



Bericht der Frauenbeauftragten im Senat

Prof. Dr. Kristina Balleis

17. Januar 2024



TH Aschaffenburg
university of applied sciences

Wirkungsfeld Frauenbeauftragte* der Hochschule im Jahresrückblick

(SoSe 23 & WiSe 23/24)

*Art. 22 III 1 BayHIG: „Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst“

Arbeitsthemen und Programme

Hochschulentwicklung in Abstimmung mit der HL	Gremienarbeit etc.	Frauenprogramme (tw. Budget LaKoF Bayern)
<ul style="list-style-type: none"> • Projektleitung audit fgh • Gleichstellungskonzept 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit in allen Hochschulgremien 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrauftragsprogramm (LAP) ‚rein-in-die-hörsäle‘ (seit 2010)
<ul style="list-style-type: none"> • ZV 4.0: Professorinnenquote • Gender Mainstreaming 	<ul style="list-style-type: none"> • Forschungskommission • Deutschlandstipendium 	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterqualifizierungs- / Promotionsstipendien
<ul style="list-style-type: none"> • Themenspezifische Seminare / Veranstaltungen für Hochschulangehörige 	<ul style="list-style-type: none"> • AK Antidiskriminierung TH AB • LaKoF Bayern • (BuKoF) 	<ul style="list-style-type: none"> • BayernMentoring: Projekt FRAUKE (seit 2005)
<ul style="list-style-type: none"> • Beratung • Kinderbetreuungsfragen • Sexuelle Diskriminierung etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung Gleichstellungsbeauftragte A'burger Behörden 	<ul style="list-style-type: none"> • Bayern „girlsgotech“: jährlicher Girls' Day • Team und Tech Challenge – girls only
<ul style="list-style-type: none"> • Leitung Familien- und Frauenbüro 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertreterversammlung Studierendenwerk 	<ul style="list-style-type: none"> • Seminare, Vorträge, Workshops

Steigerung Frauenanteil in der Wissenschaft: Maßnahmen (Art. 22 I 4 BayHIG)

- **Female Empowerment Angebote** für Studentinnen und Professorinnen sowie LfBA (w)
- **Förderung Lehraufträge (LAP):** SoSe 23 je 1 LB in WR u. IW
- Bewerbung im **Professorinnenprogramm 2030** mit Konzept „Das Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule“
- Bewerbung **Preise ZONTA Club Aschaffenburg** (WR und IW): SoSe 23 Auszeichnung von 6 Studentinnen
- Mitarbeit **Lenkungsausschuss**, AK Ablauf BV, Unterstützung Prof@THAB2030
- Rahmenvertrag **Personalagentur Venohr** (ausgelaufen 6/2023)
- Mitwirkung **Digitale Sprechstunde „Werde Professorin“** (LaKoF)
- Unterstützung LaKoF / BayWiss **Promotions-Kampagne**
- **Online Get-together** für Professorinnen/LfBA (w) 1x pro Semester



<https://www.th-ab.de/forschung/karriere/promotion/promovierende-des-idok/caroline-lourenco-alves>

FRAUKE-Netzwerk / BayernMentoring (Koordination Projektteam Prof. Oetzel / Judith Wolf)



- Projekt für IW-Studentinnen
- Steigerung der Attraktivität der IW-Studiengänge für Frauen
- Begleitung während des Studiums mit Fokus auf erfolgreichen Abschluss und Berufsstart

FRAUKE-Jahr: Oktober 2022 – Juni 2023

Aktive Ansprache der Erstsemester (Postkarten-Mailing, Vorstellung in allen IW Studiengängen)

Auftaktveranstaltung mit Escape Challenge unter Beteiligung diverser Labore

Seminare und Workshops, z.B. Personal Branding

Netzwerktreffen zur Förderung des Austauschs zwischen Studentinnen sowie mit Praktikerinnen

Mentoring: Direkter Austausch auf Augenhöhe zwischen Mentee und Mentorin

Vorträge von Gastrednerinnen als Rolemodel

Gemeinsame Aktivitäten, wie Informatica Feminale in Bremen

www.th-ab.de/frauke

FRAUKE-Netzwerk / BayernMentoring

FRAUKE für Studentinnen

FRAUKE bietet Studentinnen der Fakultät Ingenieurwissenschaften der TH Aschaffenburg die Möglichkeit sich frühzeitig mit Studentinnen höherer Fachsemester sowie erfolgreichen Frauen in MINT-Berufen zu vernetzen.

Regelmäßige
Netzwerktreffen

Seminare und
Workshops

Mentoring

- Junior – Mentoring

- Profi – Mentoring

FRAUKE für Schülerinnen

FRAUKE bringt MINT-Themen interessierte Schülerinnen in Kontakt und in Austausch mit Studierenden, Profs und Mitarbeitenden der TH Aschaffenburg.

Team and Tech
Challenge – girls only

Girls' Day

Team and Tech Challenge – girls only

02. – 04.11.2023

- Begeisterung von Schülerinnen für MINT-Themen
- Kennenlernen der TH Aschaffenburg und des Campus

Regelmäßiges dreitägiges Event in den bayerischen Herbstferien

Team aus Mitarbeitenden und Studierenden der TH unter Leitung von Prof. Dr. Marie Caroline Oetzel (Frauenbeauftragte der Fakultät IW) und Prof. Dr. Timea Illes-Seifert

9 Teilnehmerinnen ab 14 Jahren, Schülerinnen verschiedener Schulen der Region

Ideengenerierung mittels Design Thinking

Experimentieren mit unterschiedlichen Bewegungs- und Sensor-Komponenten eines humanoiden Roboters

Erlernen und Verwenden einer visuellen Programmiersprache

Iterative Entwicklung einer konkreten Aufgabenstellung im Team mittels agiler Methoden

Multimediale Präsentation der Ergebnisse am Samstag vor großem Publikum aus Eltern, Großeltern, Geschwistern, Freundeskreis sowie Übergabe der Teilnahmezertifikate

www.th-ab.de/ttc



Neue Maßnahmen

Hochschulvertrag 2023 – 2027 (III.4/5)

Schärfung Profil familiengerechte Hochschule: Re-Zertifizierung und Beitritt Charta „Familie in der Hochschule“

Zielquote 30,2 % Professorinnen zum Stichtag 1.12.2026

Gezielte Rekrutierung von Frauen für Professuren

Gendersensibilisierung

Übernahme Thema Pflege

Jutta Zang ist Pflegelotsin für alle Hochschulangehörigen seit 5/2023

<https://www.th-ab.de/pflegeverantwortung>

Planung „Woche der Vielfalt an der TH Aschaffenburg“

Geplant erstmalig für 27.-29. Mai 2024

AK Vielfalt (AK Antidiskriminierung + AK Gleichstellung + weitere Akteur:innen)

Instagram Story Reihe zum Thema WiSe 2023/24

Laufende Maßnahmen

Familien- und Frauenbüro auf Website der TH AB

<https://www.th-ab.de/familien-frauen>

Kurzfassung GSK (dt./engl.) auf Website als Download

<https://www.th-ab.de/hochschule/organisation/organisationseinheiten/familien-und-frauenbuero/geschlechtergerechtigkeit#gender-equality-plan-2855>

Antidiskriminierungs-RL TH AB 2022

<https://www.th-ab.de/antidiskriminierung>

Moodle-Kurs Gendergerechte Sprache / Flyer „Fair formulieren“ 2. Auflage

<https://moodle.th-ab.de/course/view.php?id=1746>

Verstetigung Zertifizierung audit fgh

Re-Audit 2025 (Z 7)

Monitoring Maßnahmenumsetzung GSK 2020-2025

Richtlinie gegen Diskriminierung an der TH Aschaffenburg (AntiDiskrRL)

Grundsätze, Maßnahmen und Verfahren bei Diskriminierung, Benachteiligung,
sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking



Ansprechpersonen Art. 25 BayHIG

Ansprechpartnerin	Ansprechpartnerin	Ansprechpartnerin
		
Johanna Klos	M.Sc. Katharina Kuhnert	Bettina Quiroga-Sommer
Mitarbeiterin Marketing	Mitarbeiterin Fakultät Ingenieurwissenschaften	Dekanatsmanagerin GW
 Würzburger Straße 45 Raum C1/22/E07 63743 Aschaffenburg	 Würzburger Straße 45 Raum C1/24/206 63743 Aschaffenburg	 Würzburger Straße 45 Raum C1/04/E03 63743 Aschaffenburg
 johanna.klos(at)th-ab.de	 katharina.kuhnert(at)th-ab.de	 bettina.quiroga-sommer(at)th-ab.de
 (0 60 21) 4206 - 552	 (0 60 21) 4206 - 918	 (0 60 21) 4206 - 402
E-Mail schreiben ↗	E-Mail schreiben ↗	E-Mail schreiben ↗

Weitere Beratungsstellen:



<https://www.th-ab.de/hochschule/organisation/beauftragte>

Moodle Kurs

Gendergerechte Sprache



Moodle Kurs id=1746

- ▶ Warum gendergerechte Sprache an der TH AB?
- ▶ Wo steht die TH AB?
- ▶ Was empfiehlt die TH AB?
- ▶ Was steht dazu im Aktionsplan Gleichstellung 2020-2025 der TH AB?
- ▶ Was gilt für Prüfungsleistungen (Abschluss-, Seminararbeiten, Klausuren etc.) an der TH AB?
- ▶ Wer hilft mir an der TH AB beim Gendern?
- ▶ Genderwörterbücher u. ä. (zb Hilfestellung zur Auswahl von Bildern)
- ▶ Welche Varianten gibt es beim Gendern?
- ▶ Wo finde ich mehr?

Gleichstellung an der TH AB

GSK 2020-2025

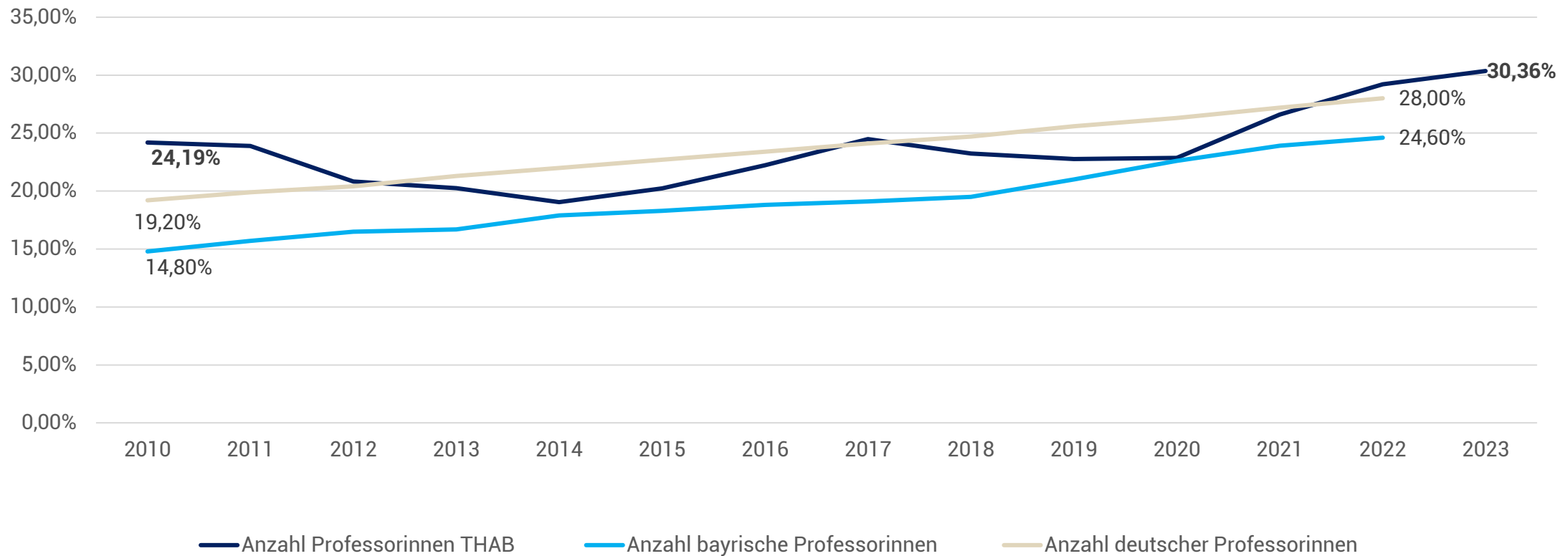
Zwischenstand

GSK Handlungsfelder für Maßnahmen

- Nachhaltige Organisation der Gleichstellungsarbeit
 - Lebendige Familiengerechtigkeit
 - Bewusstseinschärfung Chancengerechtigkeit – Einführung Qualitätsmanagement
 - Sicherung der Chancengleichheit im wissenschaftsstützenden Personal
 - Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren (ZV 4.0)
 - Abbau von Stereotypen – Gewinnung von Studentinnen für die Fakultät IW (ZV 4.0)
- **Maßnahmencontrolling:** Kanzlerin und AK Gleichstellung (Frauenbeauftragte HS, Gleichstellungsbeauftragte, Familien- und Frauenbüro)

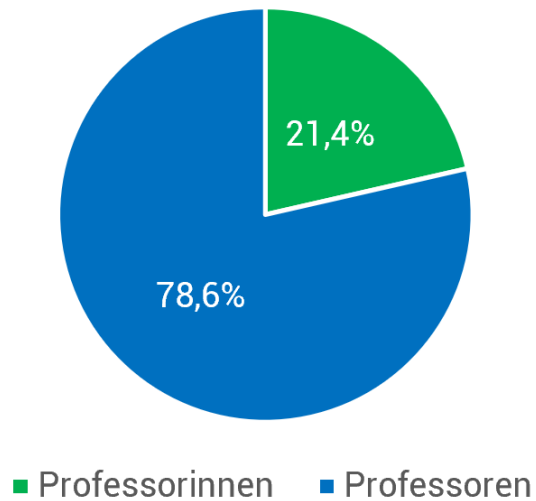
Professuren Entwicklung

Professorinnenanteil der TH im Vergleich zu Deutschland und Bayern

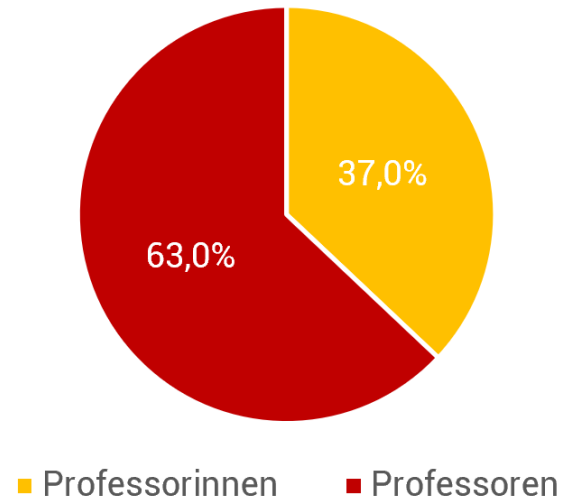


Professuren (WiSe 23/24)

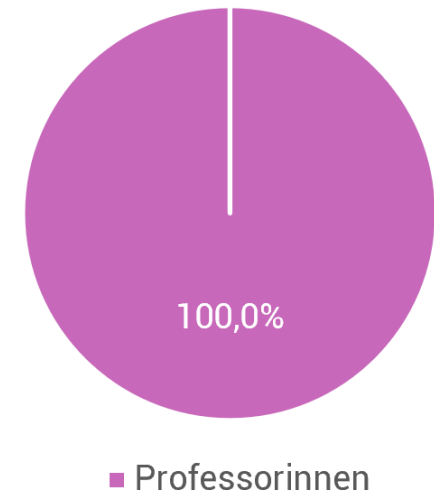
Anteil Professorinnen in der Fakultät IW



Anteil Professorinnen in der Fakultät WR



Anteil Professorinnen in der Fakultät GW i. Gründung



Professuren (WiSe 23/24)

WiSe 23/24	WiSe 22/23	WiSe13/14
30,4 %	29,2 %	20,2 %

112 Professuren*, davon **34 weiblich** =

WR: 20 von 54 Professuren weiblich = **37,04 %** (WiSe 22/23: 37,7 %)

IW: 12 von 56 Professuren* weiblich = **21,43 %** (WiSe 22/23: 20,34 %)

GW: 2 von 2 Professuren weiblich = **100,00 %**

*ohne Präsidentin

Professorinnenanteil 2022: Deutschland 28,0 % - Bayern 24,6%

Professuren

Frauenanteil Bewerbungen um Professur



Studierende (WiSe 23/24*)

3.559 Studierende, davon **1460 weiblich** =

WiSe 23/24	WiSe 22/23	WiSe 13/14
41,0 %	40,4 %	35,7 %

Fakultät Wirtschaft und Recht (mit Master)

insgesamt 1.996
davon Frauen 1.069 = **53,6 %** (WiSe 22/23: 53,1 %)

Fakultät Ingenieurwissenschaften (mit Master)

insgesamt 1.501
davon Frauen 329 = **21,9 %** (WiSe 22/23: 22,4 %)

Fakultät Gesundheitswissenschaften i. Gr.

insgesamt 62
davon Frauen 62 = **100 %** (WiSe 22/23: 100 %)

*Gemeldete Zahlen Dezember

Studentinnen in den Studiengängen (WR)

Vergleich Zahlen zum WiSe	23/24	22/23	21/22
Betriebswirtschaft	42,1 %	40,9 %	43,2 %
Betriebswirtschaft und Recht	59,0 %	59,3 %	59,7 %
Betriebswirtschaft KMU/Mittelstandsmanagement	46,2 %	52,6 %	52,5 %
Digitales Immobilienmanagement	48,8 %	43,9 %	38,0 %
Internationales Immobilienmanagement	55,1 %	55,8 %	54,5 %
Wirtschaftspsychologie	69,5 %	71,1 %	69,2 %
Master WR	51,0 %	52,5 %	54,8 %
Master Immobilienmanagement	45,1 %	44,1 %	46,6 %
Master International Management	64,1 %	74,4 %	76,3 %

Studentinnen in den Studiengängen (IW)

Vergleich Zahlen zum WiSe	23/24	22/23	21/22
Elektro- und Informationstechnik	6,4 %	8,7 %	11,3 %
Erneuerbare Energien u. Energiemanagement	16,5 %	13,8 %	23,0 %
Internat. Technisches Vertriebsmanagement	14,1 %	17,1 %	21,6 %
Mechatronik (inkl. dual)	14,7 %	10,2 %	8,1 %
Medical Engineering and Data Science	49,4 %	50,0 %	47,6 %
Modern Materials (Fortführung WIMAT)	31,0 %	16,1 %	44,4 %
Multimediale Kommunikation u. Dokumentation	58,0 %	56,2 %	58,6 %
Software Design	16,4 %	21,7 %	22,2 %
Software Design International (NEU)	18,8 %	-	-
Wirtschaftsingenieurwesen/Materialtechnologien (WIMAT)	18,8 %	29,0 %	19,6 %
Wirtschaftsingenieurwesen	16,6 %	16,9 %	15,5 %

Studentinnen in den Studiengängen (IW)

Vergleich Zahlen zum WiSe	23/24	22/23	21/22
Master Angewandte Forschung in den Ingenieurwissenschaften	11,4 %	18,8 %	-
Master EIT	29,6 %	11,1 %	9,8 %
Master WI	29,4 %	31,4 %	29,0 %
EIT (berufsbegleitender Bachelor)	3,6 %	6,0 %	4,7 %
WI (berufsbegleitender Bachelor)	17,3 %	18,5 %	21,4 %

Studierende

Studienanfänger*innen und Studierende: Stand WiSe 23/24
 Absolvent*innen: Prüfungsjahr 2023 (WiSe 22/23 + SoSe 23)

	IW			WR			GW i.Gr.			Alle
	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Gesamt
Studienanfänger*innen	471	109	23,14%	599	328	54,76%	30	30	100%	1100
Studierende	1501	329	21,92%	1996	1069	53,56%	62	62	100%	3559
Absolvent*innen										
Bachelor	230	56	24,35%	225	126	56,00%	-	-	-	455
Master	39	7	17,95%	92	54	58,70%	-	-	-	131

Wiss. Beschäftigte, LfbA (per 06/23) und Promovierende (per 12/23)

	Insgesamt				In der Fakultät IW			
	Anzahl Gesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen
Wiss. Beschäftigte	68	52	16	23,53%	50	39	11	22,00%
Davon Vollzeit	48	38	10	20,83%	41	34	7	17,07%
Davon Teilzeit	20	14	6	30,00%	9	5	4	44,44%
LfbA	11	1	10	90,91%	2	0	2	100,00%
Davon Vollzeit	6	1	5	83,33%	2	0	2	100,00%
Davon Teilzeit	5	0	5	100,00%	0	0	0	-
Gesamt	79	53	26	32,91%	52	39	13	25,00%
Promovierende	53	40	13	24,53%	42	34	8	19,05%

Promovierende unter Vorbehalt: Fertigstellung teils unbekannt

Wissenschaftsstützendes Personal (per 06/23)

Beschäftigte nach Geschlecht und Organisationseinheit (Angestellte und Beamte ohne MA, die zeitgleich Studierende sind)

	Männer	Vollzeit		Teilzeit		Frauen	Vollzeit		Teilzeit	
		unbefristet	befristet	unbefristet	befristet		unbefristet	befristet	unbefristet	befristet
Fakultäten										
- Verwaltungsdienst	2	0	0	0	2	31	5	3	13	10
- Technischer Dienst	32	31	1	0	0	8	5	0	3	0
Zentrale Hochschulverwaltung und Stabstellen	18	14	1	2	1	70	20	2	33	15
Bibliothek	0	0	0	0	0	8	4	1	2	1
Rechenzentrum	9	4	4	0	1	2	1	0	1	0
Gesamt	61	49	6	2	4	119	35	6	52	26

Art. 22 II BayHIG

¹Die Hochschulen wirken darauf hin, dass in allen Gremien, einschließlich der Hochschulleitung und der Berufungsausschüsse, eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern besteht. ²Dabei orientiert sie sich grundsätzlich am jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. ³Bei der Hochschulleitung wird eine paritätische Besetzung angestrebt, jedenfalls soll sie mindestens zu jeweils 40 % aus Frauen und Männern bestehen.

Führungspositionen und Gremien 2023

Frauenanteile in Gremien und Leitungspositionen

	Gremien/Leitungsposition	Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen
Gremien	Hochschulleitung	4	2	50,00%
	EHL	8	4	50,00%
	Senat	11	3	27,27%
	Hochschulrat	20	7	35,00%
	Fakultätsrat IW	17	3	17,65%
	Fakultätsrat WR	17	8	47,06%
	Gründungskommission Fakultät GW	8	7	87,50%
	Personalrat	9	4	44,44%
Leitungspositionen Labore und Institute	Labore	55	6	10,91%
	Institute	8	3,5	43,75%
Leitungspositionen Verwaltung	Referatsleitungen	5	3	60,00%
	Sonstige Stellen mit Führungsverantwortung	6	4	66,67%

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

Hinweis zu Gründungskommission GW:

Frau Agel in Doppelrolle (Dekanin/Studiendekanin) nur 1x gezählt

Lebendige Familiengerechtigkeit

Handlungsfeld aus GSK 2020-2025



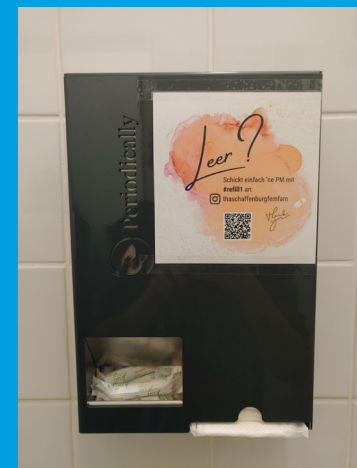
Rückblick audit fgh

- 2006 Beginn audit familiengerechte hochschule (fgh)
- Alle 3 Jahre Re-Zertifizierung
- Seit Z 5 im Dialogverfahren
- 2022 Erfolgreiches Re-Audit (Z 6)
- Aktuelles Kurzporträt:
<https://www.th-ab.de/fgh/kurzportrait>
- Handlungsprogramm 2022:
Q:\Interne-Kommunikation\Services-und-Teams\Familien-und-Frauenbuero



Dauermaßnahmen

- **Familien- und Frauenbüro** Geb. 5/107
- **Eltern-Kind-Zimmer** 20/E13
- **Newsletter:** aktuell 34 Abonnent:innen
- **Flyer** „Studieren mit Kind“
- **Voreinwahlrecht** PLV/Wahlfach für Studierende mit Kind
- **Eltern-Kind-Treffs / Family Talks:** Studierende/ Mitarbeitende
- **Kindermitbringtag** (22.11.2023: Wasserwerk Aschaffenburg)
- **Familienadventsfeier** (29.11.2023)
- **Eltern-Kind-Parkplätze** im Parkhaus
- **Kooperation mit Kinderkrippe** Zwergennest (ASB)
- **Beratungswegweiser**
- **Neun Tampon- und Bindenspender**
- **Unisex-Toiletten-Beschilderung**



Einzelmaßnahmen Familien- und Frauenbüro

SoSe 23 & WiSe 23/24

- Vortrag für Studierende „**Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt – Prävention und Handlungsstrategien**“ in Kooperation mit SEFRA e. V. am 17.05.2023
- Online-Workshop für Studentinnen "**Das darf man ja wohl noch sagen?! - Alltagssexismus erkennen, benennen, beenden**" am 30.11.2023
- Workshop für Student:innen „**Selbstverteidigung – WingTai**“ am 13.05. und 25.11.2023
- Online-Kompakttraining für Professorinnen/LfBA (w) „**Die Kunst der Schlagfertigkeit - Warum fehlen uns oft die passenden Worte?**“ am 09.11. und 16.11.2023
- Online-Trainingsreihe für Mitarbeitende „**Gesunde Selbstführung für berufstätige Väter und Mütter**“ am 14.11. und 28.11.2023
- Teilnahme TH AB am Aktionstag „**Orange your City - Zeichen gegen Gewalt an Frauen**“ am 25.11.2023
- Ausblick: Impulsvortrag für Eltern an der TH AB "**Die Rolle des Vaters in der Erziehung - im Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf**"

Handlungsprogramm v. 23.3.2022

unterzeichnet von Präsidentin und Kanzlerin



Strategischer	Rahmen mit Haupthandlungsfeldern
HF 1	Führung
HF 2	Interne Kommunikation und Berichtswesen
HF 3	Frauenförderung
HF 4	Vereinbarkeit und familiengerechte Personalpolitik
	(Weiterverfolgung früherer Ziele)

Thema 1 – Führung

- Stärkung der Führungskompetenz im Haus
- Sicherstellung der Arbeitszufriedenheit
- Ausbau einer einheitlichen familien- und lebensphasenbewussten Hochschulkultur

Beispielhafte Maßnahmen:

- ✓ ua Maßnahmen Prof@THAB2030
- Evaluation Durchführung MAG
- ✓ Kontakthalteprogramm (fast abgeschlossen)
- ✓ Onboarding
- ✓ BarCamp
- ✓ Coaching für Führungskräfte und Workshops zur Teamentwicklung

Zuständig: HL, Kanzlerin



Thema 2 – Interne Kommunikation und Berichtswesen

- Verbesserung Informationsfluss, Erhöhung Transparenz in der HS
- Bindung der Mitarbeitenden
- Stärkung des Zusammenhalts innerhalb der Hochschulfamilie
- Abgestimmte Dokumentation relevanter Daten für das audit fgh

Beispielhafte Maßnahmen:

- ✓ Weiterentwicklung aller Informationsveranstaltungen
- Jährliche eHL-Sitzung „Vereinbarkeit und Diversity“ mit entsprechenden Akteur*innen an der TH AB
- Flyer „Arbeiten mit Kind“, Rollup Kurzporträt und Aushang
- Bedarfsabfrage Cafeteria bei Studierendenvertretung
- Konzeptionierung Berichtswesen
- Einführung von Confluence als kollaborative Plattform
- ✓ News der Hochschulleitung

Zuständig: HL, Familien-Frauen-Büro

Thema 3 – Frauenförderung

- Erhöhung der Anzahl der Frauen in der Professorenschaft
- Gewinnung von Studentinnen für IW
- Etablierung einer positiven Haltung gegenüber Gendermainstreaming
- Stärkung der Studentinnen für den Arbeitsmarkt

Beispielhafte Maßnahmen:

- ✓ Aktives Recruiting, Verbesserung Ausschreibung und BV
- ✓ „Team and Tech Challenge – girls only“ für Schülerinnen
- ✓ Weiterentwicklung FRAUKE Mentoring
- Anti Bias-Training
- ✓ Gender in der Lehre: z.B. AWPM „Angewandte Genderforschung“

Zuständig: Familien- und Frauenbüro bzw. Frauenbeauftragte HS



Thema 4 – Vereinbarkeit / familiengerechte Personalpolitik



- Verstärkung des Angebots für pflegende Hochschulangehörige
- Entwicklung des Personals
- Optimierung der familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen

Beispielhafte Maßnahmen:

- ✓ Pflegelotsin für alle Hochschulangehörigen
- ✓ Vorträge/Workshops zu Themen im Bereich Pflege und Vereinbarkeit
- Entwicklung Personalentwicklungskonzept und Umsetzung
- ✓ Dienstvereinbarung ‚Mobile Arbeit‘
- ✓ MA- und Studierendenbefragung (Vereinbarkeit integriert)



Zuständig: Kanzlerin, Familien- und Frauenbüro

Familien- und Frauenbüro

Unsere Themen



Familiengerechte Hochschule



Gleichstellung und Chancengleichheit



Angebote für Frauen und Mädchen



Antidiskriminierung



Frauenbibliothek

<https://www.th-ab.de/familien-frauen>

Familien- und Frauenbüro

Mitarbeiterinnen:

Jutta Zang, Teilzeit 20 Std.

Familienservice & Beratung, Content Management

Judith Wolf, Teilzeit 16 Std., befristet

Koordination Mentoring, Content Management

Ort: Gebäude 5, Raum 107

Instagram:  thaschaffenburgfemfam





Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Noch Fragen?

kristina.balleis@th-ab.de

KLISCHEE FREI
Initiative zur Berufs-
und Studienwahl

 **LaKoF**
Bayern/HAW

Landeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an bayerischen Hochschulen

PARTNERIN VON



NATIONALER PAKT
FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN

Mentoring



TH Aschaffenburg
university of applied sciences