



Hochschule Neu-Ulm
University of Applied Sciences

JAHRESBERICHT DER FRAUEN- BEAUFTRAGTEN DER HNU

FÜR DAS WISSENSCHAFTLICHE PERSONAL

SS 2021 UND WS 2021/22

PROF. DR. CLAUDIA KOCIAN-DIRR
SENATSSITZUNG VOM 24. MAI 2022

INHALTS- ÜBERSICHT

1. INTRO

2. SS 2021 UND WS 2021/22

1. Erreichte Ziele, Events, Kampagnen etc.
2. Gleichstellungsdaten

3. GEPLANTE AKTIVITÄTEN

1. INTRO

HNU

1. Gleichstellung im Sinne des BayHSchG
2. Gleichstellung an der HNU
3. Statusgruppen der Frauenbeauftragten

GLEICHSTELLUNG

Laut BayHSchG v. a. klassische Frauenförderung

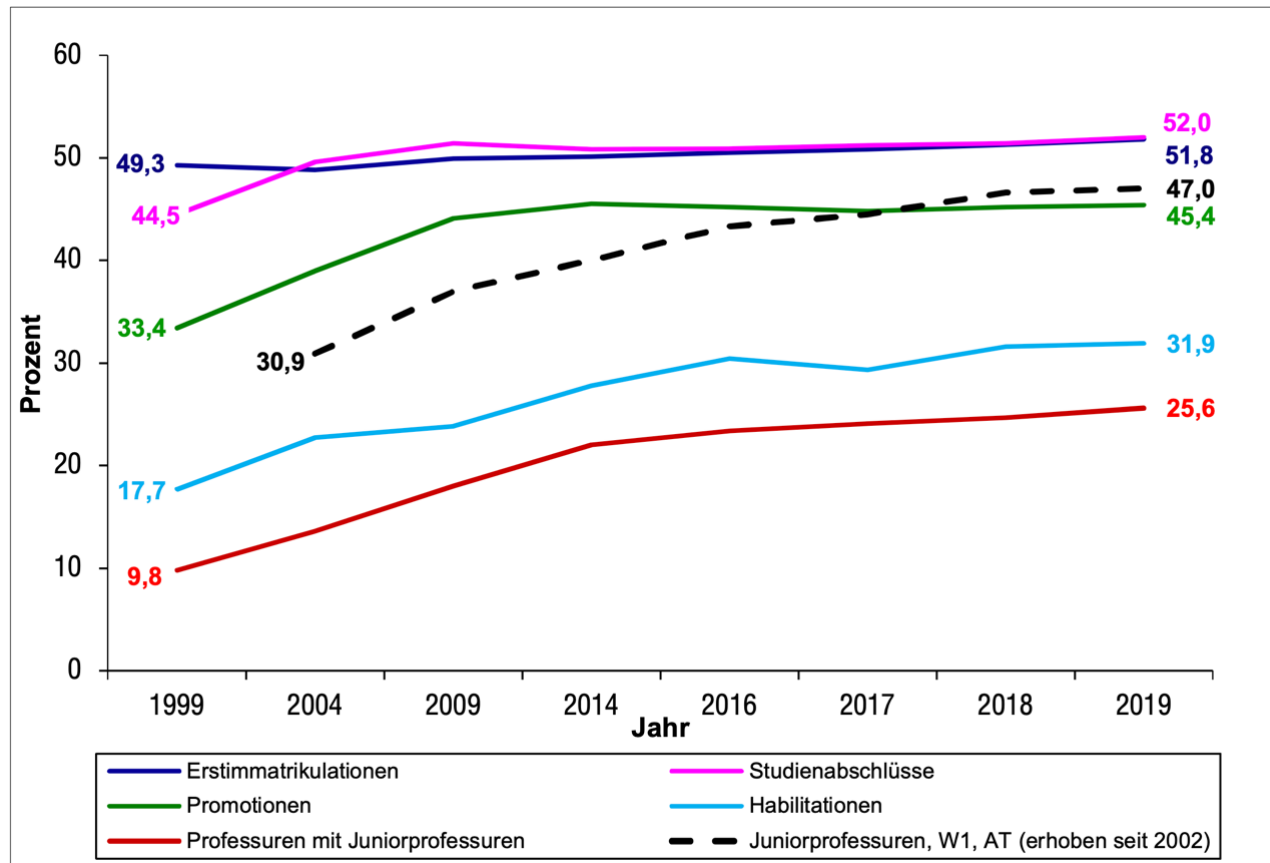
- Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. **GG Art. 3, Abs. 2**
- Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) verweist auf **BayHSchG**
- **Ziel:** Freiheit von Gender Gap (Geschlechterkluft) in der Wissenschaft ➡ Reduzierung der Leaky Pipeline ➡ Gender Mainstreaming als umfassende Berücksichtigung der Gleichstellung
- **Umsetzung:** Betrachtung von strukturellen Maßnahmen sowie von zielgruppenspezifischen Maßnahmen
- EU-Rahmenprogramm Horizon Europe stellt klare Anforderungen an **Gender Equality Plan (GEP) als Bewilligungskriterium**

ART. 3 ABS. 1 BAYHSCHG

Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.



LEAKY PIPELINE



Der Frauenanteil sinkt mit jeder Stufe auf der Karriereleiter nach Abschluss des Studiums.

Anteile von Frauen auf den jeweiligen Qualifikationsstufen, https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_25._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2019_2020_.pdf

GLEICHSTELLUNG AN DER HNU

Strukturen und Zuständigkeiten



Gleichstellungskonzept für das
wissenschaftliche Personal

(2022 – 2027)

Gleichstellungskonzept zur
**Förderung der Gleichstellung von
Männern und Frauen im nicht-
wissenschaftlichen Bereich**

(2018-23)

Strukturelle Maßnahmen als Basis für alle Zielgruppen

Familienfreundliche Hochschule: Kinderinsel, BIZEPS, Dual Career Service, Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte

Gender in Lehre und Forschung, z. B. Softwaredidaktik-Projekt EVELIN

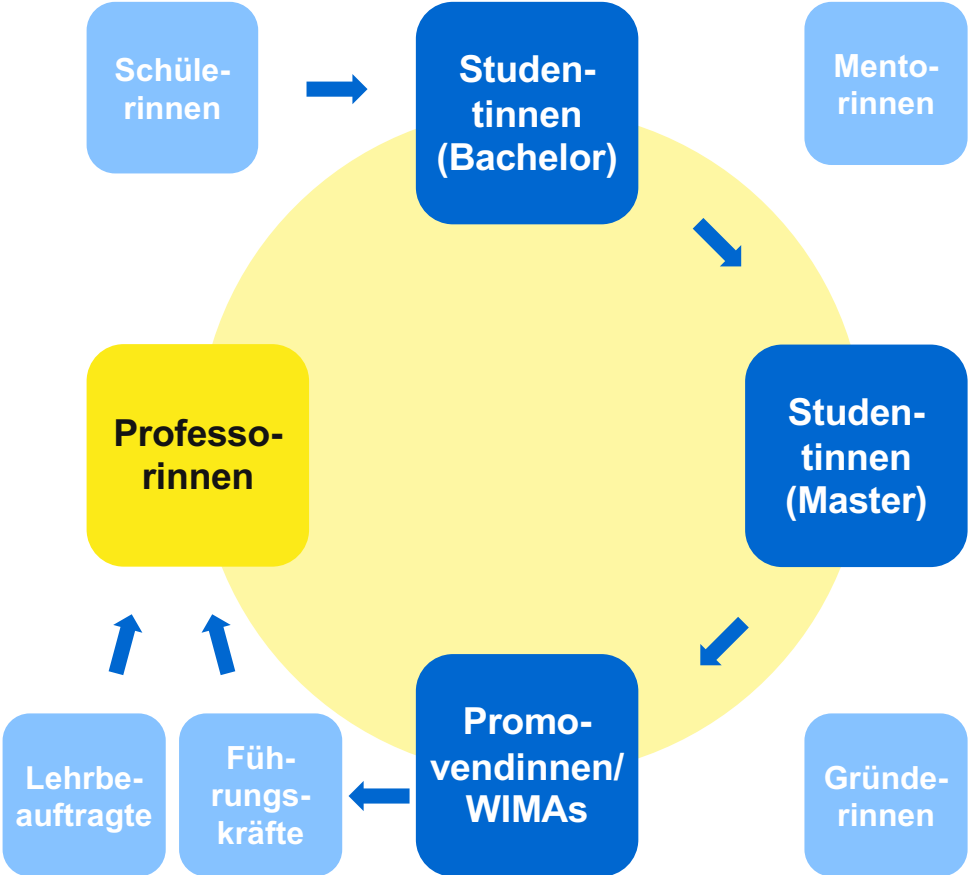
Round Table zur Gleichstellung

Sprachleitfaden für inklusive Kommunikation

Quelle: Eigene Darstellung

ANALYSE DER ZIELGRUPPEN

Wissenschaftliches Personal



Quelle: Eigene Darstellung

2.1 ERREICHTE ZIELE IM SS 2021 UND WS 21/22

1. Studentinnen und Schülerinnen
2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
3. Professorinnen und Lehrbeauftragte
4. Übergreifende Ziele

SCHÜLERINNEN

IT-Studiengänge DEM und DSM gendersensibel vermarktet, z. B. durch Anzeige und redaktionellen Beitrag in Karriere Absolut „Traumberuf“

Einwöchige Summer School „Bootcamp ApplInventors“ im August 2021 mit 15 Schüler:innen durchgeführt und evaluiert (Prof. Meyer | IM), Beteiligung von 4 Tutorinnen

Girl's (und Boy's) Day 2021 mit 2 Zoom Workshops durchgeführt (Prof. Meyer | IM, Prof. Würfel | GM)

Key Visuals: Marketing und Kommunikation, Foto unten: Medienzentrum

25. MAI 2022 PROF. DR. CLAUDIA KOCIAN-DIRR, FRAUENBEAUFTRAGTE



HNU

DIGITAL ENTERPRISE MANAGEMENT

(Bachelor of Science)

- innovative Apps und intelligente Lösungen für Unternehmen entwickeln
- Mögliche Berufsbilder: IT-Projektmanager:in für digitale Transformationsprojekte, Anwendungsentwickler:in für betriebliche Informationssysteme, Business Development Manager:in



„Es war sehr schön bei der Summer School zu unterstützen, da ich richtig gemerkt habe, wie viel Spaß die Schüler:innen an dem Projekt haben und wie sie total viel dazulernen konnten. Ich kann nur jedem empfehlen dabei zu sein und in einem lockeren Rahmen auszuprobieren, ob programmieren etwas für einen ist.“

Nicole, studentische Mitarbeiterin

HNU

STUDENTINNEN

IT-Studiengänge DEM und DSM gendersensibel implementiert, Start zum WiSe 2021/22, Handreichung für alle Dozent:innen im Intranet verfügbar

TZ-Studiengang „System Engineering“ an Fakultät IM

BayernMentoring mit 17 Tandems am Start

8 Seminare zur Karriereentwicklung mit insg. 72 Studentinnen durchgeführt, z. B. „Digitales Selbstmanagement“ und „Souveränitätstraining“

Seminarangebot „Prävention gegen digitale Gewalt“ als regelmäßige Veranstaltung ausgebaut

Foto: Mareike Jankowski

25. MAI 2022 PROF. DR. CLAUDIA KOCIAN-DIRN, FRAUENBEAUFTRAGTE

DATA SCIENCE MANAGEMENT (Bachelor of Science)

- Data Science mit den Schwerpunkten Management, Digitalisierung und Innovation
- Mögliche Berufsbilder:
Data Scientist, Business Analyst, IT-Berater:in, IT-Projektmanager:in für digitale Transformationsprojekte



HNU

HNU
Hochschule Neu-Ulm
University of Applied Sciences

HANDREICHUNG

GENDERSENSIBLE ERSTELLUNG VON
MODULBESCHREIBUNGEN FÜR DIE
STUDIENGÄNGE DEM UND DSM

PROF. DR. OLIVER GRIEBLE
PROF. DR. CLAUDIA KOCIAN-DIRN
ALINA GESSLER (M.A.)



Tandems im BayernMentoring Juni 2021

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN



Frauen.Machen.Wissenschaft

Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms III ab SoSe 2021 erfolgreich umgesetzt:

Qualifizierungsprogramm für
Nachwuchswissenschaftlerinnen (bis 2024)

Aufbau von Coachings und Seminaren

Zertifikat "Frauen.Machen.Wissenschaft"

Enge Verzahnung mit Dr. Buchner und BayWiss



Dr. habil. Felicitas Meifert-Menhard
koordiniert seit 15.3.2021 das Nach-
wuchsprogramm für unsere WIMAs

Foto: Mareike Jankowski

PROFESSORINNEN UND LEHRBEAUFTRAGTE

Lehrauftragsprogramm „rein-in-die-Hörsäle“ mit 2 Anträgen, Kostenübernahme durch Lakof

Aufnahme von Lehrbeauftragten in das Programm von Frauen.Machen.Wissenschaft

Enge Abstimmung, Austausch und Verzahnung mit Projektteam von InnoProf

Seit WiSe 2021/22 Coaching-Programm für Professorinnen in den Bereichen Leadership, Kommunikation und innere Haltung

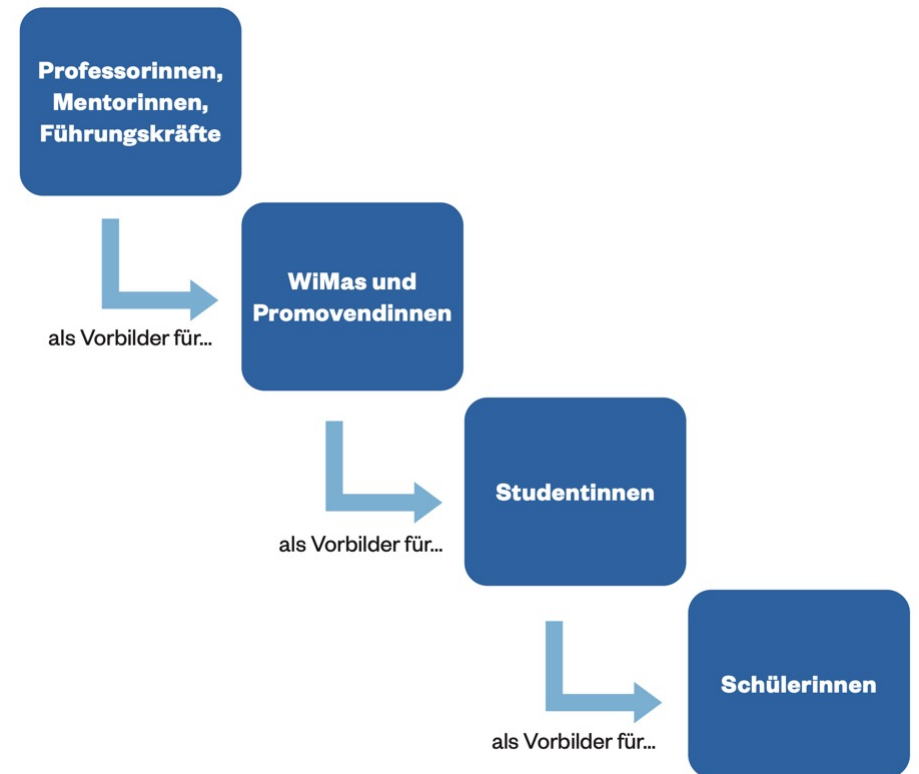


Abbildung: Kaskadenmodell (Eigene Darstellung)

ÜBERGREIFENDE ZIELE

Gleichstellungskonzept 2022 – 2027 im November 2021 verabschiedet

Sprachleitfaden für inklusive Kommunikation wurde umgesetzt und im Dezember 2021 verabschiedet

Audit Familienfreundliche Hochschule für die Jahre 2021 – 2024 bestanden

BMBF-Antrag „Innovative Frauen im Fokus“ im November 2021 eingereicht

Round Table Gleichstellung geplant



v.l.n.r.: BIZEPS, High Noon:
Kaffeepause bei BayernMentoring,
Tandem BayernMentoring, Kids
Coding

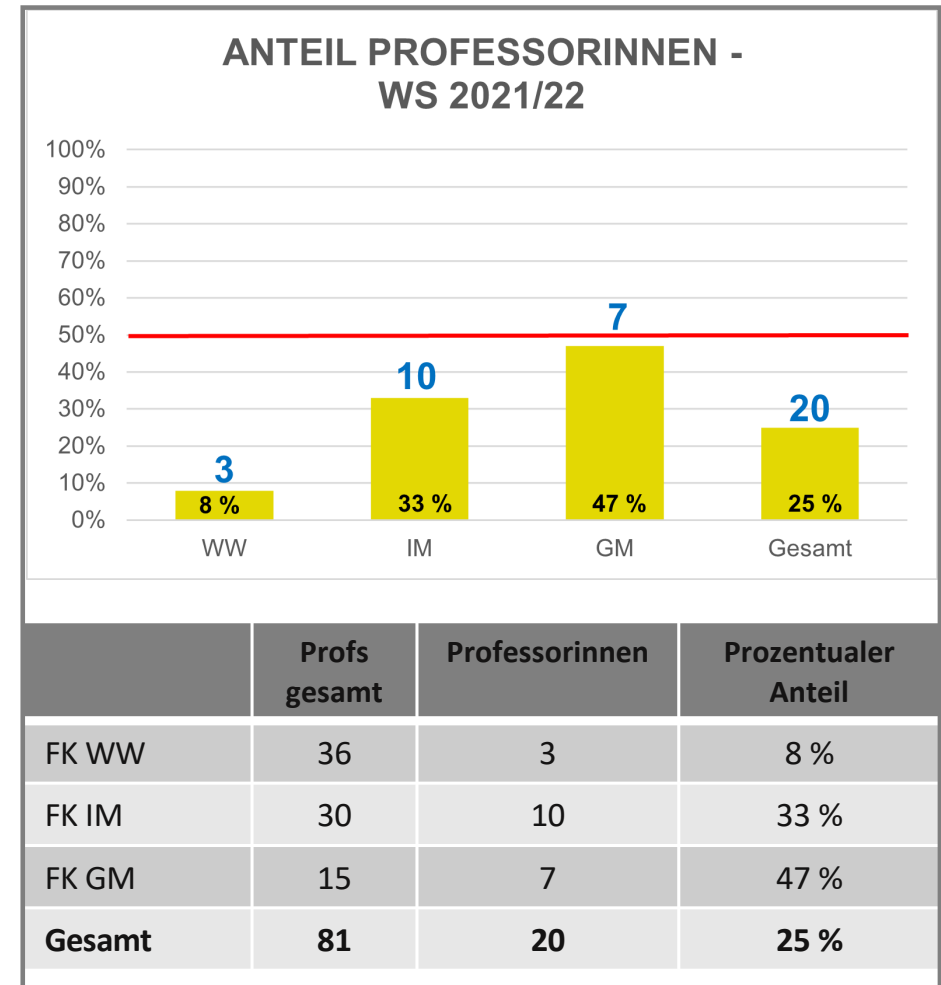
2.2 GLEICHSTELLUNGS- DATEN

1. Professorinnen und Lehrbeauftragte
2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
3. Studentinnen und Schülerinnen

PROFESSORINNEN

Übersicht

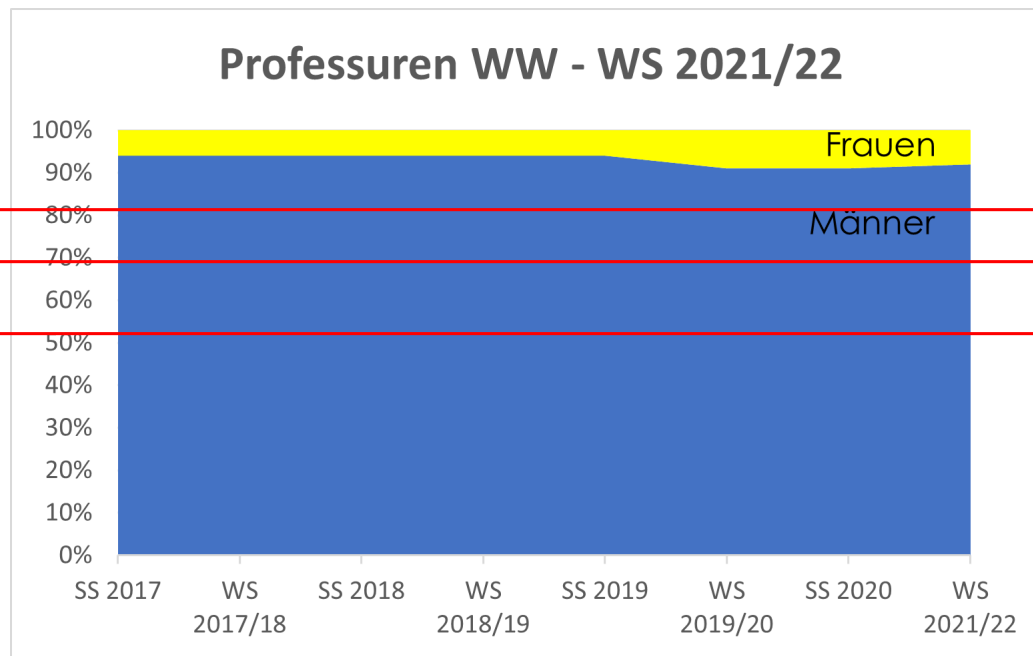
- 25 % Professorinnen an der HNU
- Starke Unterschiede zwischen den Fakultäten
- Fakultät GM hat quasi Parität erreicht
- High Tech Agenda und Forschungsprofessuren als Herausforderung für Zielerreichung
- Positive Rückmeldungen zu gendersensiblen Ausschreibungen erarbeitet mit Linguistischer Unternehmensberatung LUB



Stand 28.02.2022

PROFESSORINNEN

Entwicklung Fakultät WW



Bayerischer Durchschnitt HAWs: 21%

Ziel HNU für 2025: mind. 30%

Parität

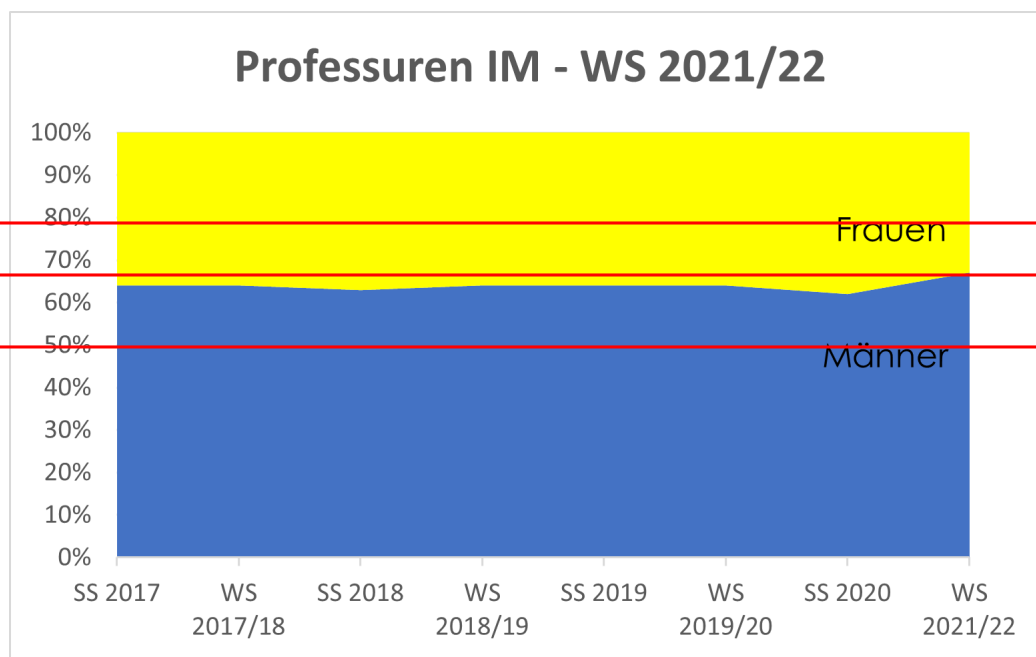
Stand 28.02.2022

25. MAI 2022 PROF. DR. CLAUDIA KOCIAN-DIRR, FRAUENBEAUFTRAGTE

S. 16

PROFESSORINNEN

Entwicklung Fakultät IM



Bayerischer Durchschnitt HAWs: 21%

Ziel HNU für 2025: mind. 30%

Parität

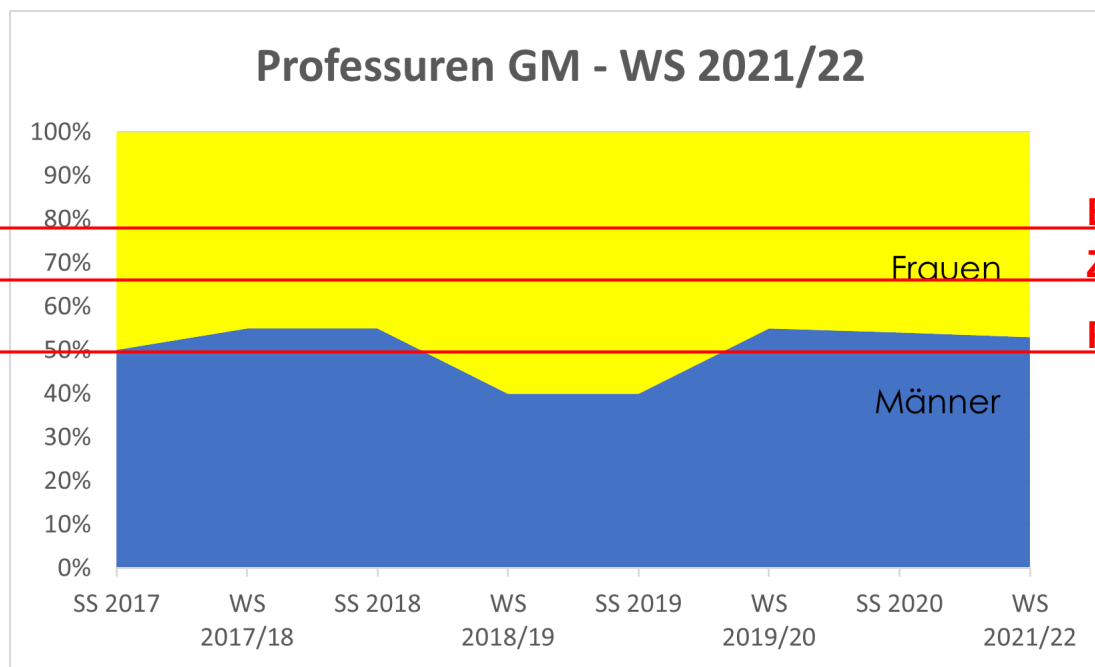
Stand 28.02.2022

25. MAI 2022 PROF. DR. CLAUDIA KOCIAN-DIRR, FRAUENBEAUFTRAGTE

S. 17

PROFESSORINNEN

Entwicklung Fakultät GM



Bayerischer Durchschnitt HAWs: 21%

Ziel HNU für 2025: mind. 30%

Parität

Stand 28.02.2022

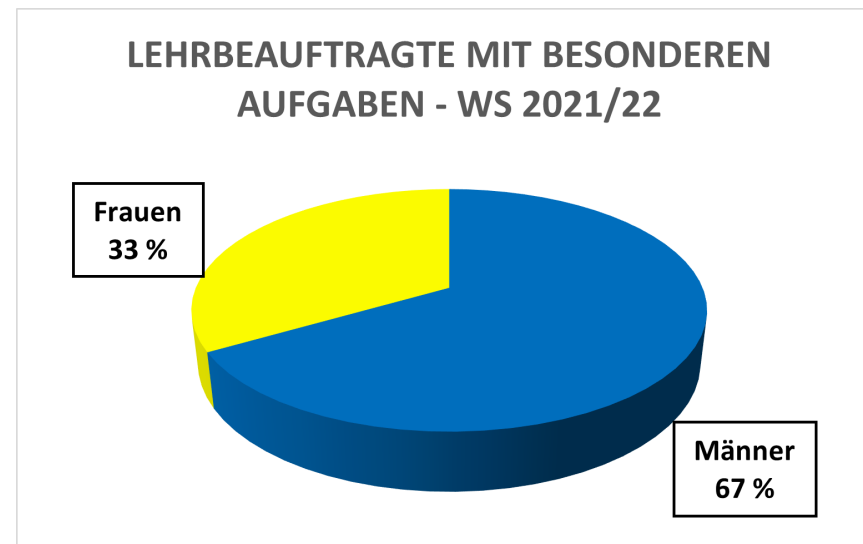
25. MAI 2022 PROF. DR. CLAUDIA KOCIAN-DIRR, FRAUENBEAUFTRAGTE

S. 18

LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN

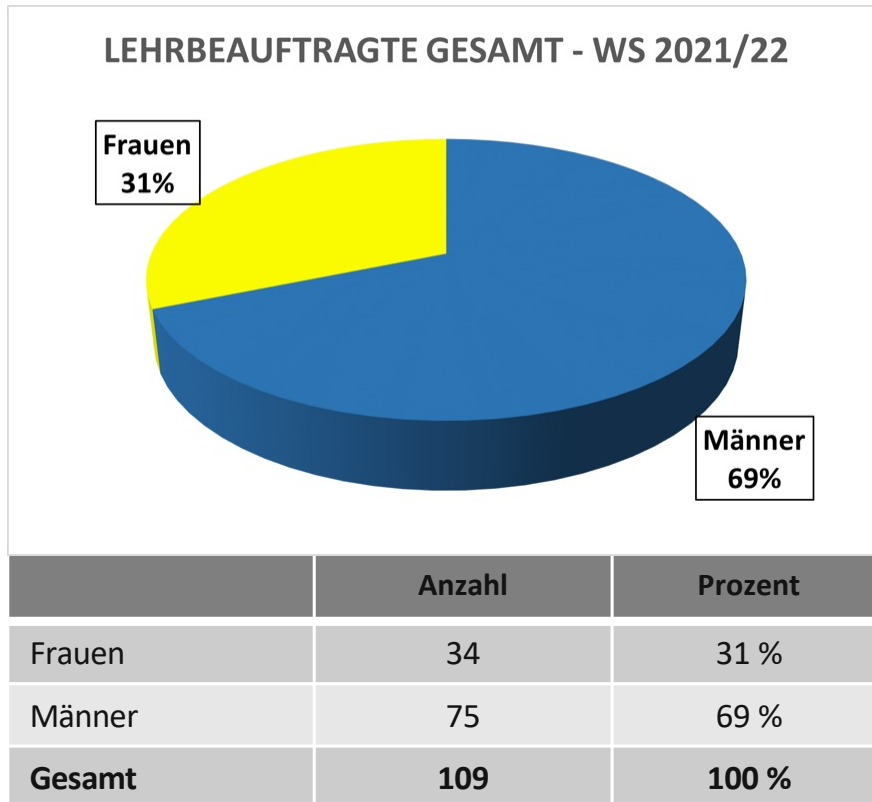
Übersicht über die HNU

- Kleine Personengruppe: 6 Personen



LEHRBEAUFTRAGTE

Übersicht über die HNU

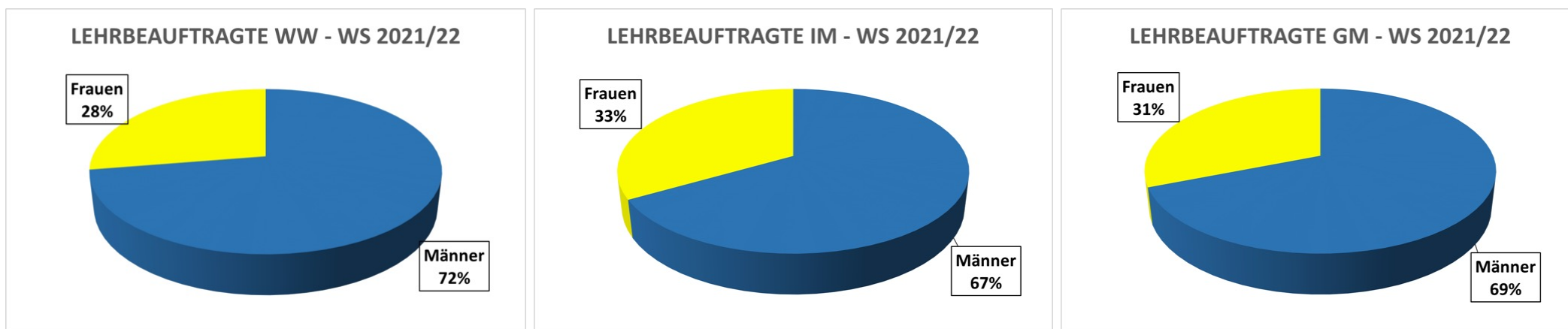


- Weibliche Lehrbeauftragte sind unterrepräsentiert
- Erster Leak in der Pipeline, da aus Lehrbeauftragten auch Professorinnen hervorgehen
- Im Jahr 2021 wurden nur 2 Lehraufträge über das Lehrauftragsprogramm (LAP) der Lakof „rein-in-die-Hörsäle“ gefördert, HNU auf hinteren Rängen
- LAP vermehrt nutzen, um Talentpool aufzubauen und Finanzierung zu erhalten

Stand 28.02.2022

LEHRBEAUFTRAGTE

Übersicht über die einzelnen Fakultäten und genehmigte LAP-Lehraufträge



Genehmigte LAP:

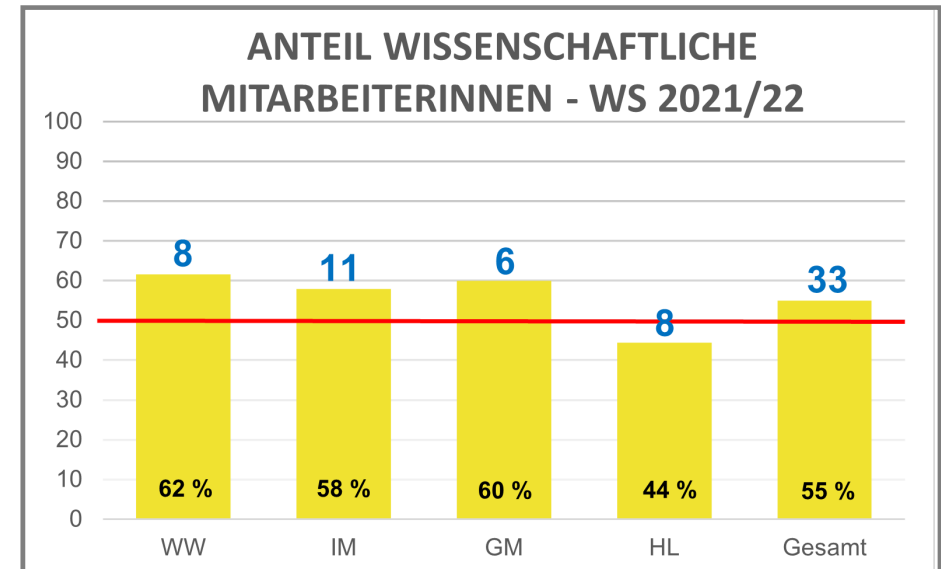
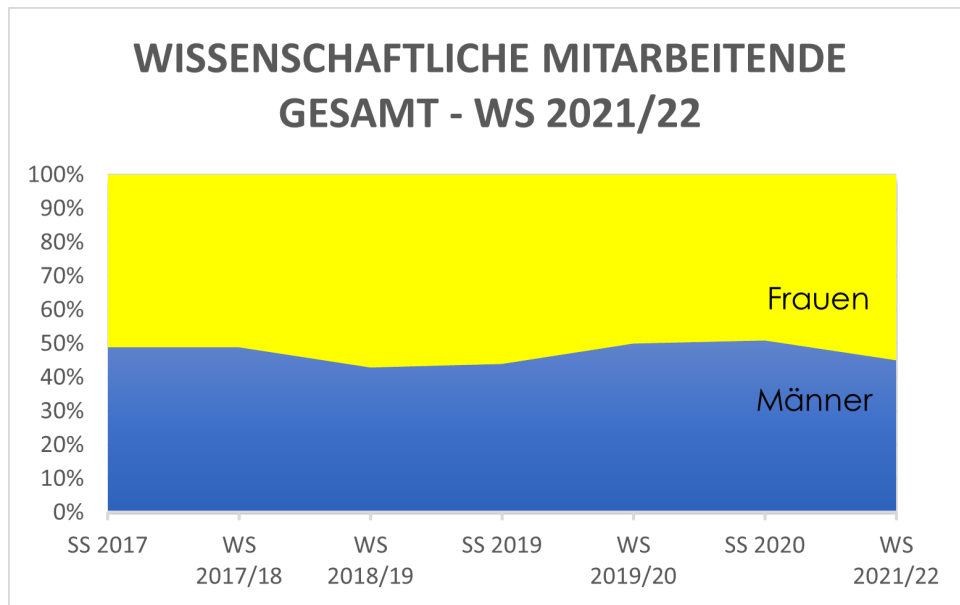
- 1 Lehrbeauftragte im SS 2021
- 1 Lehrbeauftragte im WS 2021/22

Stand 28.02.2022

WIMAS UND PROMOVENDINNEN

Übersicht

- 55 % WiMas an der HNU



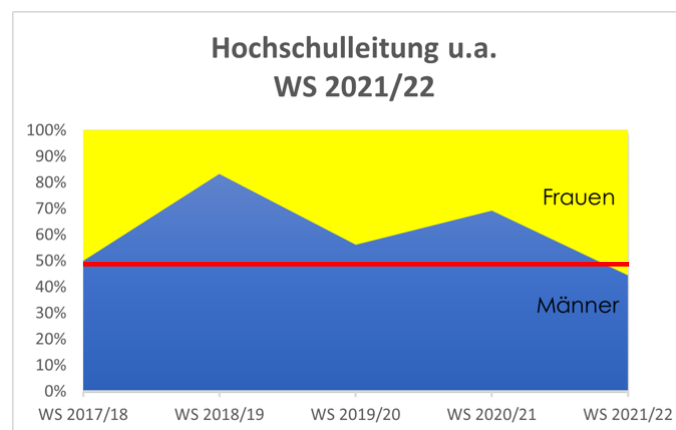
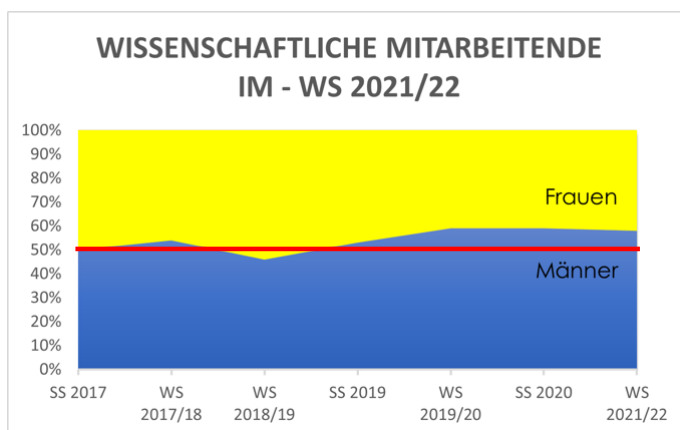
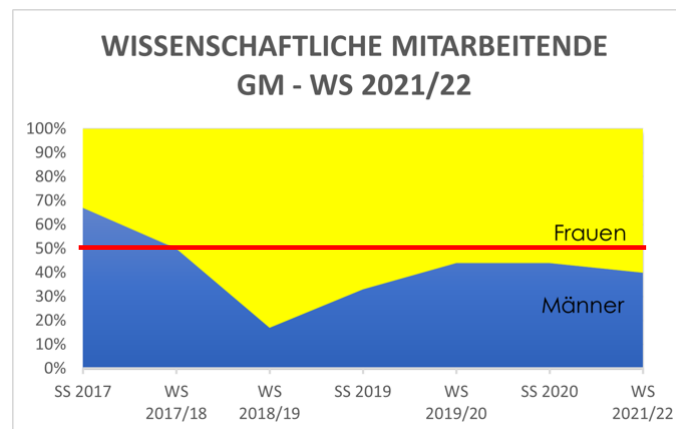
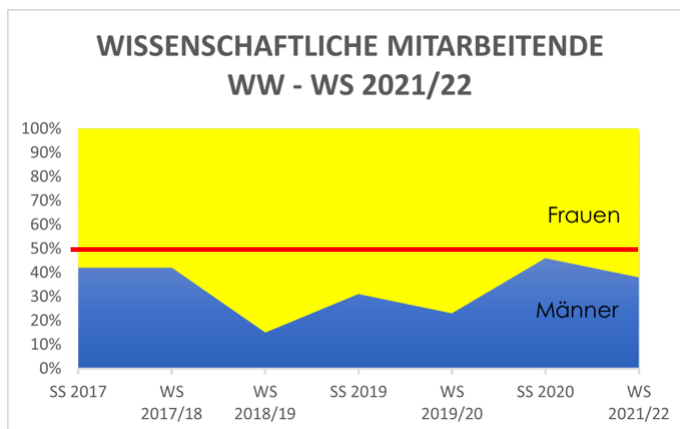
| | Wissens. Mitarb. Gesamt | Wissens. Mitarbeiterinnen | Prozentualer Anteil |
|---------------|-------------------------|---------------------------|---------------------|
| FK WW | 13 | 8 | 62 % |
| FK IM | 19 | 11 | 58 % |
| FK GM | 10 | 6 | 60 % |
| HL | 18 | 8 | 44% |
| Gesamt | 60 | 33 | 55 % |

Stand 28.02.2022

PROMOVENDINNEN UND WIMAS



Verteilung in Fakultäten und Hochschulentwicklung/-leitung

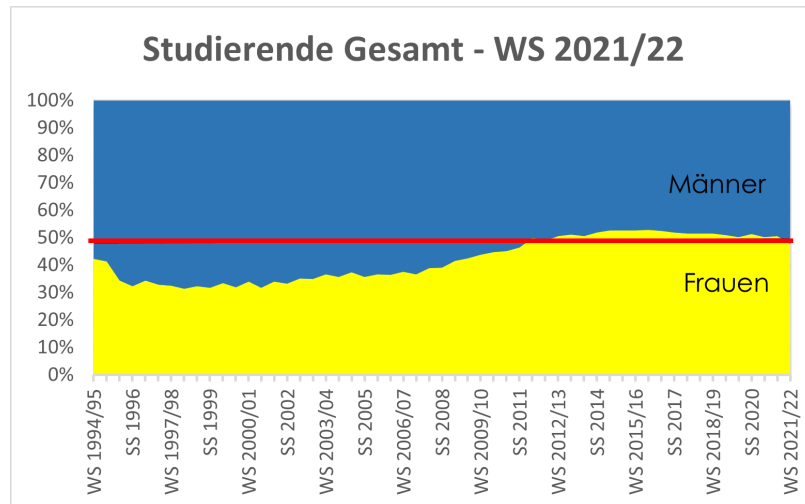


Stand 28.02.2022

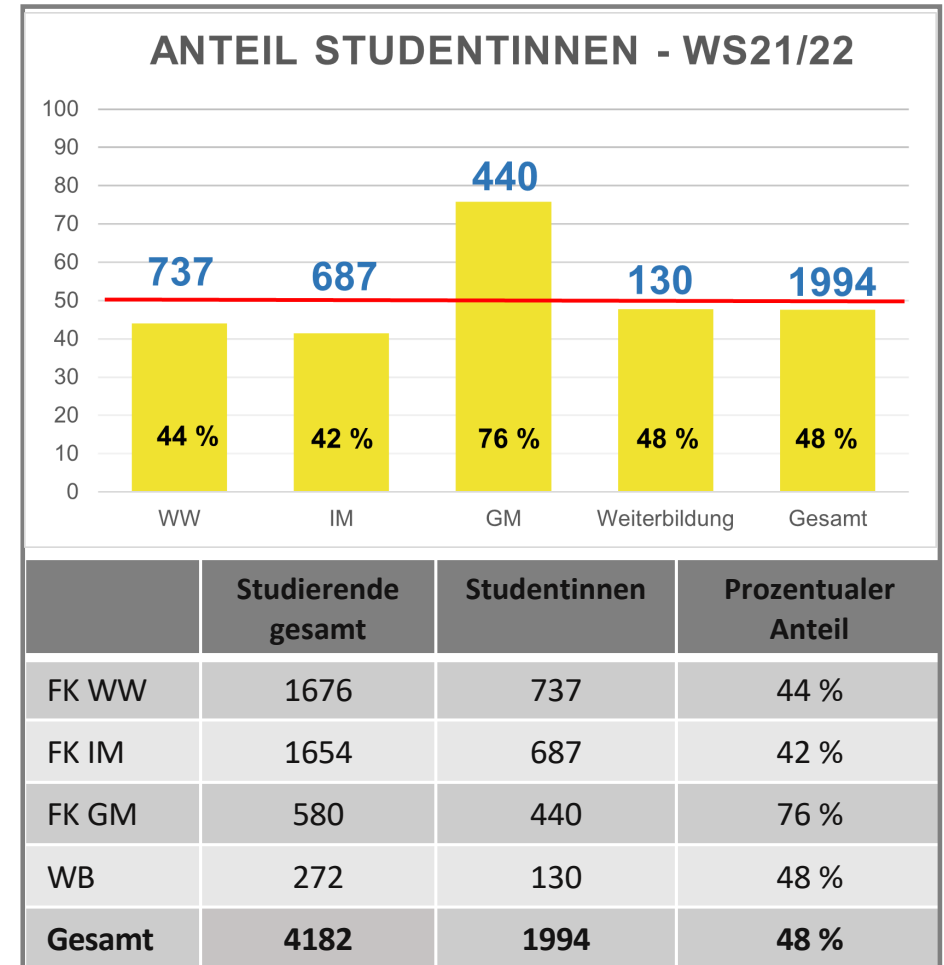
STUDENTINNEN

Übersicht

- 48 % Studentinnen an der HNU
- Starke Unterschiede zwischen den Studiengängen
- In MINT-Fächern sind Studentinnen unterrepräsentiert

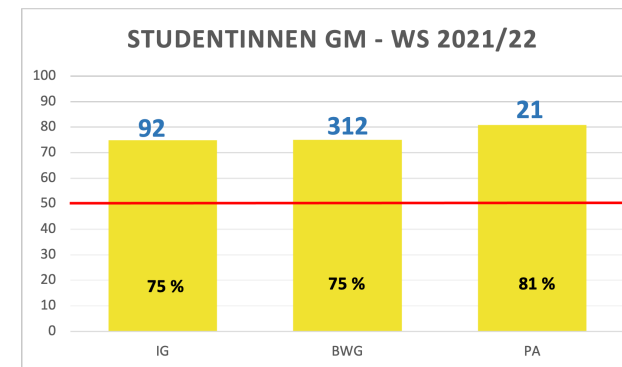
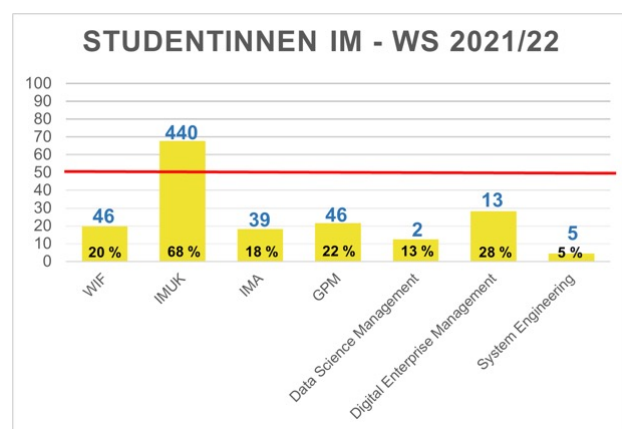
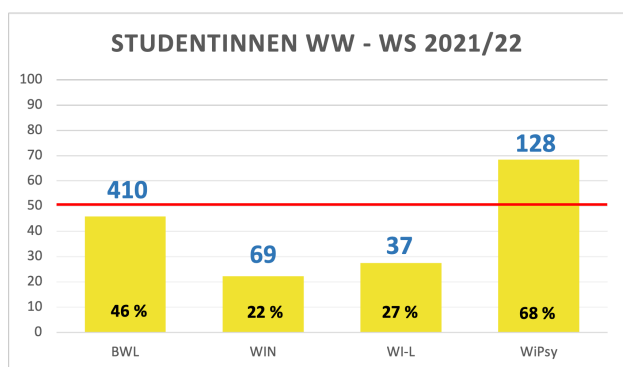
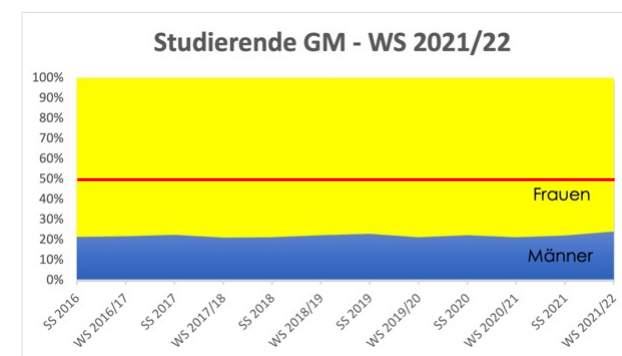
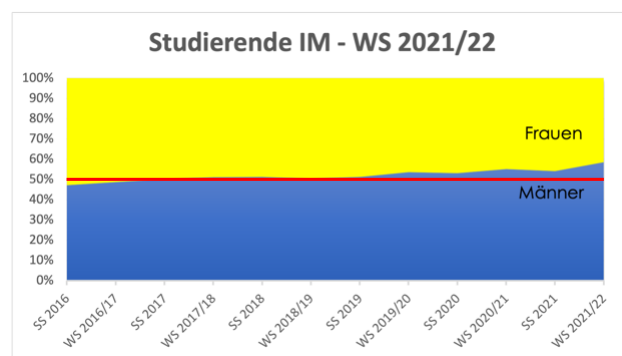
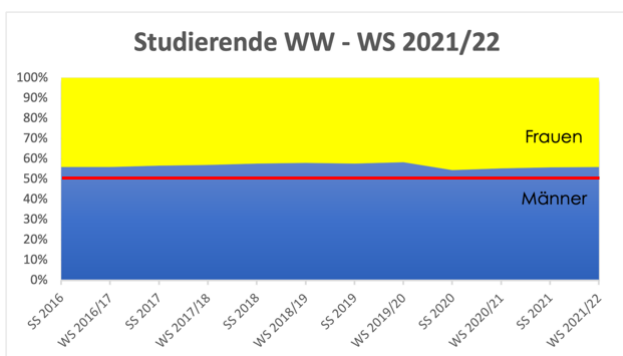


Stand 28.02.2022



STUDENTINNEN IM BACHELOR

Übersicht über Fakultäten und Studiengänge



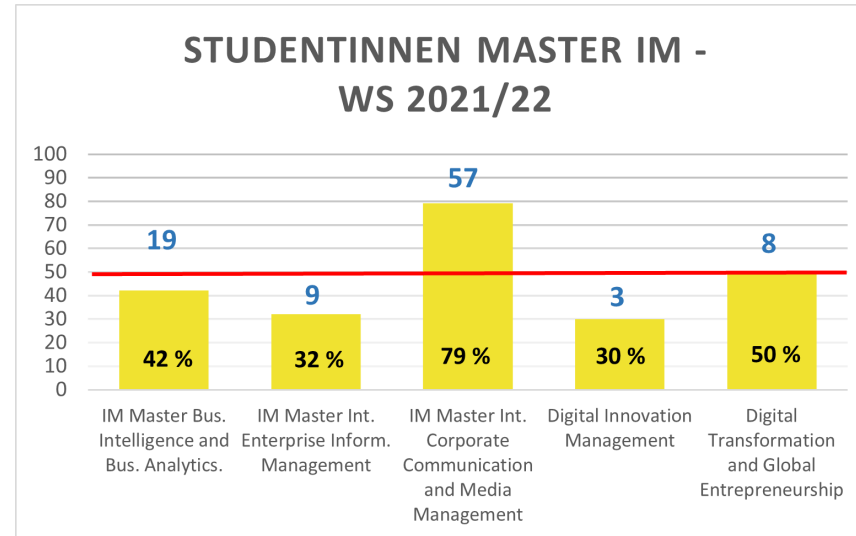
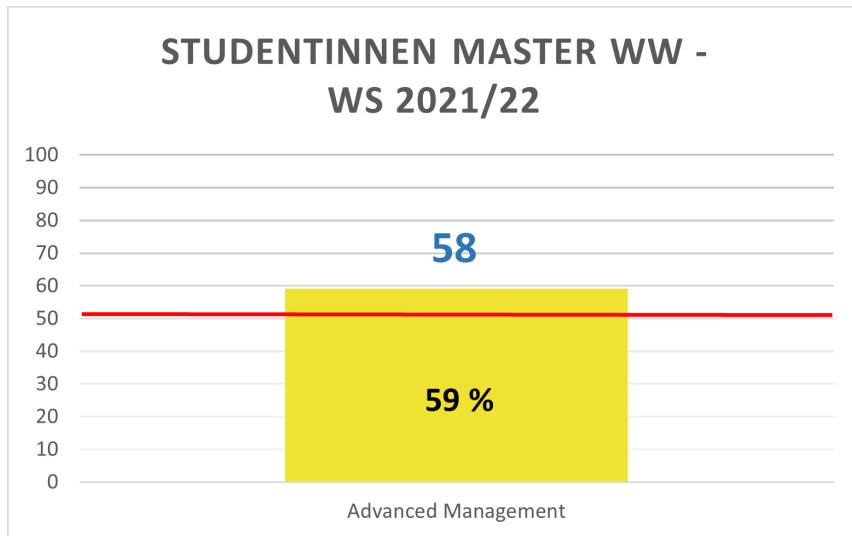
Stand 28.02.2022

STUDENTINNEN

Master-Studiengänge an der HNU

- Insgesamt 169 Studentinnen von 284 Studierenden in Mastern (von 4.182 insgesamt)
- 59,5% Studentinnenanteil in den Masterstudiengängen

Studierende insg. mit WB: 4.182



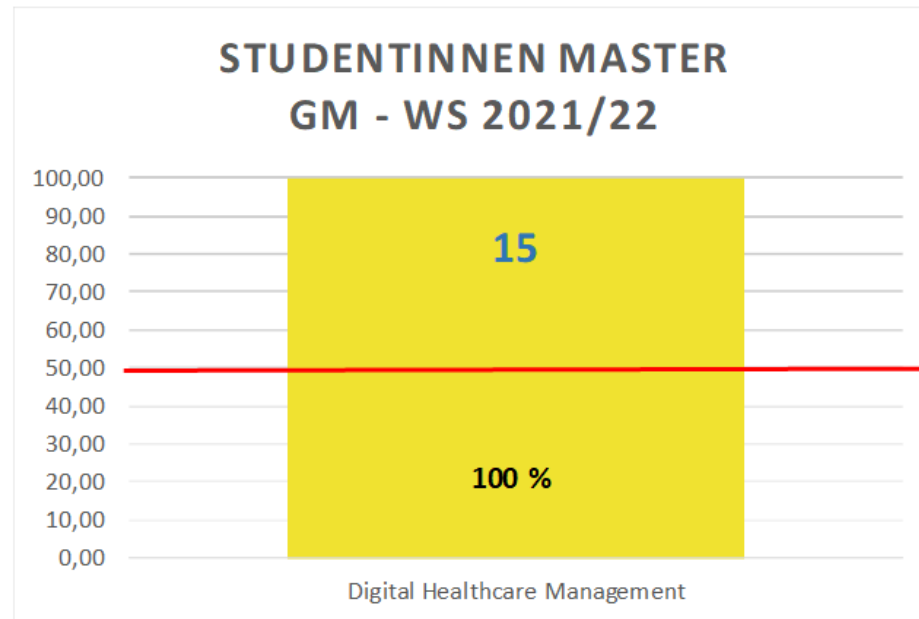
Stand 28.02.2022

STUDENTINNEN

Master-Studiengänge an der HNU

- Insgesamt 169 Studentinnen von 284 Studierenden in Mastern (von 4182 insgesamt)
- 59,5% Studentinnenanteil in den Masterstudiengängen

Studierende insg. mit WB: 4.182



3. GEPLANTE AKTIVITÄTEN

1. Round Table Gleichstellung etablieren
2. Führungskräftetraining Gleichstellung durchführen
3. Coaching-Angebot für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen schaffen
4. Realisierung eines weiteren Teilzeit-Studiengangs „Digitales Medizin- und Pflegemanagement“ an der Fakultät GM
5. Gendergerechtes Marketing für IT-Studiengänge ausbauen
6. Boot Camp „App-Entwicklung“ für DEM/DSM ausbauen

DANKE SEHR!

HNJ



Abschluss BayernMentoring Sommer 2021, Foto: Mareike Jankowski