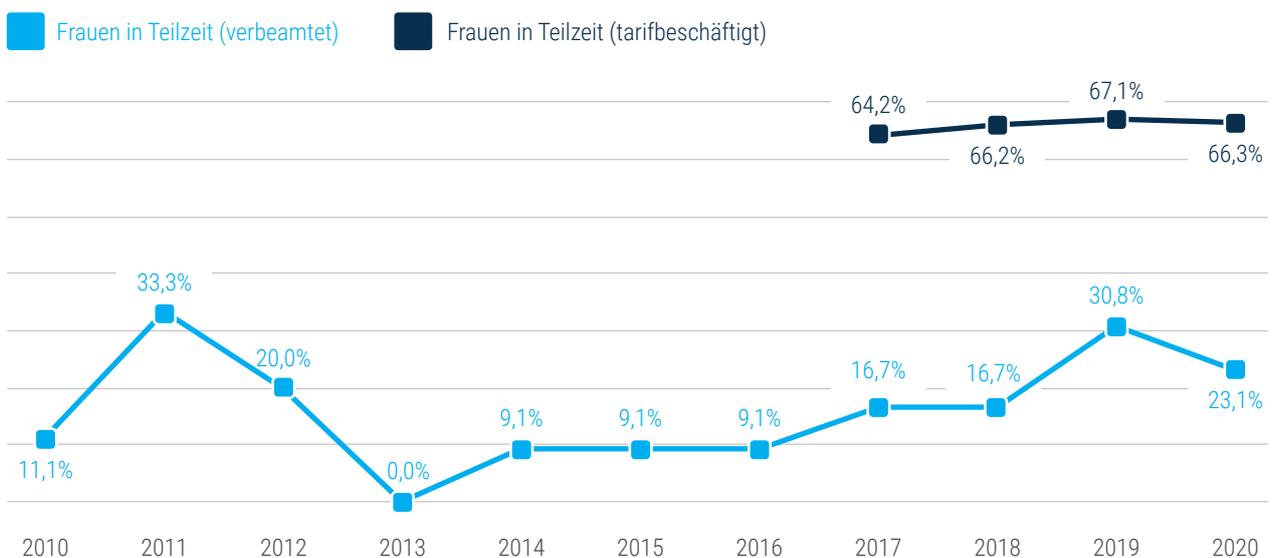
Diese Indikatoren wurden für die Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals erstmalig für die letzten vier Jahre (2017 – 2020) erfasst. In diesem Zeitraum wurden sechs Beförderungen und 30 Höhergruppierungen vorgenommen. Während bei den Beförderungen Männer wie Frauen gleichermaßen berücksichtigt wurden, wurden bei den Höhergruppierungen Frauen stärker berücksichtigt (10 Männer, 20 Frauen). Von den 10 höhergruppierten Männern waren bis auf einen alle vollzeitbeschäftigt. Von den 20 höhergruppierten Frauen waren 9 vollzeit- und 11 teilzeitbeschäftigt.

Neueinstellungen befristet und unbefristet

Diese Indikatoren wurden für die Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals für die letzten vier Jahre (2017 – 2020) nacherfasst. Zwischen 2017 und 2020 wurden 81 Neueinstellungen und Neuernennungen vorgenommen, davon 68 Neueinstellungen befristet und 11 unbefristet. Es wurden also

Abb. 2: Frauen in Teilzeit im Zeitverlauf (nichtwiss.)

Beamtinnen und weibliche Tarifbeschäftigte



Die Zahlen der Frauen in Teilzeit bei den Tarifbeschäftigten wurden erst ab 2017 erhoben.

überwiegend befristete Einstellungen vorgenommen (86%), wobei der Frauenanteil mit 62% auffällig hoch ist.

Im letzten Betrachtungsjahr (01.07.2019 bis 30.06.2020) wurden an der TH Aschaffenburg 37 Neueinstellungen und -ernennungen vorgenommen, davon wurden 32 befristet und vier unbefristet neueingestellt und ein Beamter neu ernannt. Die unbefristeten Stellen wurden jeweils zur Hälfte mit Männern und Frauen besetzt, die befristeten Stellen an 19 Männer und 13 Frauen vergeben. Dabei arbeiten doppelt so viele Männer in Vollzeit wie Frauen.

Bewerbungen befristet und unbefristet / Teilzeit und Vollzeit

Im Betrachtungszeitraum 2017 – 2020 bewarben sich insgesamt 303 Männer und 780 Frauen auf befristete Stellen, also 72% Frauen. Überwiegend weibliche Bewerberinnen gab es mit 104 Frauen und 27 Männern auch für die Teilzeitstellen (79,4% Frauen). Im Vergleich zum Verhältnis der weiblichen und männlichen Bewerbungen ist der Frauenanteil der letztlich eingestellten Beschäftigten auf die jeweilige Stelle (Befristung/ Teilzeit) geringer.

Von den im letzten Betrachtungsjahr (01.07.2019 bis 30.06.2020) eingegangenen 415 Bewerbungen (170 weibliche von 303 Bewerbungen auf befristete Stellen und 35 weibliche von 112 Bewerbungen auf unbefristete Stellen), entfielen 205 auf Frauen und 210 auf Männer. Dabei fällt auf, dass sich deutlich mehr Frauen als Männer auf die befristeten Stellen bewerben.

Flexible Arbeitsmodelle

Die alternierende Wohnraumarbeit in Form von festen Home-office-Tagen, die seit 2009 in einer Dienstvereinbarung festgehalten ist, wird zum Stichtag von 15 Beschäftigten (7 Männer, 8 Frauen), also 8,9% der Beschäftigten insgesamt genutzt.

Die Hochschule bietet weiterhin die Möglichkeit der Heimarbeit via Zeiterfassung im Sinne eines flexiblen Arbeitens von zu Hause. Zum Stichtag wurde die Heimarbeit via Zeiterfassung von 120 Beschäftigten (53 Männer, 67 Frauen), also 71,4% der Beschäftigten insgesamt genutzt. Im Vergleich zu den Vorjahren 2017 bis 2019, ist das eine Steigerung um das Dreifache. Frauen nutzen diese Modelle tendenziell etwas häufiger (55,6 %).

Abb. 3: Flexible Arbeitszeitmodelle 2020 (nichtwiss.)

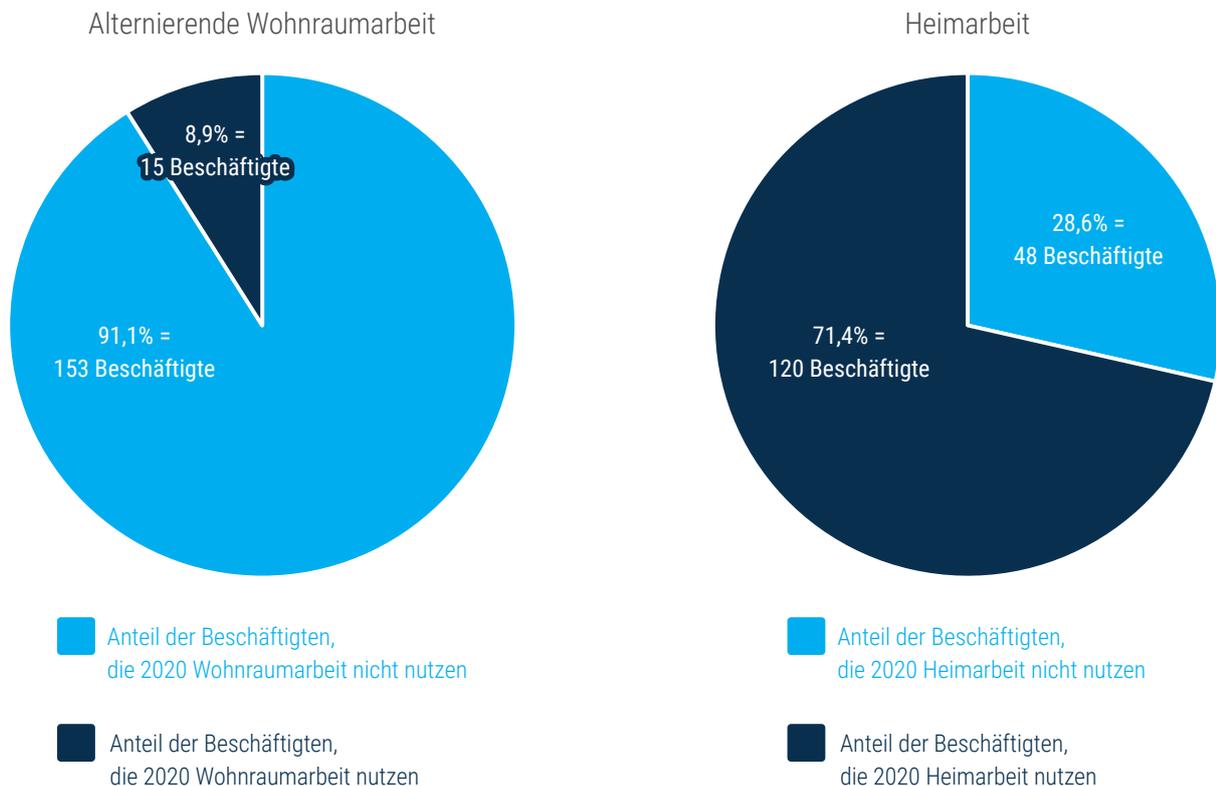
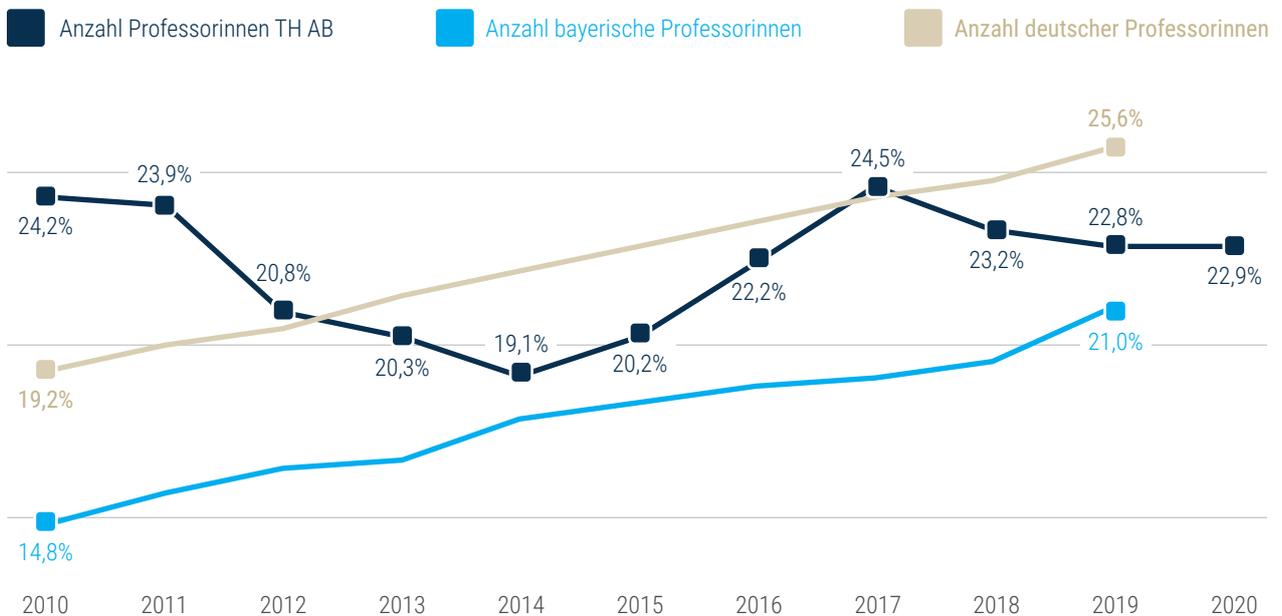


Abb. 4: Anteil Professorinnen 2010 – 2020

TH Aschaffenburg im Vergleich zu Deutschland und Bayern



Fortbildungen

Fortbildungen werden derzeit nicht systematisch erfasst. Es wird angestrebt, sehr zeitnah eine zentrale Erfassung sämtlicher Fortbildungsanträge und deren Behandlung zu implementieren. Wünschenswert wäre, bei dieser Gelegenheit zugleich das Angebot von Fortbildungen für Beschäftigte in Elternzeit, Pflegezeit oder familienbedingter Teilzeit transparent zu gestalten.

2.2 Wissenschaftliches Personal

Der Personalbestand im wissenschaftlichen Bereich hat sich seit 2010 von 72 auf 169 Mitarbeitende vergrößert, was einen **Zuwachs von 135%** bedeutet und vor allem mit der Einwerbung von Drittmitteln aufgrund der gestiegenen Bedeutung von angewandter Forschung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften zusammenhängt.

Im Betrachtungszeitraum 2010 bis 2020 stellt sich die Entwicklung des **gesamten wissenschaftlichen Personals**, also der Beschäftigtengruppen Professorinnen und Professoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeitende so dar, dass **im Schnitt 1/3 Frauen** sind. Der **Frauenanteil** schwankte zwischen 24 und 31%, zum Stichtag liegt er bei **26,6%** gegenüber einem Männeranteil von 73,4%.

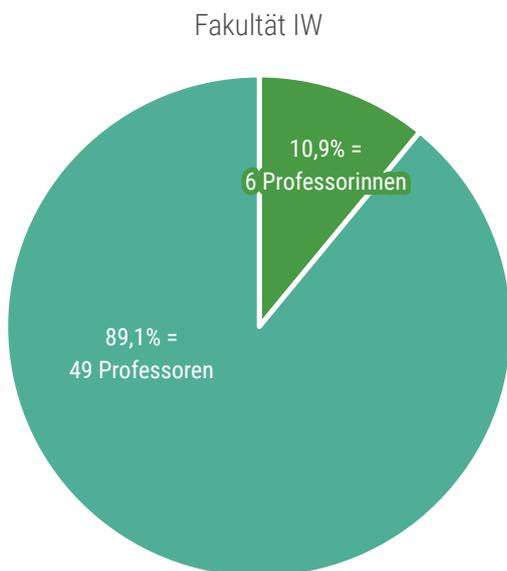
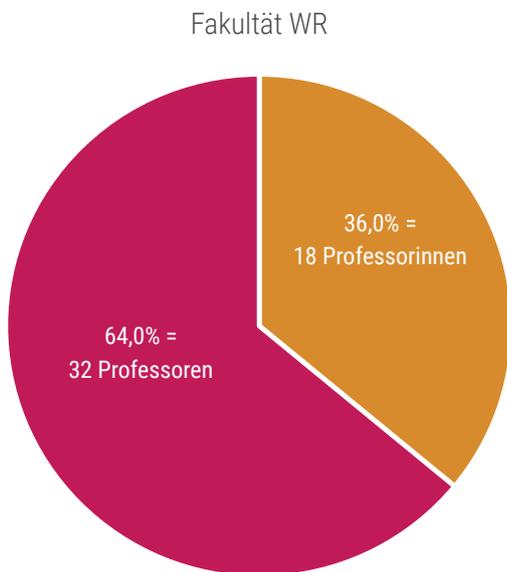
Professorinnenanteil (Stichtag 01.12.2020)

Die **Gesamtzahl der Professuren** (ohne Präsidentin) an der TH Aschaffenburg ist im Betrachtungszeitraum (2010 – 2020) von 62 auf **105** (Stand 01.12.2020) (*gegenwärtig 109 Professuren, Stand 11.2021*) angewachsen, was einem **Zuwachs von 69,4%** entspricht.

Der **Professorinnenanteil an der TH Aschaffenburg** beträgt zum Stichtag (01.12.2020) **22,9%** (*gegenwärtig 26,6%, Stand 11.2021*) und liegt damit nach wie vor über dem bayerischen Durchschnitt für Fachhochschulen von zuletzt 21% (01.12.2019).

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Frauenanteile an den Professuren gibt es zwischen den beiden Fakultäten der TH Aschaffenburg. Die **Fakultät WR** konnte ihren **Professorinnenanteil** im Vergleich zum Jahr 2010 behutsam steigern von 34,5% (10 Frauen von 29 gesamt) auf 36,0% (18 Frauen von 50 gesamt) (*gegenwärtig 36,7%, Stand 11.2021*). In der Fakultät IW hingegen hat der Frauenanteil in den 10 Jahren Betrachtungszeitraum zunächst abgenommen. 2010 waren von 33 Professuren fünf weiblich besetzt. Zum Stichtag liegt der Professorinnenanteil dort mit sechs Frauen von 55 gesamt bei **10,9%** (*gegenwärtig 18,3%, Stand 11.2021*).

Abb. 5: Professorinnen nach Fakultäten 2020



In beiden Fällen ist die Gleichstellung noch lange nicht erreicht. Zu berücksichtigen ist aber die Tatsache, dass der Frauenanteil einer wissenschaftlichen Karrierestufe vom Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe abhängig ist (**Kaskadenmodell**). Gerade angesichts des Fächerkanons in IW ist insofern der niedrige Frauenanteil nicht verwunderlich. Nicht umsonst bemühen sich verschiedenste Programme (KOMM Mach Mint, BayernMentoring, MINT Award, etc.) gezielt um den (weiblichen) MINT-Nachwuchs.

Bewerbungen und Berufungen

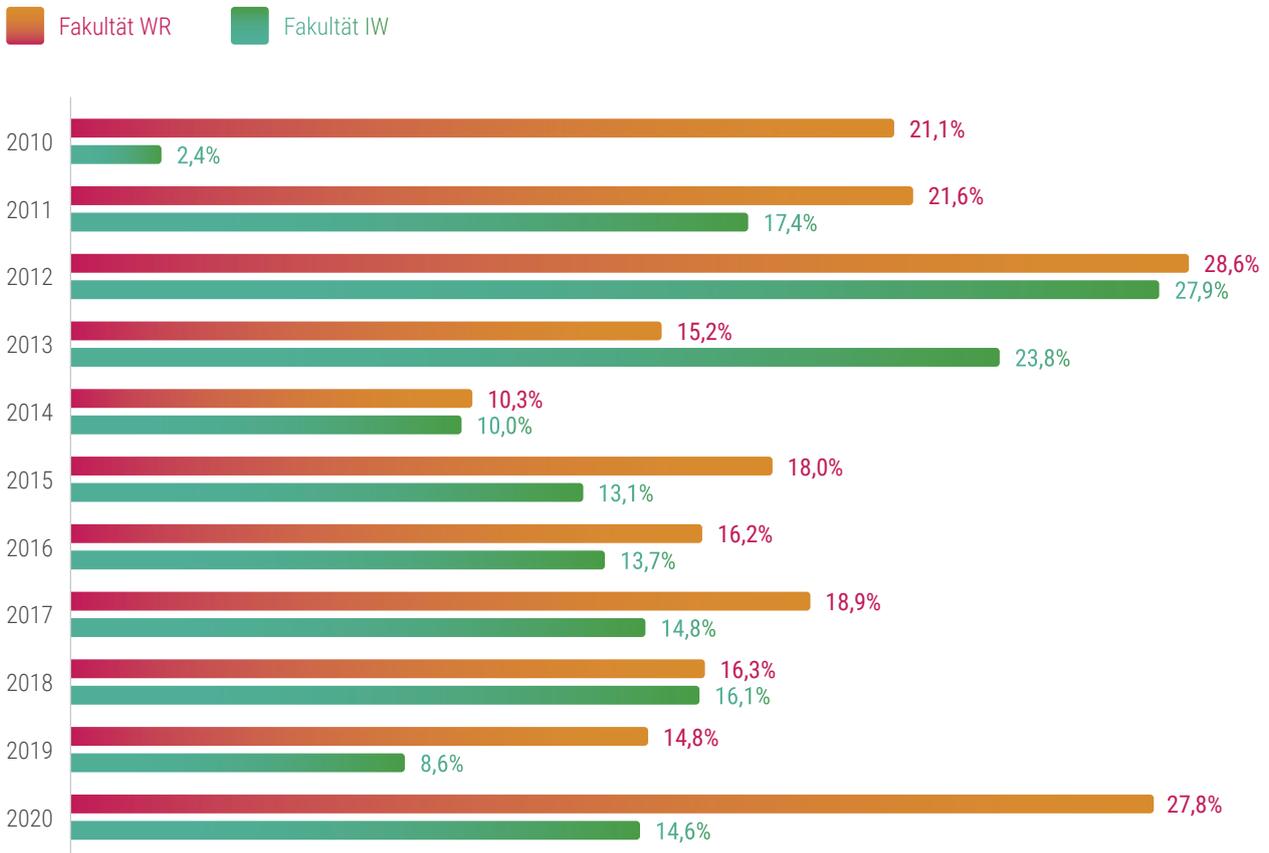
Insgesamt bewegt sich die TH Aschaffenburg beim Frauenanteil der Professuren an bayerischen Hochschulen fast durchgängig an der Spitze, weshalb die Zielvereinbarung 4.0 auch darauf ausgelegt wurde, den Schnitt bis Ende 2021 bei 22% zu halten bei einer Berufungsquote (Frauen) von 25%, was für eine Technische Hochschule eine Herausforderung darstellt.

Die Berufungsquote (Frauenanteil bei Neuberufungen) hat sich aufgrund von mehr bewusstseinsbildenden Maßnahmen seit 2018 verbessert. So wurde im Jahr 2019 eine Professorin bei vier Berufungen neu berufen, was einer Berufungsquote von 25% entspricht. Durch eine fortschreitende Sensibilisierung aller Beteiligten und einer geschlechtergerechteren Berufungspraxis ist es gelungen, im **Jahr 2020** bei sechs Berufungen vier Frauen neu zu berufen (Stand Dezember 2020), was einer außerordentlichen **Berufungsquote von 66,7%** entspricht.

Die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen kann aufgrund unklarer Qualifikationsdefinitionen und eines **Gender Bias** (geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt) in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz immer wieder negativ beeinflusst werden, weshalb sich die Betrachtung der Geschlechterverteilung bei Bewerbungen und Berufungen lohnt. Seit dem Jahr 2017 wird daher an der TH Aschaffenburg neben der Geschlechterverteilung bei den Bewerbungen auch die Geschlechterverteilung in der Gruppe der zur Probelehrveranstaltung eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten erfasst.

Abb. 6: Frauenanteil Bewerbungen um Professuren 2010 – 2020

Nach Fakultäten



An der TH Aschaffenburg lag der **Frauenanteil bei den Bewerbungen** im Zeitraum 2010 – 2020 im Schnitt bei knapp 17 %, also deutlich unter dem Durchschnitt im Bund (25%) und in Bayern (24%).

Der niedrige Professorinnenanteil in MINT-Fächern wird oft erklärt durch eine besonders niedrige Anzahl an Bewerberinnen. Eher richtig scheint die Begründung über den insgesamt niedrigen Anteil an Bewerbungen auf solche Stellen unabhängig vom Geschlecht.

Die durchschnittliche Bewerberinnenquote liegt an der Fakultät IW bei 14,8% und ist auch in der Fakultät WR mit 19% nicht besonders hoch. Allerdings lagen bei IW im Jahresschnitt nur 12 weibliche Bewerbungen (bei durchschnittlich 3 Verfahren im Jahr) vor, bei WR hingegen 21 weibliche Bewerbungen (bei durchschnittlich 3,3 Verfahren im Jahr), die Bewerbungslage ist dort insgesamt günstiger. Im Ergebnis werden bei WR mehr Frauen berufen als bei IW, obwohl die Bewerbungen in beiden

Fakultäten einen geringen Frauenanteil aufweisen. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen unterscheidet sich zwischen den Fakultäten weniger als der Frauenanteil unter den Berufungen (WR 37,9% und IW 11,7%).

Betrachtet man die letzten vier Jahre (2017 – 2020) ergibt sich folgendes Bild: Die Fakultät IW hat im Schnitt 12,5 Bewerbungen, darunter 13,5 % Frauen, die Fakultät WR hingegen 22 Bewerbungen, davon 19,5% Frauen.

Bei IW wurden 73 Männer eingeladen, davon haben 57 vorgetragen, bei den Frauen wurden 18 eingeladen, wovon 12 vorgetragen haben. Bei WR wurden 43 Männer eingeladen, wovon 35 vorgetragen haben, es wurden 27 Frauen eingeladen und 20 haben vorgetragen. Die Vortragequote in IW liegt bei den Männern bei 78% und bei den Frauen bei 67%. In WR liegt die Vortragequote bei den Männern bei 81% und bei den Frauen bei 74%. Bei IW springen tendenziell mehr Eingeladene ab, Frauen springen öfter ab als Männer, egal welche Fakultät.

Auf die Liste, die in der Regel drei mögliche Kandidatinnen und Kandidaten für eine Berufung vorschlägt, sind bei IW vier Frauen bei 11 Berufungen gelangt, bei WR 15 Frauen bei neun Berufungen, was einer weiblichen Listenquote IW von 36% und WR von 166% entspricht. Listenplatz 1 bekamen bei IW zwei Frauen, bei WR fünf Frauen, was einer weiblichen Berufsquote bei IW von 18% und bei WR 56% entspricht.

Die hochschulweite **Frauenquote bei Neuberufungen** lag somit in den **vier betrachteten Jahren** bei **35%**. In der aktuellen Zielvereinbarung wurde festgehalten, dass der Frauenanteil bei Neuberufungen bei 25% liegen soll.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Stichtag 30.06.2020)

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) überwiegt der **Frauenanteil mit 83,3%**. Die Geschlechterverteilung in dieser kleinen Personengruppe hat sich im Betrachtungszeitraum (2010 – 2020) nur geringfügig verändert. Die Gesamtheit schwankt zwischen 7 und 12 Lehrkräften, wobei in dieser Berufsgruppe der Anteil der weiblichen Beschäftigten dominiert, was damit zusammenhängen wird, dass diese Personengruppe in der Regel in Teilzeit (9 von 12) beschäftigt ist, was offensichtlich Frauen mit Familienpflichten besonders anzieht. Zum Stichtag sind in der Fakultät IW zwei Frauen und in der Fakultät WR acht Frauen und zwei Männer als LfbA tätig.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stichtag 30.06.2020)

Diese junge Personengruppe wird überwiegend aus Drittmitteln finanziert. Die drittmittelgestützte Forschung ist seit 2006 im BayHSchG als Aufgabe der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) vorgesehen. Das erklärt den starken Ausbau von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Betrachtungszeitraum. So stieg die Anzahl dieser Beschäftigten von sieben im Jahr 2010 auf 54 im Jahr 2020. Insbesondere ist ein erfreulicher Zuwachs an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu verzeichnen. Der **Frauenanteil** in dieser Gruppe ist – ebenso wie die Gesamtzahl der Beschäftigten – seit 2010 (14,3%) gestiegen und liegt nun bei **25,9%**.

Das Ungleichgewicht zwischen 40 Männern und 14 Frauen zum Stichtag erklärt sich damit, dass ein Großteil dieser Beschäftigten (83%, davon neun Frauen, also 20% Frauenanteil) in der Fakultät IW angesiedelt ist. Das Bild entspricht in etwa dem Muster der Geschlechterverteilung unter den Studierenden. Der Studentinnenanteil in der Fakultät IW beträgt im WiSe 2020/21 22,8%.

In dieser Beschäftigtengruppe sind zum Stichtag knapp die Hälfte, nämlich **48,2% teilzeitbeschäftigt**, die Teilzeitquote bei den Männern ist mit 52,5% höher als bei den Frauen (35,7%). Die **meisten (94,4%) Beschäftigungsverhältnisse** sind **befristet** (51 von 54). Die drei unbefristeten sind Vollzeitverhältnisse.

Abb. 7: Wiss. Beschäftigte, LfbA und Promovierende 2020

	insgesamt				in der Fakultät IW			
	Anzahl Gesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen
Wiss. Beschäftigte	54	41	13	24,1%	45	36	9	20,0%
davon Vollzeit	28	20	8	28,6%	24	18	6	25,0%
davon Teilzeit	26	21	5	19,2%	21	18	3	14,3%
LfbA	12	2	10	83,3%	2	0	2	100%
davon Vollzeit	3	1	2	66,7%	1	0	1	100%
davon Teilzeit	9	1	8	88,9%	1	0	1	100%
Gesamt	66	43	23	34,8%	47	36	11	23,4%
Promovierende	36	31	5	13,9%	34	30	4	11,8%



Promotionen

Insgesamt haben bis Dezember 2020 an der TH Aschaffenburg 25 Personen (24 bei IW, eine bei WR) erfolgreich kooperativ promoviert, der **Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen** beläuft sich auf **24%**. Aktuell (Dezember 2020) gibt es **36 laufende Verfahren** (zwei davon bei WR), mit einem **Frauenanteil** von derzeit nur **13,9%**.

Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich

In Teilzeit im Sinne einer Reduktion der Arbeitszeit einer Vollzeitbeamtenstelle arbeiten nur drei Professorinnen und drei Professoren. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben sind es 80% der Frauen und 50% der Männer, die in Teilzeit arbeiten. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind es hingegen 51,2% der Männer und 38,5% der Frauen, womit diese Personengruppe von der typischen Annahme, dass in allen Gruppen des wissenschaftlichen Personals mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt seien, abweicht.

2.3 Studierende (Stichtag 15.12.2020)

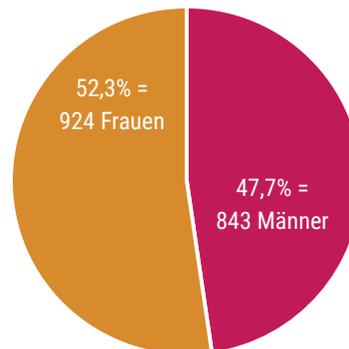
Die Daten für die Studierenden werden aus dem computerbasierten Entscheidungsunterstützungssystem für Hochschulen in Bayern (CEUS zentral) für das jeweilige Wintersemester ermittelt.

Der **Frauenanteil bei den Studierenden** an der TH Aschaffenburg ist seit 2010 von 36,2% auf **38,5%** der insgesamt 3331 Studierenden zum Stichtag leicht gestiegen. Damit entspricht der Studentinnenanteil wie schon im WiSe 2019/20 (39,1%) in etwa dem durchschnittlichen Studentinnenanteil an den sieben bayerischen technischen Hochschulen von 38,4% (Datenbasis 2019).

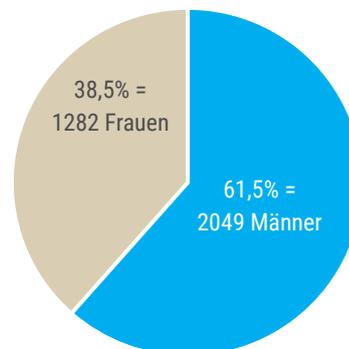
In der **Fakultät WR** beträgt der **Studentinnenanteil 52,3%**. Hier haben alle Bachelor-Studiengänge regelmäßig mehr als 50% Studentinnen. *(Ein neuer WR-Studiengang Wirtschaftspsychologie ist zum WiSe 2021/22 mit 69,2% Frauen gestartet)*

Abb. 8: Anzahl Studierende gesamt und nach Fakultäten zum WiSe 2020/2021

Anteil Männer / Frauen in der Fakultät WR



Anzahl Studierende gesamt



Anteil Männer / Frauen in der Fakultät IW

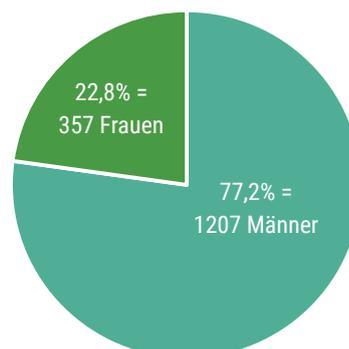
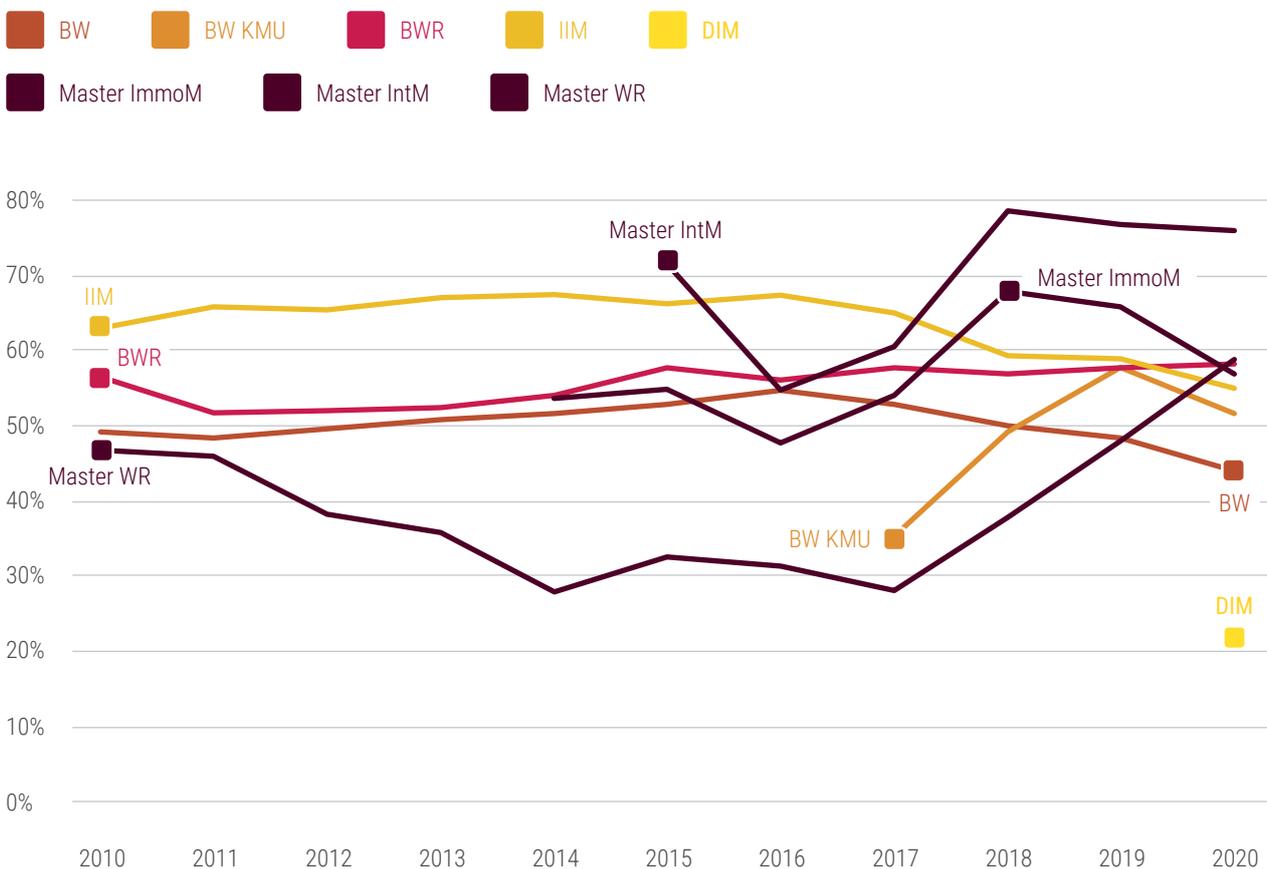


Abb. 9: Frauenanteil in den Studiengängen der Fakultät WR 2010 – 2020

Jeweils zum WiSe



Der **Studentinnenanteil von 22,8%** in der **Fakultät IW** ist weiterhin recht niedrig. Insgesamt betrachtet konnte dieser Frauenanteil aber gesteigert werden, ausgehend von 15,1% im Jahr 2010. Günstig auf den Studentinnenanteil wirken sich die interdisziplinär ausgerichteten Studiengänge der Fakultät IW aus. Die wenigsten Studentinnen (9,3%) verzeichnet der klassische MINT-Studiengang Elektro- und Informationstechnik (BA of Engineering). Den größten Frauenanteil (58,7%) hat der interdisziplinäre Studiengang Multimediale Kommunikation und Dokumentation (BA of Science).

Studentinnenanteile nach Qualifikationsniveau

In der Fakultät IW starten 23,74% Frauen, nur wenige scheinen abzuspringen, denn Studentinnen sind es dann 22,8%. Bis zum Bachelorabschluss kommen 30,4% Frauen, den Master schließen sogar erfreuliche 33,3% Frauen ab. Dem Ausstieg von

Frauen aus dem Studium vorzubeugen hat sich das Mentoring-Programm FRAUKE für angehende Ingenieurinnen an der TH Aschaffenburg seit über 10 Jahren verschrieben.

In der Fakultät WR starten zunächst 46,3% Frauen, die Studentinnenquote liegt sogar bei 52,3%. Unter denjenigen, die einen Bachelorabschluss machen, sind es dann sogar deutlich mehr Frauen, nämlich 58,8%. Dieser hohe Frauenanteil hält sich und es schließen mit einem Master in WR immer noch 58,6% Frauen ab.

Die typische Annahme des sinkenden Frauenanteils mit steigendem Qualifikationsniveau bestätigt sich an der TH Aschaffenburg bis zum Masterabschluss also nicht. Allerdings gibt es trotz der erfreulichen 33,3% Masterabsolventinnen in IW aktuell nur noch 11,8% Frauen, die kooperativ promovieren.

Abb. 10: Frauenanteil in den Studiengängen der Fakultät IW 2010 – 2020

Jeweils zum WiSe

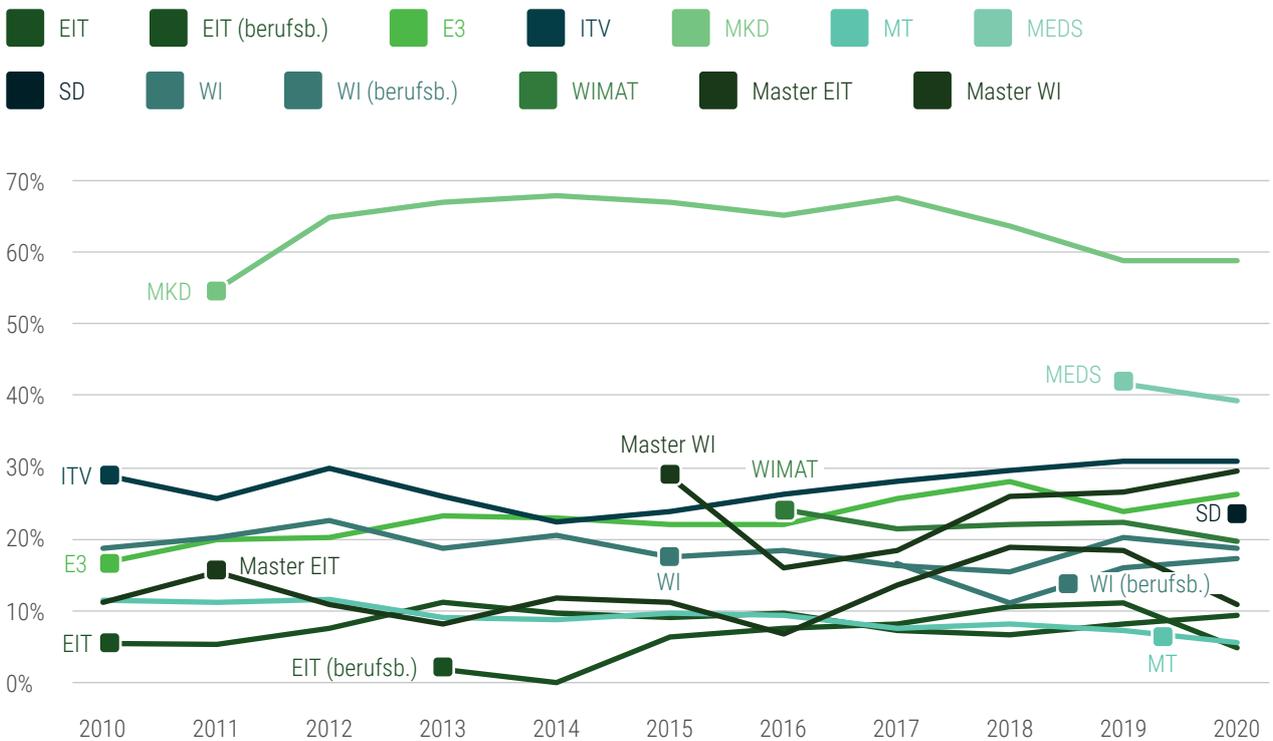


Abb. 11: Frauenanteile nach Qualifikationsniveau 2020

	in der Fakultät IW			in der Fakultät WR			Alle
	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Gesamt
Studienanfänger*innen	396	94	23,7%	498	231	46,4%	894
Studierende	1564	357	22,8%	1767	924	52,3%	3331
Absolvent*innen							
Bachelor	134	41	30,6%	85	50	58,8%	219
Master	15	5	33,3%	29	17	58,6%	44

2.4 Führungspositionen und Gremien

Für die Besetzung der Gremien gibt es keine Quotenregelung. 30% Frauen soll jedes Gremium aber mindestens aufweisen, weil dann die Person und nicht mehr das Geschlecht gesehen

wird; umso mehr man sich der Gleichverteilung beider Geschlechter nähert, umso eher profitiert man von der Kombination der Stärken von weiblichen und männlichen (Führungs-)Eigenschaften.

Die TH Aschaffenburg wird seit dem 15.03.2019 erstmalig von einer Präsidentin geführt. Die Hochschulleitung ist mit der Präsidentin, zwei Vizepräsidenten und einer Kanzlerin (seit 01.11.2021) zu 50% weiblich besetzt (2020 waren es noch 25%); vertreten wird die Kanzlerin von einer Vizekanzlerin. Die erweiterte Hochschulleitung weist wegen der Hochschulfrauenbeauftragten und zwei männlichen Dekanen einen Frauenanteil von 28,6% auf. Im Senat beträgt der Frauenanteil unter den 11 stimmberechtigten Mitgliedern im WiSe 2020/21 erfreuliche 45,5%, im Hochschulrat liegt der Frauenanteil unter den 20 Mitgliedern bei immerhin 40% und im Personalrat bei 28,6%.

Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich sind zum 30.06.2020 zu **66,6% weiblich** besetzt (acht Frauen von insgesamt 12 Personen). Mit diesem Frauenanteil ist der Gleichstellungsauftrag in diesem Bereich erfüllt.

Die Leitung des Sprachenzentrums obliegt einer Professorin, die fachsprachlichen Professuren (zwei pro Fakultät) sind zu 100% weiblich besetzt.

Die Dekanpositionen beider Fakultäten sind derzeit männlich besetzt. Stand Dezember 2020 gibt es bei IW eine Prodekanin und einen Prodekan sowie zwei Studiendekane. Bei WR gibt es ebenfalls einen Prodekan und eine Prodekanin, sowie eine Studiendekanin und einen Studiendekan. Der Frauenanteil insgesamt liegt hier bei 30%.

Die sechs aktiven **Institute der Hochschule (alle WR)** werden von **41,7% Frauen** geleitet.

Die 54 **Labore IW** werden bis auf drei Labore (Stand 13.01.2021: Labor für Statistik und Optimierung; Labor BIO-MEMS; Multimedia-Sprachlabor) durchweg von Professoren geleitet (**Frauenanteil 5,6%**).

Die jeweils 15 bzw. 14 Mitglieder in den beiden Fakultätsräten sind im WiSe 2020/21 bei WR zu 40% und bei IW zu 28,6% weiblich besetzt. Eine Erhöhung des Frauenanteils im Fakultätsrat IW ist anzustreben.

Abb. 12: Führungspositionen und Gremien 2020

Frauenanteile in Gremien und Leitungspositionen

	Gremien/Leitungsposition	Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen
Gremien	Hochschulleitung	4	1	25,0%
	eHL	7	2	28,6%
	Senat	11	5	45,5%
	Hochschulrat	20	8	40,0%
	Fakultätsrat IW	14	4	28,6%
	Fakultätsrat WR	15	6	40,0%
	Personalrat	7	2	28,6%
Leitungspositionen Verwaltung	Referatsleitungen	6	4	66,7%
	Sonstige Stellen mit Führungsverantwortung	5	3	60,0%
Leitungspositionen wiss. Bereich	Institute	6	2,5	41,7%
	Labore	54	3	5,6%
	Sprachenzentrum	1	1	100%

Zu den sonstigen Stellen mit Führungsverantwortung zählen das Justizariat, die Bibliothek, das Rechenzentrum, der Career Service und das Familien- und Frauenbüro

3. Gleichstellungsmaßnahmen 2010 – 2020: Stärken & Schwächen

3.1 Organisation der Gleichstellungsarbeit

Die Etablierung von Gleichstellung verlangt Veränderungen und ist eine **Querschnittsaufgabe**, die von allen Akteurinnen und Akteuren der Hochschule getragen werden muss. Die Gleichstellungsaufgaben der Hochschule können nicht alleine von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die die Hochschule bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben unterstützen und zugleich als strategische und unabhängige Beraterinnen für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit gegenüber der Hochschulleitung, in den Fakultäten und in den Gremien fungieren, bewältigt werden. Nur eine **nachhaltige Institutionalisierung** kann die Organisations- und Abstimmungsprozesse zwischen den Hochschulangehörigen verstetigen und die Fortentwicklung der gleichstellungspolitischen Ziele sicherstellen. Maßnahmen und Projekte, die die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dank ihrer Weisungsunabhängigkeit initiieren können, brauchen zudem eine **finanzielle Absicherung**.

Ist-Zustand

Die Frauenbeauftragte der TH Aschaffenburg unterstützt die Hochschule bei der Förderung und Durchsetzung der Gleichberechtigung und bei sozialen Aufgaben der Hochschule. So hat sie seit 2006 die Projektleitung des audit fgh inne. Personell untermauert wird die Arbeit der Frauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten seit 2016 durch das Familien- und Frauenbüro mit einer festen Mitarbeiterin (teilentfristet). Dieses Büro setzt durch gezielte Maßnahmen, Netzwerkaktivitäten und Veranstaltungen eigene Akzente für eine geschlechtergerechte Wissenschaft. Außerdem unterstützt es bei den individuellen Bemühungen um eine bessere Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie und bietet für alle Hochschulangehörigen einschließlich der Studierenden eine vertrauensvolle Anlauf- und Beratungsstelle bei familienpolitischen Fragen.

Die Frauenbeauftragte als solche erhält (zweckgebundene) Sach- und Personalmittel für die gezielte Frauenförderung über die LaKoF Bayern und seit einigen Jahren auch seitens der Hochschule einen finanziellen Mindestbeitrag zur personellen Unterstützung. Mit den Zielvereinbarungsmitteln zur Frauenförderung konnte im Juli 2020 befristet eine zusätzliche Mitarbeiterin im Familien- und Frauenbüro eingestellt werden.

Die Organisation der Gleichstellungsarbeit ist insgesamt auf einem guten Weg.

Soll-Zustand

Bedacht werden muss das Wahlamt der Hochschulfrauenbeauftragten, von deren individuellem Engagement viel abhängt. Gleichzeitig wird die Hürde, das Amt zu übernehmen umso

höher, umso mehr Aufgaben dort angesiedelt werden. Zur Entlastung des Amtes und zur nachhaltigen Sicherung der Aufgabenerfüllung muss das Familien- und Frauenbüro nicht nur aufrechterhalten, sondern weiter personell verstärkt werden, u. a. durch eine vollständige Entfristung der Mitarbeitendenstelle. Zusätzlich sollen Themen dort ausgelagert oder stärker personell und finanziell ausgestattet werden, z. B. Anti-Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Inhouse-Weiterbildung von Mitarbeitenden und Führungspersonal, Mitarbeitendenbefragungen, Gesundheitsmanagement, Diversity. Diese Themen benötigen eine Unterstützung durch die Verwaltung. Ein definiertes Budget für Gleichstellungsaufgaben und familienpolitische Maßnahmen für alle Statusgruppen wird die regelmäßige Durchführung von Projekten sicherstellen. Alternativ oder zusätzlich besteht die Möglichkeit einer höheren Entlastung der Hochschulfrauenbeauftragten. Sinnvoller im Interesse der Nachhaltigkeit ist eine gesicherte Investition in Personal.

Die Betreuung des Bereichs Familie/Vereinbarkeit durch die Hochschulfrauenbeauftragte ist an der TH Aschaffenburg traditionell gewachsen und hat sich im Zusammenspiel mit dem neuen Familien- und Frauenbüro bewährt. Deshalb bleibt es vorerst bei der direkten Einheit des Familienbüros mit dem Frauenbüro, das eng mit der Studienberatung und dem Career Service zusammenarbeitet und von der Hochschulfrauenbeauftragten geleitet wird. Positiver Effekt dieser Ausgestaltung sind Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Beteiligten, was auch weiterhin zur positiven Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an der TH Aschaffenburg beitragen wird.

Die gute Zusammenarbeit des Büros mit der Hochschulfrauenbeauftragten, den Fakultätsfrauenbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten sichert eine statusgruppenübergreifende Betrachtung der Gleichstellungsaspekte und bringt Synergieeffekte in den Ansätzen und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Institutionalisierung der Zusammenarbeit ist anzustreben.

Die gute Vernetzung der Hochschule und der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure wird sich im Zweifel durch eine sinnvolle Ansiedlung des Themas ‚Gender und Diversity‘ auf Ebene der Hochschulleitung in Zukunft weiter verbessern.

Auch im neuen Leitbild bleibt das Bekenntnis zur Governance- und Querschnittsaufgabe der Gleichstellung erhalten. Die Hochschule wird zukünftig auch in neuen Satzungen, die im Zusammenhang mit dem neuen Hochschulrecht notwendig werden, die Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Hochschule einschließ-

lich Forschung und Lehre, stets betonen, und zwar über das Bekenntnis zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Schaffung von kinder- und familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen hinaus. Die systematische gleichstellungsorientierte Gestaltung aller Maßnahmen innerhalb einer Hochschule sind mittlerweile Standard und werden in vielen Prozessen vorausgesetzt (z. B. Akkreditierung, Förderung von Forschung national und international).

3.2 Familiengerechte Hochschule

Die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit familiärer Verantwortung ist eine entscheidende Stellschraube für die Berufs- und Karrierewege von Frauen und Männern. Die TH Aschaffenburg will deshalb **zielgruppenübergreifend familienfreundliche Studien- bzw. Arbeitsbedingungen** im Hochschulalltag gewährleisten und Aufstiegsbarrieren entgegenwirken.

Ist-Zustand

Durch die Fortführung der Auditierung zur familiengerechten Hochschule seit dem Jahr 2006 hat die Hochschule ein wichtiges Ziel der Gleichstellungsarbeit nachhaltig gesichert. Im Jahr 2017 ist die Hochschule zusätzlich dem Familienpakt Bayern beigetreten.

Zur familiengerechten Hochschule gehört auch das Familien- und Frauenbüro, das aus dem Hochschulalltag nicht mehr wegzudenken ist. Ausdrücklich richten sich diese familienpolitischen Serviceangebote auch an Männer und verstehen sich gleichermaßen in Bezug auf Erziehungs- und Pflegeverantwortung. Die Zielgruppe umfasst schwangere Studentinnen, Studierende mit Kindern bzw. mit zu pflegenden Angehörigen, Studieninteressierte mit Familie sowie Beschäftigte der TH Aschaffenburg mit Erziehungs- oder häuslichen Pflegeaufgaben.

Die vielen Einzelmaßnahmen, die allen Hochschulangehörigen zugutekommen, reichen u. a. von einem Eltern-Kind-Zimmer (20/E13), über Still- und Wickelmöglichkeiten, offenen Eltern-Kind-Treffs, einem Newsletter, Veranstaltungen für Familien, Kooperation mit der hochschulnahen Kinderstube Zwergennest des ASB Aschaffenburg bis hin zu Familienparkplätzen und familienverträglichen Terminierungen von Besprechungen, Gremiensitzungen und Veranstaltungen. Die Maßnahmen sind etabliert und werden gut angenommen.

Bei der Großen Mitarbeitendenumfrage für alle Beschäftigten der Hochschule Aschaffenburg im April 2018 wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von allen Statusgruppen positiv bewertet. Die Beratungsangebote und die Umsetzung der Familiengerechtigkeit könnten aus Sicht der Fakultäten etwas

besser sein, die Zentralverwaltung, Professorenschaft und das wissenschaftliche Personal zeigten sich hingegen sehr zufrieden damit. Die Bemühungen der Hochschule waren durchweg allen gut bekannt.

Soll-Zustand

Durch das ‚audit familiengerechte hochschule‘ ist die familienfreundliche Ausrichtung in die Hochschulphilosophie und -strategie (Leitbild, HEP, ZV) integriert und einer regelmäßigen Qualitätssicherung unterworfen. Die Mitgliedschaft im fgh-audit der berufundfamilie Service GmbH wird aufrechterhalten. Dieses Kontrollinstrument hat sich bewährt und erleichtert sowohl den wechselnden Hochschulfrauenbeauftragten als auch dem Familien- und Frauenbüro den Erhalt der Kontinuität in der Arbeit. Die externe Begutachtung ermöglicht außerdem eine kritische Selbstschau und unterstützt die systematische (Nach-)Steuerung von Prozessen zugunsten einer aktiven familiengerechten Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen, ihrer systematischen Verankerung in der Organisation, ihrer Kultur und Kommunikation.

Unter Berücksichtigung der teils kritischen Ergebnisse aus der Großen Mitarbeitendenbefragung hat sich die Hochschule bei der letzten Re-Auditierung ein Handlungsprogramm (2019 – 2022) mit fünf Schwerpunkten gegeben, die insbesondere Strukturelemente der Hochschulorganisation betreffen wie interne Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Frauenförderung sowie Daueraufgaben bzw. Weiterverfolgung der Ziele aus der alten Zielvereinbarung. Die Umsetzung des Handlungsprogramms wird nur teilweise von der Frauenbeauftragten verantwortet, andere Schwerpunkte liegen maßgeblich in der Hand der Hochschulleitung. Die Umsetzung vieler Maßnahmen ist Aufgabe im Kanzleramt.

3.3 Sensibilisierung

Um eine Hochschulkultur zu erreichen und zu pflegen, in der Chancen- und Familiengerechtigkeit eine Selbstverständlichkeit sind, muss das Bewusstsein aller Hochschulangehörigen regelmäßig geschärft werden. Dies gelingt neben gezielten Maßnahmen, insbesondere durch **Kommunikation und Transparenz**.

Ist-Zustand

Beidem dient der jährliche Bericht der Hochschulfrauenbeauftragten im Senat und in der Personalversammlung über die verschiedenen gleichstellungsfördernden Arbeitsthemen und Programme der Hochschule, ihre eigenen Aktivitäten und die des Familien- und Frauenbüros. Dabei werden die aktuellen Zahlen zur Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Bereich vorgestellt, aber auch Meilensteine in der Umsetzung des laufenden fgh-Handlungsprogramms sichtbar gemacht. Der

Bericht wird auf der TH-Website (Internet) veröffentlicht und die Inhalte erscheinen im Rechenschafts- bzw. Jahresbericht der Hochschule. Zugleich zeigt der Bericht auf, wo Handlungsbedarf besteht und dient somit neben der Sensibilisierung auch der Qualitätssicherung.

In der Kommunikation achtet die TH Aschaffenburg auf eine geschlechtergerechte Ansprache. Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern als hochschulweite Maßnahme ist ein wesentlicher Baustein für die Realisierung von Gleichstellung, denn im Sprachgebrauch spiegeln sich ebenso wie in der Bildsprache gängige Interpretationen von Geschlechterverhältnissen wider. Gendersensible Sprache gewährleistet, dass Geschlechter sichtbar und hörbar gemacht und vor allem sprachlich symmetrisch behandelt werden. Mit dem im Frühjahr 2020 konzipierten Flyer ‚Gendergerechte Sprache an der TH Aschaffenburg‘ werden die Hochschulangehörigen sensibilisiert, dem geschlechtersensiblen Formulieren wird eine Richtschnur gegeben und die praktische Umsetzung mit Anregungen und Beispielen erleichtert. Im Familien- und Frauenbüro, das sich als Anlaufstelle für alle Hochschulangehörigen auch zu diesem Thema versteht, werden im Einvernehmen mit den hausinternen Stellen alle Regelungen, Satzungen und Verträge der Hochschule systematisch auf gendersensible Wortwahl überprüft und überarbeitet. Noch steht die Paarform (Ausschreibung beider Geschlechter) im Vordergrund, aber wo möglich werden geschlechtsneutrale Formulierungen gewählt.

Die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit und Marketing verfügt über eine hohe Gender-Sensibilität und achtet auf konsequente politische Korrektheit in Wort und Bild. Bei der Erstellung der neuen Hochschul-Website wird auf Gendersensibilität unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Auffindbarkeit von Schlüsselwörtern geachtet.

Ein Meilenstein der Genderforschung an der TH Aschaffenburg war das BMBF/ESF Forschungsprojekt (2011 – 2014) „Mixed Leadership – Mit Frauen an die Spitze“ unter der Leitung der ehemaligen Frauenbeauftragten zusammen mit Kollegen aus der Betriebswirtschaft sowie dessen Ansiedlung im Institut „Management und Leadership“. Aus dem Projekt hervorgegangen ist 2016 u. a. das Buch „Mit Gender Management zum Unternehmenserfolg: Grundlagen, wissenschaftliche Beiträge“. Außerdem werden kleinere wissenschaftliche Vorhaben wie Seminar- oder Abschlussarbeiten mit entsprechenden Themen vergeben und zukünftig über die Website der Hochschulfrauenbeauftragten unter der Rubrik ‚Wissenschaftliche Beiträge der TH Aschaffenburg zur Gleichstellung‘ hochschulweit bekannt gemacht. Besonderes Engagement in den Bereichen Frauenförderung und Gender Mainstreaming wird bei Sonderzahlungen und Leistungsprämien berücksichtigt.

Im Zuge der Re-Auditierung zur familiengerechten Hochschule und der Ergebnisse der Großen Mitarbeitendenumfrage von 2018 hat die Hochschulleitung, unterstützt von der Frauenbeauftragten und in Abstimmung mit dem Personalrat, ab 2019 die Durchführung von Mitarbeitendengesprächen an der gesamten Hochschule im Turnus von zwei Jahren verpflichtend eingeführt. Diese ereignisunabhängigen Reflexionsgespräche unter vier Augen zielen auf eine Verbesserung der gemeinsamen Arbeit. Sie sollen eine gute Gesprächskultur und gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung fördern. Das Personalentwicklungsinstrument dient der strategischen Orientierung sowie der gerichteten und konstruktiven Zusammenarbeit von Führungskräften und Beschäftigten unter Berücksichtigung der persönlichen und familiären Lage.

Das Familien- und Frauenbüro bietet seit 2017 Fortbildungen bzw. Veranstaltungen insbesondere auch zu familien- und persönlichkeitsbezogenen Themen (z. B. Kommunikation, Zeitmanagement, Vereinbarkeit, Stressbewältigung) für Beschäftigte und das Führungspersonal der TH Aschaffenburg an. Es werden auch Veranstaltungen angeboten, die sich gezielt an Männer richten.

Soll-Zustand

Es gilt die Thematik im Hochschulalltag immer wieder zu reflektieren, das Bewusstsein zu erhalten und bei Abweichungen entgegenzusteuern. Die aktuell vorhandene offene und dem Gleichstellungsauftrag aufgeschlossene Kultur innerhalb der Hochschule muss gepflegt und als selbstverständlich aufrechterhalten werden. Denn Stereotypen werden oft unbewusst weitergelebt oder schleichen sich wieder ein, gängige Rollenbilder kommen zurück. Die Verbesserung ungünstiger Strukturbedingungen, die Wahrnehmung unbewusster Vorurteile und das konsequente Umdenken sind als Prozesse zu verstehen, die auf verschiedenen Ebenen immer wieder neu anzustoßen sind.

Ein wichtiger Schritt hierfür ist die Entscheidung der Hochschule für ein großes umfassendes Gleichstellungskonzept, das viele Details untersucht, beobachtet und hilft, im Blick zu behalten. Denn die Fortführung der geschilderten Einzelbausteine zur Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen (Ist-Zustand) darf nicht vernachlässigt und gleichzeitig müssen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden.

Das Verständnis für eine gendersensible Sprache wird nicht von allen geteilt. Kein Befund liegt vor zum Gleichstellungsbewusstsein bei den Lehrenden. Aber die Lehre prägt die nachwachsenden Generationen, so dass dort das Verständnis umso wichtiger ist. Zunächst wird zusätzliche Information (Leitfaden, Veranstaltungen, Trainings) helfen. Geplant sind ausgewiesene Fortbildungen zu Gender in Lehre und Forschung, Gender-

kompetenz allgemein oder Anti-Gender Bias-Trainings. Dafür müssen Mittel bereitgestellt werden. Gerade um dem (Unconscious) Gender Bias entgegenzuwirken, muss versucht werden, mit entsprechenden Fortbildungsangeboten und Veranstaltungen auf dem Feld des Gender Mainstreaming allen Interessierten (Studierenden, Lehrenden, Beschäftigten, Netzwerkpartnern und -partnerinnen und ggf. Öffentlichkeit) die Möglichkeit zu geben, sich auf diesem Feld weiter zu entwickeln. Auch hieran führt insofern kein Weg vorbei, als für zukünftige Horizon-Europe-Projekte ein proaktiver Ansatz bei der Ausräumung geschlechterbasierter Vorurteile verlangt wird.

Die Bilanz zu den 2019 angeordneten Mitarbeitendengesprächen könnte besser sein. Das Verständnis für die eigene Führungsrolle scheint nicht jeder oder jedem, insbesondere in der Professorenschaft, ausreichend bewusst zu sein. Hier gilt es zunächst, die Sicht beider Seiten noch einmal in den Blick zu rücken und zu vermitteln.

3.4 Qualitätssicherung

Qualitätssicherung bedeutet **systematische Erfassung der Gleichstellungsmaßnahmen und regelmäßige Überwachung ihrer Umsetzung**.

Ist-Zustand

Die Qualität der Gleichstellungsarbeit kommt regelmäßig auf den Prüfstand durch die fgh-Auditierung im 3-jährigen Turnus, die Fortentwicklung der Gleichstellungskonzepte (im 5-jährigen Turnus, mit Datenaktualisierung nach 2,5 Jahren) und durch die Evaluation der Zielvereinbarungen mit dem BayStMWK (im 1,5-jährigen Turnus), denn bisher war die Steigerung des Frauenanteils in der Wissenschaft dort stets ein Ziel. Hinzu kommt der Hochschulentwicklungsplan von 2017, der 2021 fortgeschrieben wird.

Weiterer Baustein des Qualitätsmanagements war die Große Mitarbeitendenumfrage von 2018, in die eigens die Vereinbarkeitsthematik als einzelne Frage eingebaut wurde.

Im Zuge des fgh-audit eingeführt wurde die geschlechtsspezifische Auswertung der regelmäßigen Studierendenbefragungen, die u. a. Fragen zur Zufriedenheit mit der Familiengerechtigkeit an der Hochschule enthalten. Die Ergebnisse werden auch der Hochschulfrauenbeauftragten vorgelegt.

Soll-Zustand

Nachhaltige Gleichstellungsarbeit benötigt Prozessbeschreibungen, die Abläufe transparent und effektiv abbilden und sichern. Ein kontinuierliches jährliches Gleichstellungs-Monitoring führt zu einer lückenlosen Aufmerksamkeit und Evaluie-

rung der Maßnahmen und ermöglicht zeitnahe Reaktion auf nicht ausbleibende Veränderungen. Die Frauenbeauftragte der Hochschule wird dafür zukünftig in ihrem jährlichen Bericht auch die geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte im nicht-wissenschaftlichen Personal präsentieren. Dafür muss das Familien- und Frauenbüro im Laufe jedes Jahres die aktuellen Daten erfassen. Neben der jährlichen Datenerfassung ist aber vor allem ein systematisches Controlling, bei dem die sich überschneidenden Ziele und Maßnahmen nachgehalten werden, anzustreben. Ein gutes Instrument dafür ist eine Überprüfung der gesetzten Ziele und geplanten Maßnahmen korrespondierend zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Aktuell hängt es überwiegend vom Engagement der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten ab, inwieweit Ziele im Blick behalten und Maßnahmen umgesetzt werden. Das ist nicht nachhaltig. An einer Hochschule ist mit wechselnden Verantwortlichen (z. B. zweijährige Amtszeit der gewählten Frauenbeauftragten der Hochschule) zu rechnen. Ohne eine Optimierung und Verstetigung der Prozesse laufen wertvolle Fortschritte und Entwicklungen Gefahr, wieder rückläufig zu sein und verloren zu gehen. Die umfangreichen bereits bestehenden Maßnahmen müssen nachhaltig gesichert und die Umsetzung geplanter neuer Maßnahmen muss vorangetrieben werden.

Befragungen müssen zielgerichteter das Gleichstellungsthema adressieren und nach der Auswertung auf Leitungsebene oder hochschulöffentlich diskutiert werden, um der Weiterentwicklung von Maßnahmen für die Mitarbeitenden an der Hochschule zu dienen.

3.5 Gleichstellung im nichtwissenschaftlichen Personal

Aktuelle Situation an der TH Aschaffenburg

Allen Mitarbeitenden dieser Personengruppe kommen die flexiblen Arbeitsmodelle (alternierende Wohnraumarbeit, flexible Heimarbeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit) zu Gute, wovon insbesondere die großzügigen Gleitzeitregelungen gut angenommen werden. Der weitestgehende Verzicht auf eine Kernarbeitszeit verschafft den Mitarbeitenden großen Spielraum für die Zeiteinteilung und verbessert damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gleichzeitig schützt die Rahmenarbeitszeit (6 – 20 Uhr) Familie und Gesundheit. Die flexiblen Arbeitsmodelle werden gleichermaßen von Frauen und Männern angenommen.

Die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin ist angesichts der erfreulich hohen Bewerbungszahlen als positiv einzustufen. Bei den Stellenausschreibungen (m/w/d) werden mehrere Aspekte beachtet: Zum einen werden Frauen besonders

ermutigt, sich zu bewerben, zum anderen werden Vereinbarkeitslösungen dargestellt und es wird auf die Teilzeitmöglichkeit hingewiesen.

Die Belange der Beschäftigten in Eltern- sowie Pflegezeit dürfen bei der Personalentwicklung nicht vernachlässigt werden. Deshalb hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Kontakthalteprogramm für aus familiären Gründen beurlaubte oder in Eltern-/ Pflegezeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgesetzt und bietet Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Patenschaften bzw. der Aufrechterhaltung des Informationsflusses auch während der Abwesenheit an.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei den Bewerbungsverfahren einbezogen. Sie kann die Bewerbungsunterlagen einsehen und sich in das Verfahren einschalten. Bewerberinnen und Bewerber bekommen den Hinweis, dass sie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Vorstellungsgespräch beantragen können. Diese bewährte Praxis wurde inzwischen auch auf den Bereich des wissenschaftlichen Personals und die Hochschulfrauenbeauftragte übertragen. Beide Beauftragte überwachen nun die Bewerbungsverfahren stichprobenartig.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Monatsgesprächen zwischen Kanzleramt und dem Personalrat teil. Darüber hinaus kann sie derzeit in ihrer Doppelfunktion als Justiziarin die wöchentlichen ‚Jours Fixes‘ mit Kanzler bzw. Kanzlerin und Präsidentin anlassbezogen nutzen, um Gleichstellungsthemen und Verbesserungsvorschläge zu platzieren. Gleiches gilt für den stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, der zugleich als Fachkraft für Arbeitssicherheit Gehör findet. Eine geschulte Pflegelotsin ist im Referat Personal etabliert und steht den Beschäftigten beratend zur Seite.

Im Betreuungsnotstand sucht die Hochschule mit den Beschäftigten unbürokratisch eine geeignete Lösung (z. B. Heimarbeit oder Mitbringen des Kindes an den Arbeitsplatz). Informationen zu Elternzeit, Elterngeld, Mutterschutz liegen aus. Die Gleichstellungsbeauftragte berät bei Bedarf und steht für individuelle Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Planung der Elternzeit, Pflegezeit, Rückkehr aus derselben zur Verfügung.

Zur Erhöhung des subjektiven Sicherheitsempfindens auf dem Campus vor allem in der Dämmerung und in der dunklen Jahreszeit wurden die Ausleuchtung der Wege verbessert und Büsche stärker zurückgeschnitten. Aktuell wird eine Videoüberwachung in den Morgen- und Abendstunden geprüft. Außerdem patrouilliert immer wieder ein Sicherheitsdienst oder die Polizei vermehrt Streife auf dem Campus. Diese Maßnahmen tragen zu einem erhöhten Sicherheitsgefühl aller Mitglieder der Hochschule bei.

Bewertung

Der Frauenanteil in der Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals ist mit knapp 59% verwaltungstypisch hoch, ebenso der Anteil von Frauen mit Teilzeitbeschäftigung mit knapp 61%. Aber auch an den zahlreichen befristeten Stellen haben Frauen den deutlich höheren Anteil mit 62%.

Zieht man in Betracht, dass sich an der TH Aschaffenburg in der Vergangenheit deutlich mehr Frauen beworben haben, ist es interessant zu beleuchten, ob sich in den Zahlen die tradierte Rollenverteilung zwischen Mann und Frau widerspiegelt und ob geschlechtsspezifische Hindernisse für die berufliche Fortentwicklung des Personals bestehen durch Ausgestaltung der Stellen. Verbunden damit könnte ein Dilemma zwischen der Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes Hochschule und den Karrieremöglichkeiten für Frauen sein. Es ist offensichtlich, dass sich Frauen häufiger auf Teilzeitstellen (79%) und auf befristete Stellen (72%) bewerben, wobei oft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Triebfeder hierfür sein wird.

Der relativ konstant geringe Anteil verbeamteter Frauen (knapp 28%) ist schwer zu verändern. Allerdings fällt zum einen die Fluktuation in dieser relativ kleinen Beschäftigtengruppe gering aus und zum anderen sind der Schaffung neuer verbeamteter Stellen Grenzen gesetzt.

Bei den Tarifbeschäftigten hingegen muss die konstant hohe Zahl an Frauen (knapp 72%) mit mehr als der Hälfte (gut 66 %) in Teilzeit nicht unbedingt ein positives Signal der Gleichstellung sein, zumal die Zahl der Befristungen erheblich gestiegen ist.

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen ist keine faktische Benachteiligung eines Geschlechts erkennbar: Zwar ist bei den Höhergruppierungen zu beobachten, dass Vollzeitbeschäftigte hier bessere Chancen haben und diese deutlich mehr Männer sind. Wie festgestellt, wurden gut doppelt so viele Vollzeitkräfte höhergruppiert. Aber immerhin war knapp die Hälfte der höhergruppierten Frauen teilzeitbeschäftigt, so dass auch hier keine indirekte Benachteiligung eines Geschlechts vorliegt. Dennoch scheint eine Teilzeitbeschäftigung dem beruflichen Fortkommen eher hinderlich zu sein. Eine nachteilige Auswirkung der Teilzeitbeschäftigung (insbesondere, wenn sie unbefristet ist) auf dienstliche Beurteilung und Beförderung bzw. Höhergruppierung soll weiterhin bewusst vermieden werden, da sie indirekt Frauen benachteiligen könnte, die an der TH mit knapp 61% mehr als viermal so häufig in Teilzeit arbeiten wie Männer mit nur 13%.

Durch die Übernahme familiärer Pflichten wie Kinderbetreuung bzw. Pflegetätigkeiten werden wertvolle soziale Kompetenzen

erworben, die auch im Berufsleben von Bedeutung sind. Kinderbetreuungszeiten und Pflegetätigkeiten sollen daher bei Einstellung und Höhergruppierung als positives Kriterium herangezogen werden. Umgekehrt dürfen Reduzierungen der Arbeitszeit, Auszeiten oder verlängerte Ausbildungszeiten aufgrund von familiären Pflichten nicht negativ gewertet werden.

3.6 Gleichstellung im wissenschaftlichen Personal

Das gesetzliche Ziel der Hochschulen, den **Frauenanteil auf allen Ebenen der Wissenschaft zu steigern**, ist eine **Daueraufgabe**. Der Handlungsbedarf ist bei einem **Frauenanteil von knapp 27%** auch an der TH Aschaffenburg unübersehbar. Noch immer sind Frauen im Bereich der Wissenschaft allgemein deutlich unterrepräsentiert. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Dazu gehören u. a. unbewusste Vorurteile sowie Stereotype. „Die Überwindung von Geschlechterstereotypen gehört zu den am schwierigsten zu erreichenden Veränderungen, da diese in unserer Gesellschaft allumgreifend sind und häufig nicht reflektiert werden.“ (HRK 2019). Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft mahnt die unvollendete Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb an und befürwortet einen Kulturwandel auf allen Ebenen, um die Akzeptanz von erforderlichen Maßnahmen zu gewährleisten (DFG 2020).

Gesamtsituation an der TH Aschaffenburg

In der kleinen Gruppe der **Lehrkräfte für besondere Aufgaben** ist aktuell das **Geschlechterverhältnis** mit zwei Männern und zehn Frauen **unausgewogen zu Lasten der Männer**. Angesichts der kleinen Gesamtmenge dieser meist befristeten Teilzeitstellen sind gezielte Maßnahmen zur Egalisierung dieses Verhältnisses derzeit nicht angezeigt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind im Vergleich zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern typischerweise deutlich **unterrepräsentiert**. Eine Erhöhung des **Frauenanteils von fast 26%** in dieser Personengruppe ist wünschenswert. An der TH Aschaffenburg sind wissenschaftliche Mitarbeitende fast ausschließlich in der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät beschäftigt. Die niedrige Studentinnenquote in MINT-Fächern erschwert die Rekrutierung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen – intern wie extern. In den letzten Jahren ist ihre Zahl aber leicht angestiegen.

Hauptaugenmerk ist zu richten auf den Professorinnenanteil, was auch erklärtes Anliegen der Politik ist. Der **Frauenanteil bei den Professuren der TH Aschaffenburg steigt** nach einer Konsolidierungsphase derzeit wieder an. Die Berufsquote im Jahr 2020 lag bei rund 67%. Diese erfreulichen Fortschritte bei der Besetzung neuer Professuren liegen innerhalb der Laufzeit der aktuellen Zielvereinbarung. Das Ziel eines Frauenanteils

an der Gesamtzahl der Professuren von **mindestens 22% Ende 2021** ist erreicht (*gegenwärtig 26,6%, Stand 11.2021*). Der **Professorinnenanteil**, der zum Stichtag bei **22,9%** lag, ist noch **ausbaufähig** und soll deshalb weiter aktiv gesteigert werden. Anzustreben sind grundsätzlich 30%, denn sie würden eine kritische Menge von Professorinnen erzeugen, die dann dafür sorgt, dass sich Geschlechtergerechtigkeit von alleine einstellt (buKoF 2018). Wegen der Weiterentwicklung des Profils zur Technischen Hochschule ist vor allem der **Professorinnenanteil der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät im Blick zu behalten**. Die Fakultät IW hat zum Stichtag einen Professorinnenanteil von 10,9% und setzt alles daran, diesen weiter zu erhöhen und zu halten (*gegenwärtig 18,3%, Stand 11.2021*). Der unterschiedliche Professorinnenanteil der Fakultäten spiegelt die unbrochenen Fächerpräferenzen von Frauen.

3.6.1 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Neu seit 2016 ist die Möglichkeit der Beteiligung der Frauenbeauftragten der Hochschule an den Einstellungsverfahren für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die Frauenbeauftragte wird vom Referat Personal über das neue Verfahren informiert und hat Zugriff auf die Bewerbungen. Eine regelmäßige intensive Begleitung der Einstellungsverfahren ist der Hochschulfrauenbeauftragten aber zeitlich nicht möglich, so dass es nur zu stichprobenartigen Prüfungen kommt.

Zur Förderung des weiblichen Nachwuchses wird seit 2002 das Qualifizierungsprogramm „rein-in-die-hörsäle“ der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (LaKoF Bayern/HAW) genutzt. Dabei werden Frauen auf dem Weg zur HAW-Professur bei der persönlichen wissenschaftlichen Karriereplanung bis zum Bewerbungsprozess vorbereitet, unterstützt und begleitet. Teil dieses Programms ist das Lehrauftragsprogramm (LAP), das weibliche Lehrbeauftragte über die LaKoF Bayern aus Mitteln des Wissenschaftsministeriums finanziert. Trotz intensiver Bewerbung finden sich regelmäßig nur wenig geeignete weibliche Lehrbeauftragte, die für das Programm in Betracht kommen. Auf das Promotions-Stipendienprogramm der LaKoF Bayern, ebenfalls Teil des Qualifizierungsprogramms, und die Veranstaltungsangebote der LaKoF Bayern für interessierte und potentiell qualifizierte Frauen wird ebenfalls regelmäßig im Haus und bei individuellen Beratungen hingewiesen. Die Maßnahmen werden fortgeführt.

Nachwuchsförderung spielt eine immer größere Rolle, auch im Zusammenhang mit der Stärkung der Forschungsaktivitäten an HAW. Promovierende und wissenschaftliche Mitarbeitende sind sehr wichtig für die Forschung. Der Bedarf steigt, gerade

im Hinblick auf die Hightech Agenda Bayern, die auch die HAW adressiert. Verbessert werden müssen die Qualifikationsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen insgesamt, um den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Maßnahmen zur gezielten Gewinnung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen rücken auch an der TH Aschaffenburg allmählich in den Fokus.

Wichtig für die Gewinnung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Promotion. Der geringe Frauenanteil (14%) an kooperativen Promotionen (überwiegend bei IW) ist Aufgabe für die Frauenförderung an der TH Aschaffenburg. Die Möglichkeit eines Promotionsstipendiums der LaKoF Bayern wird in der Fakultät IW regelmäßig beworben. Künftig soll das 2019 gegründete interdisziplinäre Doktorandenkolleg der TH Aschaffenburg für gezielte Frauenförderung genutzt werden. Eingespielt wird dort z. B. die BayWiss/LaKoF-Kampagne „I love science“, die im Frühjahr 2021 gestartet ist. Geplant bzw. im Gange sind auch Angebote oder die Vermittlung von Angeboten (Seminar, Coaching) zur Persönlichkeitsentwicklung von Doktorandinnen.

3.6.2 Professorenschaft

Eingeleitete Maßnahmen

Bei den Berufungsverfahren für die Besetzung einer Professur ist es gemäß der Grundordnung Aufgabe der Fakultätsfrauenbeauftragten auf die Einstellung von Frauen hinzuwirken unter dem Vorbehalt der Eignung, Befähigung und fachlichen Qualifikation. Um hier für eine gleichmäßige Qualität der Frauenförderung zu sorgen, wurden in den letzten beiden Jahren von der Hochschulfrauenbeauftragten erste Schritte zu einer Optimierung der Prozesse unternommen. Sie informiert über geeignete Fortbildungsmöglichkeiten (z. B. das LaKoF Bayern Basisseminar für Fakultätsfrauenbeauftragte) und bezieht die Fakultätsfrauenbeauftragten in die Gleichstellungsarbeit ein.

Ein entscheidender Schritt war im Sommer 2019 die verstärkte Implementierung der Frauenförderung in die Prozessbeschreibung zum Berufungsverfahren: Die Hochschul- und die Fakultätsfrauenbeauftragten werden umfassend einbezogen, in den Prozessablauf zur Rekrutierung von Bewerberinnen eingebunden und gestalten diesen je nach Art der ausgeschriebenen Professur u. a. mit eigenen Aktivitäten der aktiven Rekrutierung mit. Der Berufungsausschuss ist seitdem mit mindestens einer Professorin (neben der Fakultätsfrauenbeauftragten) zu besetzen. Insgesamt soll der Frauenanteil im Berufungsausschuss mindestens 30% betragen. Darüber hinaus wurden Dekane und Fakultätsfrauenbeauftragte mit denselben Hintergrundinformationen ausgestattet mit der Bitte, die jeweiligen Ausschussvorsitzenden zu sensibilisieren.

*„Die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen ist im Sinne einer gleichen Teilhabe grundgesetzlich geboten und politisch gewollt. Zudem kann nur durch die gleichberechtigte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen das vorhandene Innovations- und Talentpotenzial voll ausgeschöpft werden. Divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen wirken sich aufgrund der Vielfalt der Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ihrer Mitglieder in der Regel positiv auf die Qualität der Wissenschaft aus.“
(DFG 2020)*

Ein wichtiger Schwerpunkt der Gleichstellungsförderung im wissenschaftlichen Bereich liegt deshalb in der geschlechtergerechten Gestaltung der Berufungsverfahren, deren Optimierung im Juli 2019 auf Anregung der Hochschulfrauenbeauftragten als Maßnahme Eingang in die aktuelle Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium gefunden hat. Anzusetzen ist bereits bei der Bewerbungssituation. Potentielle Bewerberinnen müssen frühzeitig und wirkungsvoll angesprochen werden. Hier hat sich bereits einiges getan. Die Maßnahmen sind im Prozessablauf verankert und ihre Umsetzung wird von den Fakultätsfrauenbeauftragten überwacht und unterstützt.

Zu den Einzelmaßnahmen, die seit 2019 eingeführt sind, gehören:

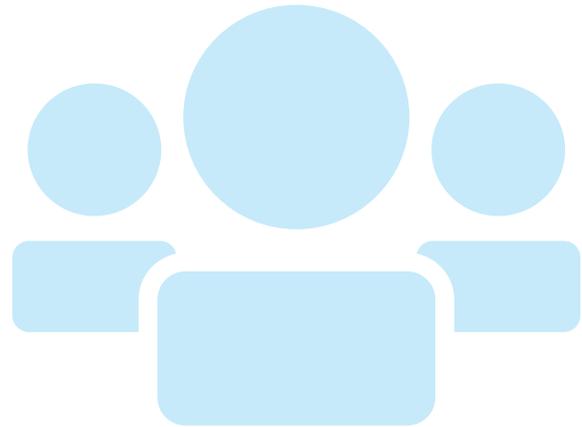
- Verwendung eines in der Wortwahl **verbesserten**, möglichst geschlechtersensiblen **Ausschreibungstextes** mit entsprechenden Textbausteinen, der Frauen explizit anspricht, aber auch Hinweise auf die Familiengerechtigkeit der Arbeitsbedingungen und die Hochschulfrauenbeauftragte als Ansprechpartnerin gibt
- **gezielte und großzügige Verbreitung des Ausschreibungstextes**, nicht nur in den üblichen Medien, sondern auch unter der gesamten Professorenschaft und auf bzw. in ausgesuchten Portalen und Datenbanken, wozu seit dem Beitritt der Hochschule zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen (Komm, mach MINT) auch das dortige Stellenportal gehört

- **gezielte Ansprache potentiell geeigneter Kandidatinnen (aktive Rekrutierung)** mittels digitaler Nutzung von Wissenschaftlerinnennetzwerken, sowie aktive Suche in der Datenbank FemConsult
- **erste Standardisierung der beschriebenen Rekrutierungsverfahren**
- **Dokumentationspflicht** für die Berufungsausschussvorsitzenden hinsichtlich der ergriffenen Rekrutierungsmaßnahmen mit Hilfe einer standardisierten Vorlage
- Nutzung externer **Personalberatung** zur gezielten Suche vorrangig nach geeigneten Bewerberinnen in verschiedenen Verfahren, zunächst vor allem für die Stellenbesetzung in der Fakultät IW, positive Evaluation und Vereinbarung eines Rahmenvertrages (bis Mitte 2023) zur Nutzung einer Personalagentur in zehn weiteren Verfahren an beiden Fakultäten

Um das Berufsbild der HAW-Professur vor allem unter geeigneten Akademikerinnen besser bekannt zu machen, haben die jeweiligen Frauenbeauftragten 2013 und 2018 das zweitägige Seminar „Berufsziel Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften“ der LaKoF Bayern an die Hochschule geholt. Im Frühjahr 2021 fand ein virtueller Informationsabend zum Thema an der TH Aschaffenburg statt. Zur Verbesserung der Außenwahrnehmung der Vorzüge einer Hochschulprofessur ist von der LaKoF Bayern für das gesamte Jahr 2021 eine landesweite SocialMedia-Kampagne unter dem Titel „WerdeProfessorin.de“ ausgerollt worden (<https://werdeprofessorin.de/>), die auf das Berufsbild „Professorin an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften“ aufmerksam machen und Frauen motivieren möchte, diesen Beruf zu ergreifen. Daran beteiligt sich die TH Aschaffenburg finanziell, durch entsprechende SocialMedia-Aktivitäten und der Frauenbeauftragten der Fakultät WR als Role Model für die bebilderte Kampagne.

Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes TH Aschaffenburg

Die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule zeigt sich für die Professorinnen und auch Professoren mit Familie u. a. in der Stundenplangestaltung. Seit 2010 ist es erklärter Wille beider Fakultäten, Wünsche lehrender Eltern zu berücksichtigen und so die Familienfreundlichkeit aufrechtzuerhalten bzw. auszuweiten, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Daran hat sich nichts geändert. Die TH Aschaffenburg zeichnet sich neben ihrer langjährigen Familiengerechtigkeit auch als herausragender Forschungsstandort aus. Beides wird nach außen kommuniziert, dazu gehört u. a. die Betonung der fgh-Zertifizierung und die Aufnahme einer entsprechenden An-



sprechperson im Ausschreibungstext. Neue Möglichkeiten der modernen Kommunikation sind mit dem Instagram-Kanal des Familien- und Frauenbüros geschaffen.

Aktionen zur Bewerbung des Berufsbildes HAW-Professorin laufen. Auf der Website kann die Information noch optimiert werden, insbesondere hinsichtlich der Voraussetzungen für die Bewerbung, der Information über den Ablauf des Berufungsverfahrens, aber auch der Präsentation eines noch zu installierenden Onboarding-Programms. Bisher gibt es nur erste Ansätze in Form von Mentoring oder Patenschaft für neu berufene Kolleginnen und Kollegen, unterschiedlich ausgestaltet in den Fakultäten. Ein weiterer Ausbau dieser Punkte ist im BMBF-geförderten Projekt „Prof @ THAB 2030“ enthalten, das im Mai 2021 gestartet ist.

Optimierung der Ausschreibungen

Der Rahmentext für die Ausschreibung unterliegt einem andauernden Verbesserungsprozess. Anregungen zur gendersensiblen Wortwahl im eigentlichen Ausschreibungstext wurden und werden in die Fakultäten eingespielt. Allerdings wird wegen der Vielzahl und Diskontinuität der Beteiligten eine stärkere Verstärkung angestrebt, Formulierungen der Ausschreibungstexte in beiden Fakultäten sind auf den Prüfstand. Dekane und Fakultätsfrauenbeauftragte sind beteiligt. Auch hier gibt es Synergien mit dem Projekt „Prof @ THAB 2030“, die genutzt werden.

Qualität bei Berufungsverfahren und Berufungen

Transparenz und Fairness in Berufungsverfahren sind wichtig für die erfolgreiche Rekrutierung von Professorinnen und Professoren. Deshalb wurden erste Handlungsempfehlungen zur Geschlechtergerechtigkeit in den Verfahren mit der überarbeiteten „Prozessablaufbeschreibung Berufungsverfahren an der TH AB“ von der Hochschulfrauenbeauftragten auf den Weg gebracht. Das Verfahren wird aktuell u. a. im Projekt

„Prof @ THAB 2030“ weiter und umfassend auf Fairness und Transparenz überprüft. Auch hier ist wegen der wechselnden Besetzung der Berufungsausschüsse auf eine regelmäßige Sensibilisierung aller Beteiligten zu achten. Neben der erneuten Überprüfung der bestehenden ‚Prozessablaufbeschreibung Berufungsverfahren an der TH AB‘, ist ein Leitfaden für die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren geplant; beides wird durch das Projekt „Prof @ THAB 2030“ begleitet bzw. umgesetzt. Ein weiterer wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Neudefinition der Berichterstattung über das Verfahren an die Hochschulleitung (Art. 18 Abs. 2 BayH-SchPG) aus dem Frühjahr 2021. Diese erfolgt nun durch eine Professorin oder einen Professor aus der jeweils anderen Fakultät.

Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG und Gleichstellung nach Art. 3 Abs. 2, 3 GG schließen sich nicht aus. Aber die Qualitätskriterien für die Besten müssen überdacht werden. Interpretationsspielräume bei Leistungsanforderungen müssen daher mit Hilfe eines möglichst genormten Anforderungskataloges bzw. formaler Leistungsanforderungen minimiert werden. Bisher sind die Qualitätskriterien definiert durch die primär männlich geprägte Wissensgemeinschaft; es kann aber nicht nur nach Impact-Faktoren gehen, sondern Qualitätsstandards müssen auch Führungs- und Genderkompetenz beinhalten (bukof 2018). Der Wissenschaftsrat weist darauf hin, dass Impact-Faktor und Quantität nicht allein relevant sind, sondern die Qualität und andere Leistungsdimensionen auch zählen (bukof 2018). Im Berufungsprozess bei der Bewertung der bisherigen wissenschaftlichen Leistung sollen Familienzeiten unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese gesondert berücksichtigt werden. Die Rahmenbedingungen, innerhalb derer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einer Hochschule agieren, bevorzugen typischerweise männliche Lebensentwürfe. Die Personalauswahl ist vielfach noch am männlichen Standardlebenslauf mit dem kontinuierlichen Dreiklang von Bildung, Erwerbsphase und Ruhestand orientiert. Die TH Aschaffenburg will verhindern, dass weibliche Wissenschaftlerinnen bei gleicher Qualifikation als weniger für die Einstellung geeignet eingeschätzt und Brüche im Lebenslauf als Makel angesehen werden.

3.7 Gleichstellung in der Studierendenschaft und Nachwuchsgewinnung

Der **Studentinnenanteil bei IW mit unter 25%** offenbart, dass die Studienfachwahl junger Frauen nach wie vor aufgrund geschlechtertypischer Präferenzen erfolgt. Etwa die Hälfte der Schülerinnen fühlt sich allgemein nicht ausreichend ermutigt, etwas „Mädchenuntypisches“ zu studieren, weshalb viele Projekte wie auch der Girls’Day oder das BayernMentoring gerade Mädchen adressieren. Bereits 2010 wurde festgestellt, dass die

bisherigen Aktivitäten an der Hochschule weiter ausgeweitet werden müssen, es aber aufgrund der bisherigen Erfahrungen trotz intensiver Bemühung im Studierendenmarketing, auch mit Maßnahmen, die speziell Mädchen und junge Frauen ansprechen, nicht realistisch ist, eine signifikante Steigerung in den technischen Studiengängen zu erwarten.

Das ist nicht verwunderlich, denn obwohl Projekte zur Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen überall einen festen Platz im Hochschulgefüge haben, sind nur rund 30% Frauen unter den Studierenden der MINT-Fächer. Eine entsprechende Ursachenforschung war Gegenstand eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen in MINT-Studiengängen an HAW“ von Forscherinnen der OTH Regensburg und der HS München. Gezeigt hat sich, dass viele Projekte immer noch in klassischer Weise Studentinnen adressieren, diese aber ungern als förderbedürftig gesehen werden wollen und sich vielmehr Angebote wünschen, die auf ihre spezifischen Lebensumstände eingehen (z. B. Elternschaft, Sprachbarrieren, etc.).

Die TH Aschaffenburg will nach wie vor den Studentinnenanteil in MINT- und MINT-nahen Fächern erhöhen. Ein Schritt in diese Richtung ist der Beitritt der Hochschule zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen, *Komm, mach MINT* im Mai 2020. Auch der offizielle Beitritt der TH Aschaffenburg zur bundesweiten Initiative Klischeefrei im Herbst 2020 ist ein hochschulpolitisches Signal für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees. Ein sicherer Weg ist auch die Etablierung der neuen, interdisziplinär ausgerichteten Studiengänge. Projekte zur gezielten Ansprache von Schülerinnen und Studentinnen müssen gut überlegt gewählt und gestaltet sein. Hier gibt es noch deutlichen Handlungsbedarf.

3.7.1 Studierende in besonderen Lebenslagen

Für Studierende mit Kind, Pflegeverpflichtung und/oder Berufstätigkeit gibt es spezielle Angebote:

- Möglichkeit der **Beurlaubung für Studierende** mit Kindern oder Pflegeverpflichtungen auf Antrag; für die Beurlaubung aufgrund von Mutterschaftsurlaub und Elternzeit gibt es besondere Regelungen, in diesem Fall dürfen auch während der Beurlaubung Prüfungsleistungen erbracht werden und die Beschränkung auf zwei Urlaubssemester gilt nicht
- **Streckung der Praxissemester** für Studierende mit Kindern
- **Voreinwahl für PLV und Wahl-(pflicht-)fächer seit Sommersemester 2017**

- **Familienfreundliche Studiengänge**, die die Vereinbarkeit von Studium und Familie besonders ermöglichen, weil sie eine zeitliche und räumliche Flexibilisierung gewährleisten, z. B. berufsbegleitende ingenieurwissenschaftliche Studiengänge, aber auch der verstärkt auf Blended Learning setzende Studiengang Betriebswirtschaft für kleine und mittlere Unternehmen sowie die Möglichkeit, den Masterstudiengang Wirtschaft und Recht in Teilzeit zu studieren

3.7.2 Schülerinnen

Für die Hochschule essentiell ist die frühzeitige **Gewinnung von wissenschaftlichem Nachwuchs**. Im Sinne der Gleichstellungsförderung muss in erster Linie der Anteil von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöht werden. Dafür ist es notwendig, technisch ausgerichtete Berufsbilder für junge Frauen interessant zu machen und den weiblichen Nachwuchs zu ermutigen, dem gefestigten Rollenbild von Männer- und Frauenberufen entgegenzutreten. Neben der zwischenzeitlichen **Einführung neuer Studiengänge in IW**, die wegen ihrer Interdisziplinarität, Internationalität und Anwendungsorientierung Frauen besonders ansprechen, bietet die TH Aschaffenburg verschiedene Projekte für Schülerinnen an:

- seit 2003 Organisation (Frauenbeauftragte IW) und Teilnahme am bundesweiten **Girls'Day**, der jedes Jahr mehr als 100 Schülerinnen aus Stadt und Landkreis an die TH Aschaffenburg zieht
- seit 2007 regelmäßige **Schulbesuche**, um dort alle Studiengänge vorzustellen; an beiden Fakultäten gibt es Schulbeauftragte in der Professorenschaft und in enger Abstimmung mit dem Career Service und einer festangestellten Kraft in der Fakultät IW werden Schulbesuche koordiniert, vorbereitet und durchgeführt
- **Förderung von MINT-Aktivitäten** durch die Hochschule durch Programme wie MINTze und SANTO, die allen Studierenden offenstehen. Das Projekt MINT-Studierende zum Erfolg führen (MINTze) will die Absolvierendenquote in allen MINT-Studiengängen unter Beibehaltung der Qualität der Abschlüsse steigern. Die Schüler-Akademie für Naturwissenschaft und Technik in der gymnasialen Oberstufe (SANTO) will Schülerinnen und Schüler der Oberstufe für naturwissenschaftlich-technische Fächer begeistern und ihnen Kompetenzen zur Studien- und Berufswahl vermitteln.
- moderne gendersensible **Microsite** zur gezielten Ansprache von Studieninteressierten

- seit 2020 Erstellung von **Videos für einzelne Studiengänge** in den beiden Fakultäten

- Kontaktsuche zu jungen Leuten über verschiedene **Instagram-Kanäle** (hochschulweit und in einzelnen Studiengängen)

3.7.3 Studentinnen

Eine Unterstützung von Studentinnen auf ihrem Weg zum Abschluss, die deren Motivation und Durchhaltevermögen bzw. wissenschaftliches Selbstbewusstsein stärken soll, geschieht folgendermaßen:

- **Unterstützung der Studentinnen beider Fakultäten** mit Hilfe **verschiedener Förderprogramme**, z. B. seit 2018 jährliche Stipendien und Preise der Regionalgruppe Aschaffenburg von ZONTA International
- gezielte **Förderung von Studentinnen der Fakultät IW** mit einem speziellen dreistufigen Mentoring-Programm, angesiedelt beim **BayernMentoring**: Dieses Projekt **FRAUKE MentorING** wurde im WiSe 2004/05 ins Leben gerufen und wird vom Familien- und Frauenbüro koordiniert. In der zweiten Programmstufe „Big sister – little sister“ stehen Studentinnen aus höheren Semestern Erstsemester-Studentinnen mit Rat und Tat zur Seite, damit diese möglichst schnell und reibungslos in ihr Studium starten. Auf der ersten Programmstufe „Eine Ingenieurin als Freundin“ geben erfahrene Ingenieurinnen Studentinnen aus höheren Semestern Tipps und Informationen zu einem erfolgreichen Berufseinstieg. Ziel dieser Stufe ist ein gelungener Übergang vom Studium in den Beruf sowie der Aufbau eines langfristigen Netzwerks. Flankiert wird das Projekt von zielgruppenspezifischen Veranstaltungen und Seminaren. Die Einführung der dritten Stufe „Meine persönliche Studentin“ (Studentin coacht Oberstufenschülerin) ist geplant.
- der Nachwuchsgewinnung allgemein förderlich wird auch die bereits eingeleitete Erhöhung des Professorinnenanteils in der Fakultät IW sein. **Mehr weibliche Role Models** werden Schülerinnen anziehen und können dabei helfen, Studentinnen zu einem zielstrebigem Erklimmen der Qualifikationsleiter zu motivieren.

4. Aktionsplan Gleichstellung – ein Überblick

Zu jedem ermittelten Handlungsfeld sind künftige Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit an der TH Aschaffenburg festgeschrieben worden.

Nachhaltige Organisation der Gleichstellungsarbeit

Die Organisation ist bereits gut vorangeschritten. Durch die Hochschulreform können sich die rechtlichen Rahmenbedingungen ändern, eine Neuausrichtung in Bezug auf die Inhalte der Gleichstellungsarbeit wird nicht erwartet.

Lebendige Familiengerechtigkeit

Auch wenn die Hochschule in ihrem Bemühen um Familiengerechtigkeit vorbildlich vorangeht und sich dank des fhg-audits vieler Probleme bewusst ist, bleibt dieses Thema Daueraufgabe, deren Bewältigungsstrategien auch von äußeren Einflüssen (z. B. Corona-Pandemie) geprägt wird.

Bewusstseinschärfung Chancengerechtigkeit – Einführung Qualitätsmanagement

Die bestehenden Maßnahmen sind vor allem aus Initiativen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten heraus entstanden. Die TH Aschaffenburg begreift zukünftig die Gleichstellung immer mehr als Querschnittsaufgabe und sorgt übergreifend für eine vertiefte Bewusstseinsbildung.

Gleichzeitig ermöglicht ein strategisches Gleichstellungscontrolling mit Kennzahlen und Messgrößen das systematische und zielgerichtete Vorgehen. Wegen der übergreifenden Thematik müsste die Überwachung der Zielerreichung idealerweise an einer Stelle zusammengeführt und sämtliche Verpflichtungen der Hochschule aus den verschiedenen Steuerungsinstrumenten von dieser zentralen Stelle gebündelt werden. Diese Überlegung muss mittelfristig weiterverfolgt werden.

Sicherung der Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen Personal

Die zahlenmäßige Gleichstellung ist in diesem Bereich nicht das Kernproblem; bei den Tarifbeschäftigten hingegen fällt vielmehr die hohe Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen auf. In den geringeren Entgeltgruppen ist dieser Anteil besonders hoch. Entscheidend ist deshalb, für alle unabhängig vom Geschlecht gleiche Entwicklungschancen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Die gezielte Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung der Beschäftigten, insbesondere nach einem familiär bedingten zögerlichen Start ist unabdingbar, um gutes Personal längerfristig an die Organisation zu binden.

Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren (ZV 4.0)

Der Professorinnenanteil an der TH Aschaffenburg ist noch nicht ausreichend und in der aktuellen Zielvereinbarung mit dem Ministerium prioritäres Ziel. Etliche Maßnahmen sind bereits auf den Weg gebracht, andere stehen noch aus. Unbedingt müssen Synergieeffekte erzeugt und genutzt werden im Zusammenhang mit dem Projekt „Prof @ TH AB 2030“, das im Mai 2021 gestartet ist.

Abbau von Stereotypen – Gewinnung von Studentinnen für die Fakultät IW (ZV 4.0)

Die MINT-Nachwuchsförderung an der TH Aschaffenburg im Hinblick auf Mädchen ist weiter auszubauen. Die Attraktivität der Studiengänge in IW für Frauen zu steigern bleibt Daueraufgabe. Es gilt geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um insbesondere Schülerinnen anzusprechen und für die Studiengänge der Fakultät IW zu begeistern. Gleichzeitig dürfen die Studentinnen allgemein nicht aus dem Blick geraten.

5. Schlusswort

Durch die lückenlose Aufarbeitung der Daten seit 2010 ist es gelungen, die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der Hochschule umfassend zu dokumentieren, was in erster Linie dem Engagement des Familien- und Frauenbüros unter der Leitung der Frauenbeauftragten der Hochschule in enger Zusammenarbeit mit beiden Gleichstellungsbeauftragten zu verdanken ist. Dadurch wird der Hochschule eine ideale Grundlage für eine zukünftige engmaschige Datenbeobachtung geliefert.

Mit dem Aktionsplan Gleichstellung beweist die Hochschule ihr Selbstverständnis, das gelenkt ist von Verantwortungsbewusstsein und der Überzeugung, dass Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Geschlechter realisierbar sind.

Die aktuelle Zielvereinbarung (2019 – 2022) mit dem erklärten politischen Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an Professuren hat die Hochschule bis hierher bereits intensiv genutzt, um verschiedene gleichstellungspolitische Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Die gesicherte Finanzierung dieser Maßnahmen erleichtert den Akteurinnen und Akteuren die Umsetzung und motiviert, auch größere Vorhaben in die Hand zu nehmen.

Ideal ergänzt werden diese Maßnahmen durch das BMBF geförderte Projekt „Prof @ TH AB 2030“, das Bestrebungen aus dem Gleichstellungskonzept aufgreifen und weiterverfolgen kann.

Ein Arbeits- und Studienort, an dem alle Geschlechter auf allen Ebenen gleichberechtigt und in etwa gleichverteilt gemeinsam wirken können, ist ein Ort von Toleranz und Kreativität – unerlässliche Bausteine für eine erfolgreiche Zukunft. Deshalb spielt der Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit auch im Rahmen der Forschungsförderung mittlerweile eine Schlüsselrolle. Dies belegen die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ oder auch die Anforderungen des neuen EU-Rahmenprogramms für Forschung und Innovation „Horizont Europa“ an Gleichstellungspläne.

Die Hochschulreform und Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes sind in vollem Gange. Die Überarbeitung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes wurde verschoben. Die Hochschulen haben als Orte der Forschung und Lehre durchaus große Spielräume und gehen als Vorreiterinnen voran, um ihrer Verantwortung für die Gesellschaft als Ganzes gerecht zu werden: „Die Hochschulen sind prägende Einrichtungen für junge Menschen und bestimmen so entscheidend das gesellschaftliche Miteinander in unserer Zukunft. Die Förderung von Gleichberechtigung und Vielfalt hat daher als eigenständige Aufgabe besondere Bedeutung.“ (BayStMWK 2020)

Impressum

Herausgeberin

Prof. Dr. Eva-Maria Beck-Meuth, Präsidentin der TH Aschaffenburg (V.i.S.d.P.)

Redaktion

Prof. Dr. Kristina Balleis, Jutta Zang

Grafik

be designed – Die Designagentur
Jana Di Palo
Östliche Ringstraße 7
63225 Langen

Lektorat

Familien- und Frauenbüro

Anschrift der TH Aschaffenburg

Technische Hochschule Aschaffenburg
Würzburger Str. 45
63743 Aschaffenburg

November 2021



PARTNER VON:





TH Aschaffenburg
university of applied sciences

www.th-ab.de