

JAHRESBERICHT DER BEAUFTRAGTEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN IN WISSENSCHAFT UND KUNST

SS 2024 UND WS 2024/25

PROF. DR. CLAUDIA KOCIAN-DIRR
EHL VOM 24.06.2025 UND
SENATSSITZUNG VOM 22.07.2025

INHALTS- ÜBERSICHT

1. INTRO: GLEICHSTELLUNG

2. SS 2024 UND WS 2024/25

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

1. INTRO

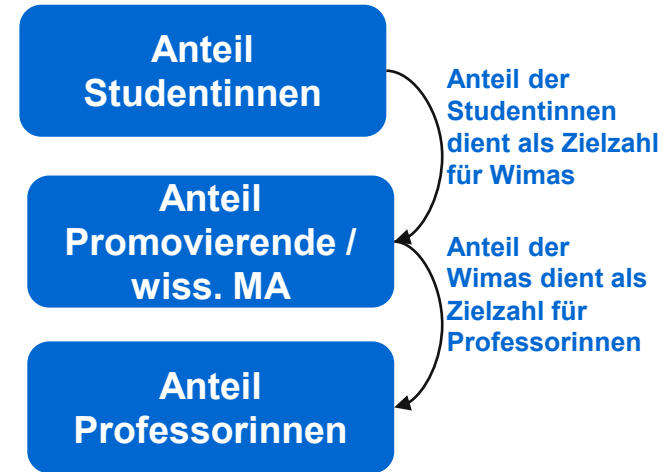
1. Gleichstellung im Sinne des BayHIG
2. Gleichstellung an der HNU
3. Zielgruppen der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst

GLEICHSTELLUNG ALS LEITPRINZIP

BayHIG Art. 22 und 23 auf einen Blick

1. **Gleichstellung** ist gesetzlich verankert und ein **Leitprinzip** für Hochschulen (BayHIG Art. 22).
2. Frauen sollen **auf allen Ebenen der Wissenschaft besser vertreten** sein – insbesondere in Gremien und Führungspositionen.
3. Ziel ist **echte Parität**: Frauen und Männer sollen gleich stark beteiligt sein.
4. Das **Kaskadenmodell** hilft dabei, konkrete Zielwerte für jede Karrierestufe festzulegen.
5. Die „**Leaky Pipeline**“ zeigt: Der Frauenanteil sinkt mit jeder Karrierestufe – das soll sich **durch gezielte Förderung** ändern.

Kaskadenmodell der DFG



Quellen: https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf
<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG-22> und <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG-23>

Gleichstellungskonzept für das
wissenschaftliche Personal

(2022 – 2027)

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

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

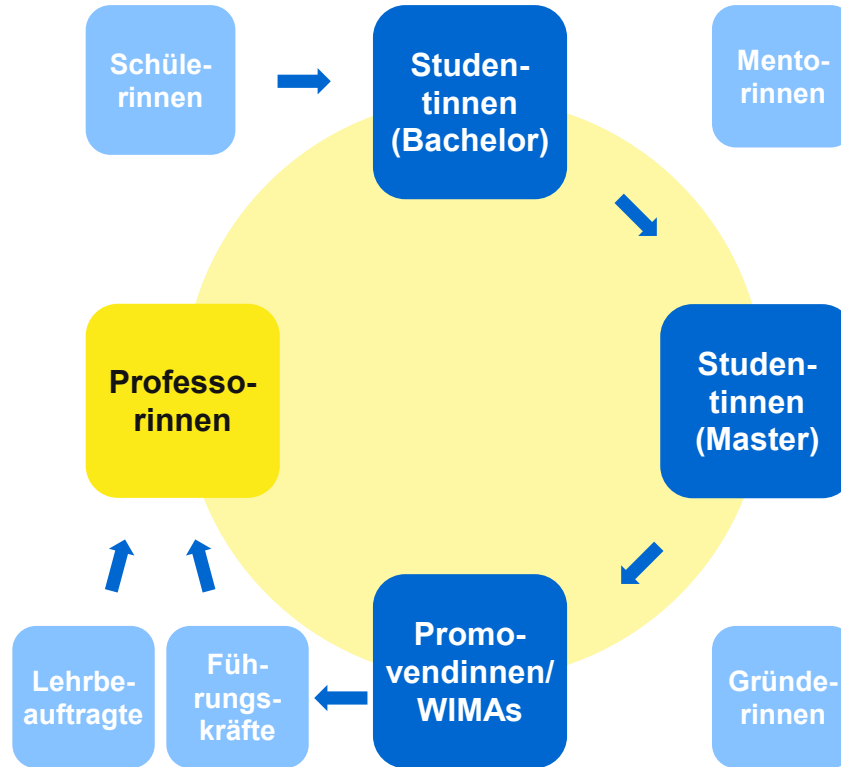
Round Table zur Gleichstellung

Sprachleitfaden für inklusive Kommunikation

Quelle: Eigene Darstellung

ANALYSE DER ZIELGRUPPEN

Wissenschaftliches Personal als Zuständigkeitsbereich der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst



Quelle: Eigene Darstellung

2.1 ERREICHTE ZIELE IM SS 2024 UND WS 24/25

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

SCHÜLERINNEN

Mehr MINT-Studentinnen gewinnen und Mädchen für Technik begeistern



Girls' Day: Berufsfeld Informatik

- Workshop „Meine Smartphone-App programmieren und meine Kreativität entfalten“ mit dem MIT App Inventor
- 25. April 2024, HNU
- **Teilnehmerinnen: 10** Schülerinnen (8. und 9. Klassen, ausgebucht)



Prof. Dr. Dany Meyer und Prof. Dr. Erica Weilemann mit Teilnehmerinnen des Girls' Day 2024

SCHÜLERINNEN

Schools @ HNU Labs: Neu-Konzeption der Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler

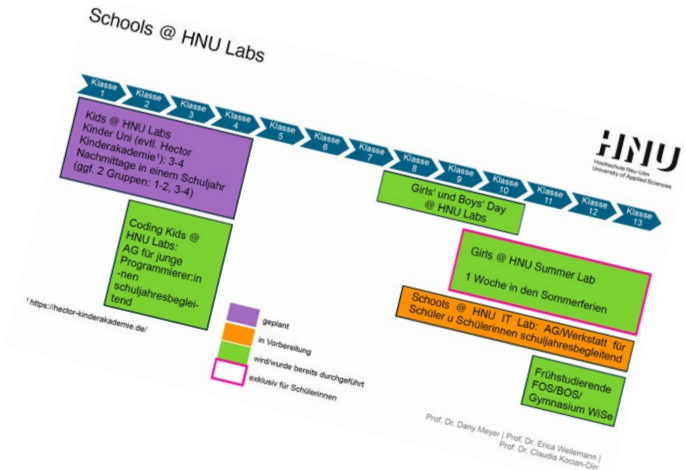
Beispiel: Girls @ HNU Summer Lab

- Bewässerungsanlage mit Sensoren installieren und programmieren – Nachhaltigkeit und Technik und Spaß
- Prof. Dr. Weilemann, Prof. Dany Meyer, Prof. Dr. Kocian-Dirr

Planung von AGs für Schulen, z. B. Coding Kids@ HNU Labs, Schools@ HNU IT Labs, Kinder Uni etc.



Prof. Dr. Dany Meyer und Prof. Dr. Erica Weilemann mit Teilnehmerinnen des Girls' Day 2024



SCHÜLERINNEN

Awareness für Gründung schaffen durch Prof. Julia Künkele

Planspiel Start Up September 2024

- Durchführung Planspiel „TOPSIM-Start Up“
- 30 Schüler:innen aus Leistungskursen des St. Hildegard Gymnasiums und des Hans und Sophie-Scholl-Gymnasiums aus Ulm
- 24. bis 27. September 2024
- Entwicklung von Geschäftsmodellen und Businessplänen für fünf imaginäre Surfbrett-Unternehmen
- Idea-Generation Workshop im Innovation Space



STUDENTINNEN

Studentin trifft Mentorin: optimale Vorbereitung auf Berufseinstieg



Flagship BayernMentoring 2024/25

- **27 Tandems:** Studentinnen der HNU & Expertinnen aus der Region
 - 15 Tandems MINT: 11 Mentees aus IT, 4 Mentees aus WIN
- Januar 2024: ehemalige Mentee wird Landrätin
- BayernMentoring findet an allen bayerischen HAWs statt und wird durch die Lakof finanziert
- Koordinatorin an der HNU ist Magdalena Fremdling



BayernMentoring
Mentee und Mentorin
Foto: Team Frauenbeauftragte

Start BayernMentoring
am 09.11. 2024
Foto: Team Frauenbeauftragte

30 JAHRE FRAUENFÖRDERUNG AN DER HNU

Netzwerk-Event „Dare to Grow!“



Impressionen, 15. November 2024

- **Mehr als 100 Teilnehmerinnen**, davon 30 Alumnae des BayernMentoring an der HNU
- Impulsvortrag durch Keynote-Speakerin **Sabine Asgodom**
- Fishbowl-Diskussion mit **Landrätin Eva Treu, Speakerin und Coach Sabine Asgodom, Oberbürgermeisterin Kathrin Albsteiger und Präsidentin Prof. Dr. Uta M. Feser**
- Meet-Ups mit den **Mentorinnen**

Netzwerk-Event „Dare to Grow!“
Fotos: Team Frauenbeauftragte



STUDENTINNEN PHYSICIAN ASSISTANT

Zukunft gemeinsam gestalten – Pilotprojekt: Mentoring zwischen Ärztinnen und PHA

Ziele

- **Berufsbild Physician Assistant** und resultierende **Herausforderungen** für Team Building an Kliniken reflektieren
- Austausch zwischen Studentinnen & Ärztinnen ermöglichen
- **Selbstverantwortung** stärken und eigene **Rolle als PA im Team** reflektieren (z. B. am Modell von Tuckmann)
- Lernpartnerschaft etablieren

Workshop: Zukunft gestalten am 15.06.2024
Fotos: Team Frauenbeauftragte



STUDENTINNEN

Stärken entdecken und ausbauen



Auswahl Workshops 2024

- „Partner:innen sind keine Altersvorsorge“ mit Prof. Dr. Barbara Brandstetter
- „Career@HNU BayernMentoring“ mit Christine Fiedler
- „Starke Frau – starker Auftritt – Selbstwirksamkeit stärken“ mit Dr. Nele Honecker

Workshops 2024
Fotos: Team
Frauenbeauftragte



STUDENTINNEN

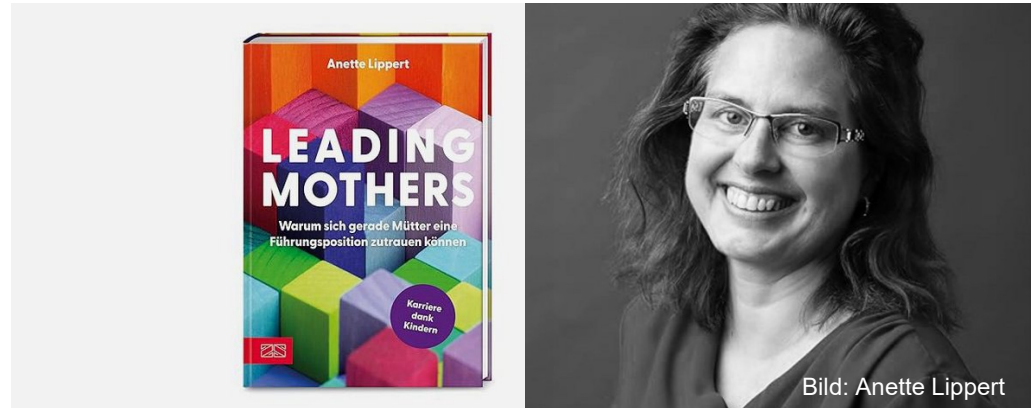
RUND UM LITERATUR VON FRAUEN

LeseBlog Autorinnen

- Seit Juli 2024 in Kooperation mit der Bibliothek
- Sorgfältige Auswahl an aktuellen Büchern, Rezensionen und Interviews über Autorinnen

Ziel

- Frauen in der Literatur sichtbar machen
- Einladen zu Perspektivwechsel



Buch: Leading Mothers; Autorin: Anette Lippert

STUDENTINNEN UND STUDENTEN

HNU KINO – Gleichstellung im Dezember 2024

- Eine Million Minuten (2024) von Christopher Doll mit Tom Schilling, Karoline Herfurth und Pola Friedrichs.
- Mehr als 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Impuls zum Nachdenken über den Wert von Arbeit und Familie/Beziehung

Gastgeberin und Gastgeber

- Diversity-Beauftragter: Fabian Girschick
- Leiter Beratungszentrum BIZEPS: Christoph Giebler
- Hochschulfrauenbeauftragte: Prof. Dr. Claudia Kocian-Dirr mit Team



WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN



Qualifizierungsprogramm Frauen.Machen.Wissenschaft als Beitrag zu Talentpool

- Frauen.Machen.Wissenschaft wird im **Professorinnenprogramm III** gefördert, Start: März 2021 bis Ende 2024
- **Erfolgreicher Abschluss des Drittmittelprojekts** - alle Projektziele konnten in vollem Umfang erreicht werden
- **Bundeszuschuss eines 5-jährigen Zuschusses von 50% einer Professorinnenstelle**: Investition in gleichstellungsfördernde Maßnahmen
- Qualifizierungsprogramm für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ist **integraler Bestandteil des bewilligten Förderantrags**
Bausteine des Programms: Information | Beratung | Training | Networking
- Weiterführung der Aktivitäten und Aufbau weiterer Maßnahmen im **Professorinnenprogramm 2030** durch Dr. Kathrin Färber in enger Abstimmung mit dem Promotionszentrum – erfolgreicher Antrag!



Dr. habil. Felicitas Meifert-Menhard,
Projektleitung von Frauen.Machen.
Wissenschaft 01.03.2021-31.12.2024
Foto: HNU



Dr. Kathrin Färber, Projektleitung von
Frauen.Machen.Wissenschaft seit
04.2025
Foto: privat

PROFESSORINNEN

Monitoring Hochschulvertrag: Zwischenstandserhebung der Gesamtzielzahl der Professorinnen anhand der amtlichen Daten zum Stichtag 01.12.2024

Stand 01.12.2021: Professorinnenquote: 24,7% (WW: 12,1% IM: 37,1% GM: 50%)

Zielvorgabe aus Hochschulvertrag 2023 – 2027 zum 01.12.2024:

Erhöhung der Professorinnenquote auf 28,3%

HNU Stand zum 01.12.2024: 29%



PROFESSORINNEN

Erfolgreiche Beteiligung im Professorinnenprogramm

Professorinnenprogramm III

- Erstellung Abschlussbericht mit Dokumentation aller Aktivitäten und Ausgaben aus den Jahren 2020 – 2024; Frauen.Machen.Wissenschaft

Professorinnenprogramm 2030

- 1. Stufe wurde bereits 2023 gemeistert: **Positive Begutachtung** „Konzept für Parität“ 2024 – Darlegung der strategischen Gleichstellungsarbeit
- 2. Stufe: **Beantragung 50% Bundeszuschuss für 5 Jahre** für Professur an Fakultät WW mit Darlegung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen an der HNU
- 2. Stufe: Vorbereitungen der Beantragung für eine **Vorgriffprofessur mit 50 % Bundeszuschuss für max. 5 Jahre**

GLEICHSTELLUNG UND VIELFALT IN DER WISSENSCHAFT

Professorinnenprogramm

Das Professorinnenprogramm ist das zentrale Instrument von Bund und Ländern, um die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu fördern.



Quelle: Webseite Professorinnenprogramm

PROFESSORINNEN



HRK-Beschluss „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“

HNU unterschreibt Selbstverpflichtung am 15.07.2024 nach eHL-Beschluss und wird **Signaturhochschule**

Nachhaltiges Engagement bei der **Optimierung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit, insb. institutionelle Verankerung und Sensibilisierung auf Leitungsebene** wie Hochschulleitung und Dekanate

Angemessene Repräsentation der Geschlechter bei Professuren erzielen, entsprechend dem **Kaskadenmodell**

CEWS-Datenbank wird mit HNU Good Practices hinterlegt



Prof. Dr. Claudia Kocian-Dir und Präsidentin
Prof. Dr. Uta Feser
Foto: HNU



PROFESSORINNEN

Wima für „Active Sourcing und Recruiting“, Implementierung HRK-Beschluss

50% Stelle Wissenschaftliche Mitarbeiterin für „Active Sourcing und Recruiting“

Start: Juni 2024 mit Befristung auf 2 Jahre

Aktive Unterstützung bei der **Ansprache geeigneter Kandidatinnen und gezielte Aufforderung zur Bewerbung**

Ziel der Stelle:

Erhöhung der Bewerberqualität und Förderung Gleichstellung im professoralen Bereich nach den Vorgaben des **Hochschulvertrags** sowie den Empfehlungen der **Hochschulrektorenkonferenz** zur Umsetzung der Geschlechterparität

Maßnahmen:

- Kontaktaufnahme mit einschlägigen Lehrstühlen und in Netzwerken
- Direkte Suche und Ansprache potenzieller Kandidatinnen mithilfe der Recruiting-Software Talentwunder und über LinkedIn
- Beratung für Interessierte, u. a. zu Berufungsverfahren und Rahmenbedingungen an der HNU



Pia Drechsel
Foto: HNU

PROFESSORINNEN

Anwerbung geeigneter Kandidatinnen durch Prof. Julia Künkele, Fakultät WW

Active Sourcing für Ausschreibung in 2024

- Kontaktaufnahme zu Lehrstühlen an Uni Ulm, Uni Hohenheim, Uni Stuttgart, Uni Augsburg, LMU
- Weiterleitung der Stellenanzeige an geeignete Alumnae dieser Lehrstühle mit Empfehlung der Lehrstuhlinhaber/innen
- Mehrere Kandidatinnen haben sich in der Folge auf die ausgeschriebene Professur beworben
- Eine der Bewerberinnen wurde auf die ausgeschriebene Professur berufen



Quelle Bild: © AZUBIYO GmbH

PROFESSORINNEN

Öffentlichkeitsarbeit und Coaching



- Teilnahme Team Frauenbeauftragte **an weiblicher Karrieremesse herCAREER, München** (Oktober 2024)
 - Mitwirkung am Informationsstand „Werde Professorin“ der LaKoF mit Informationen zur HAW-Professur und zur HNU als Arbeitgeberin
 - Karriere MeetUp zum Thema „Wissenschaftliche Karriere mit Kind und Kegel“
- Weiterführung des **Coaching-Programms für Professorinnen** in den Bereichen Leadership, Kommunikation und innere Haltung



Dr. Felicitas Meifert-Menhard und Pia Drechsel
auf der herCAREER
Foto: Sandra Eichenseher

ÜBERGREIFENDE PROJEKTE

Erfolgreicher Abschluss weiterer Handlungsfelder



Round Table Gleichstellung

Gastgeberin

Audit familiengerechte
Hochschule: Erarbeitung
des **neuen**
Handlungsprogramms für
die Re-Auditierung

Mitwirkung

Workshop „Vom Bias zur Balance: Impulse für
geschlechtergerechte Berufungsverfahren“ für die erweiterte
Hochschulleitung

**Gender Equality Plan für EU-Forschungsprojekte sowie
HRK-Selbstverpflichtung vom Juli 2024**

GREMIENARBEIT UND WEITERE AUFGABEN



Ausgewählte Gremien und Tätigkeiten

1. eHL (erweiterte Hochschulleitung)
 2. Senat
 3. Hochschulrat
 4. Kuratorium
 5. Außerpl. eHLS, z. B. Akkreditierungssitzungen
 6. Koordinierungsgremium Deputate
 7. Schlichtungs- und Kontrollgremium
 8. Zentralgremium Verwendung Studienzuschüsse
 9. Prüfungsausschuss
 10. Mitglied der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (Lakof)
- Themenverantwortung für Bereich Gleichstellung bei Zielvereinbarungen mit Ministerium und Statistiken (Quoten, Monitoring, Reporting)
 - Freigabe aller Ausschreibungen im wissenschaftlichen Bereich
 - Betreuung des Lehrauftragsprogramms für Frauen „rein-in-die-hörsäle“
 - Studentische Beratungen
 - Budgetverantwortung

2.2 GLEICHSTELLUNGS- DATEN

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

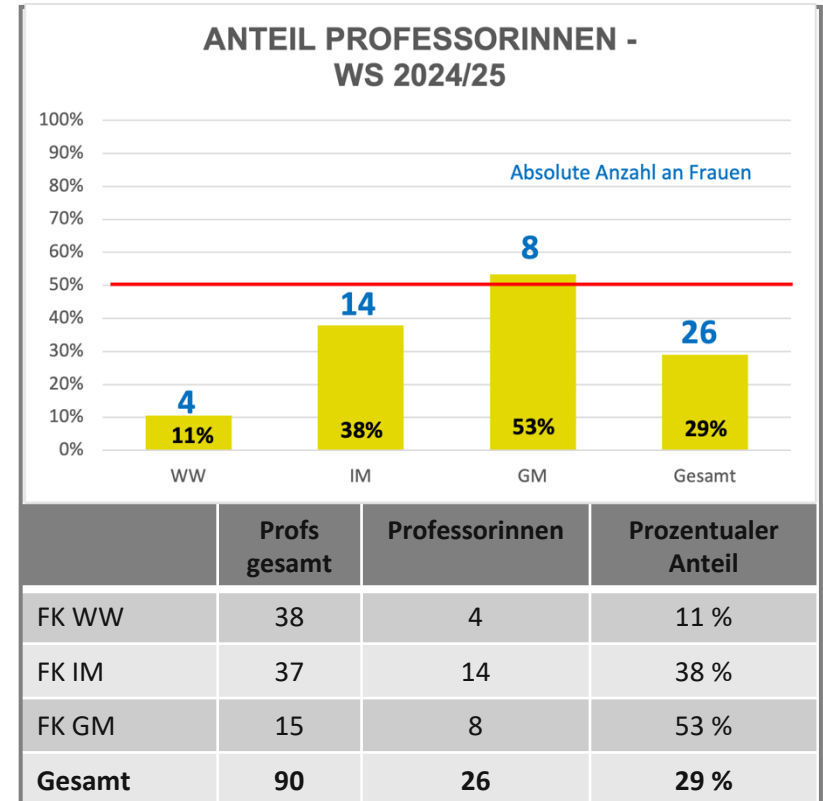
PROFESSORINNEN

Übersicht

- **29 % Professorinnen an der HNU**
- Weiterhin starke Unterschiede zwischen den Fakultäten
- Fakultät GM hat Parität erreicht
- Fakultät IM hat Referenzwerte aus STMWK erreicht
- High Tech Agenda und Forschungsprofessuren als Herausforderung für Zielerreichung

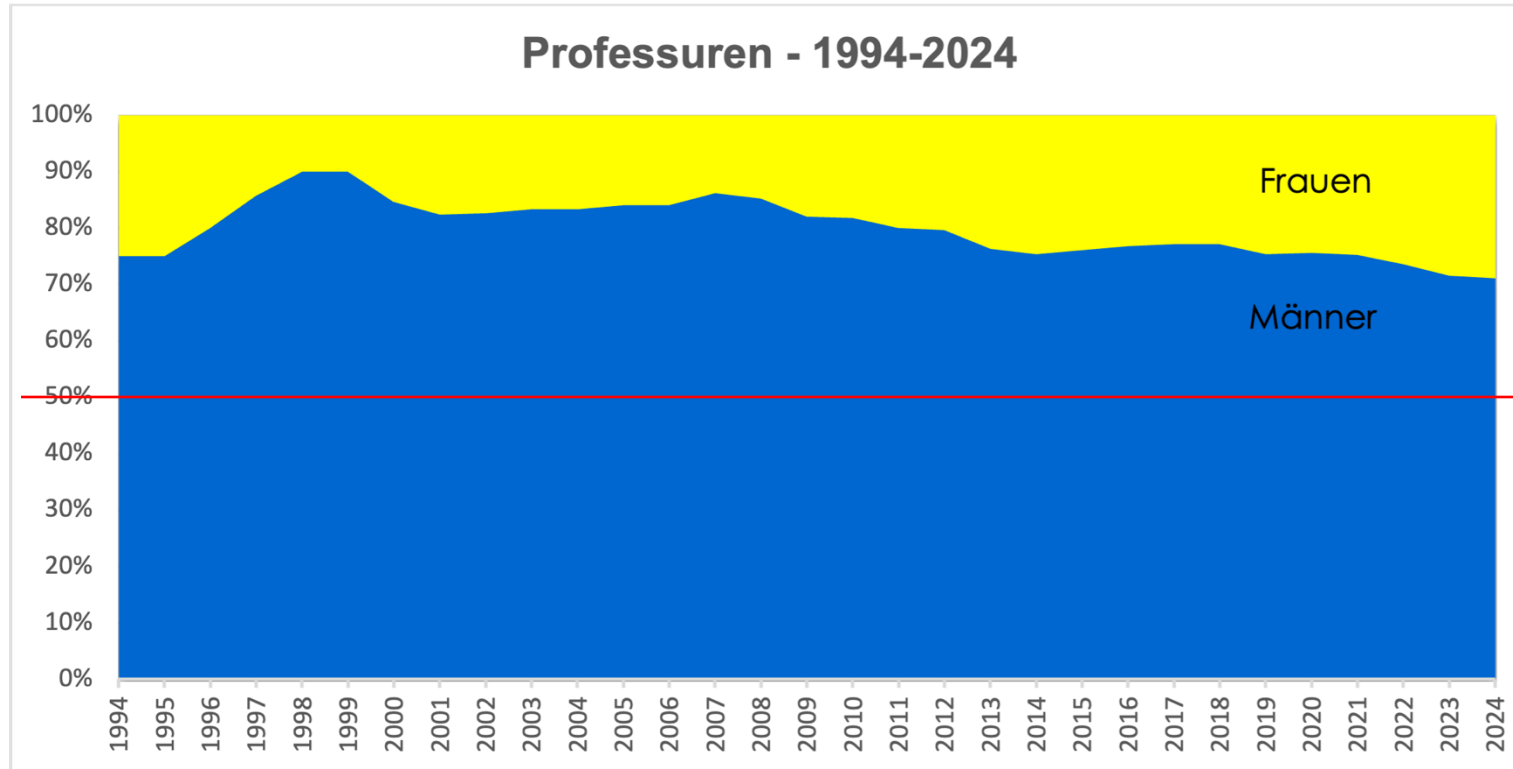
 **Zielvorgabe Hochschulvertrag 01.12.2024: 28,3%**

Stand 31.12.2024



PROFESSORINNEN

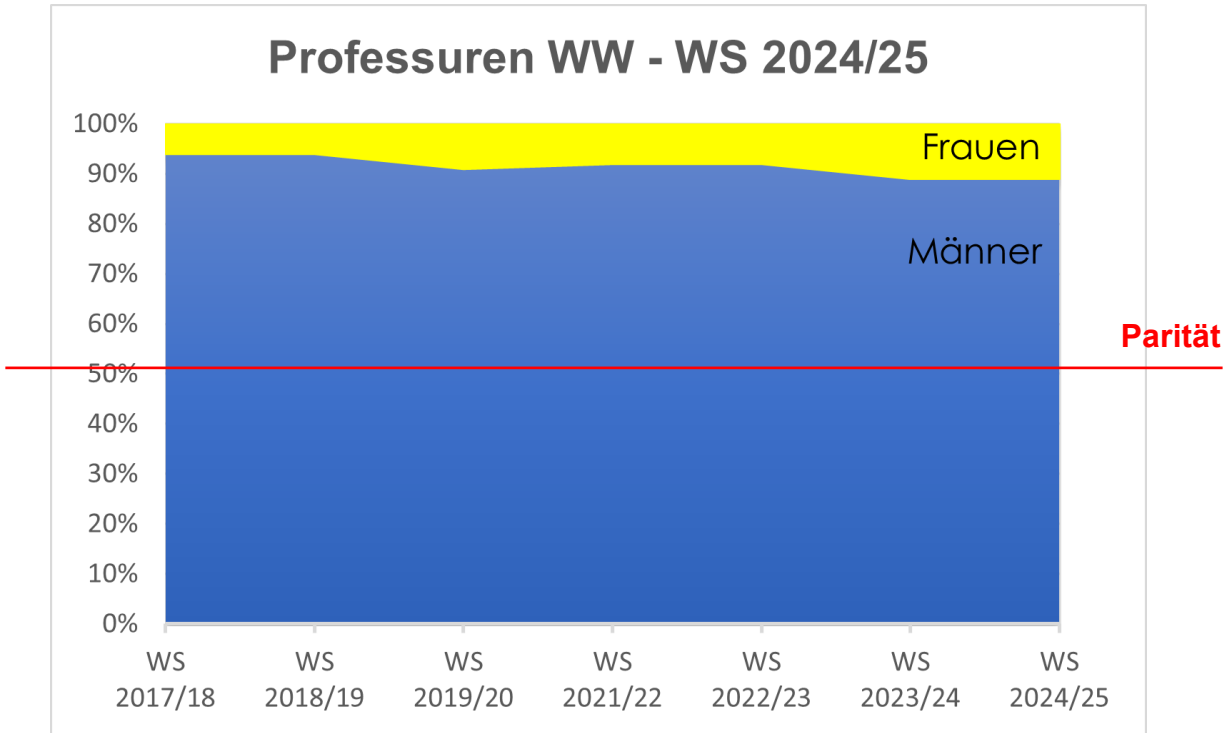
Übersicht alle Fakultäten



Stand 31.12.2024

PROFESSORINNEN

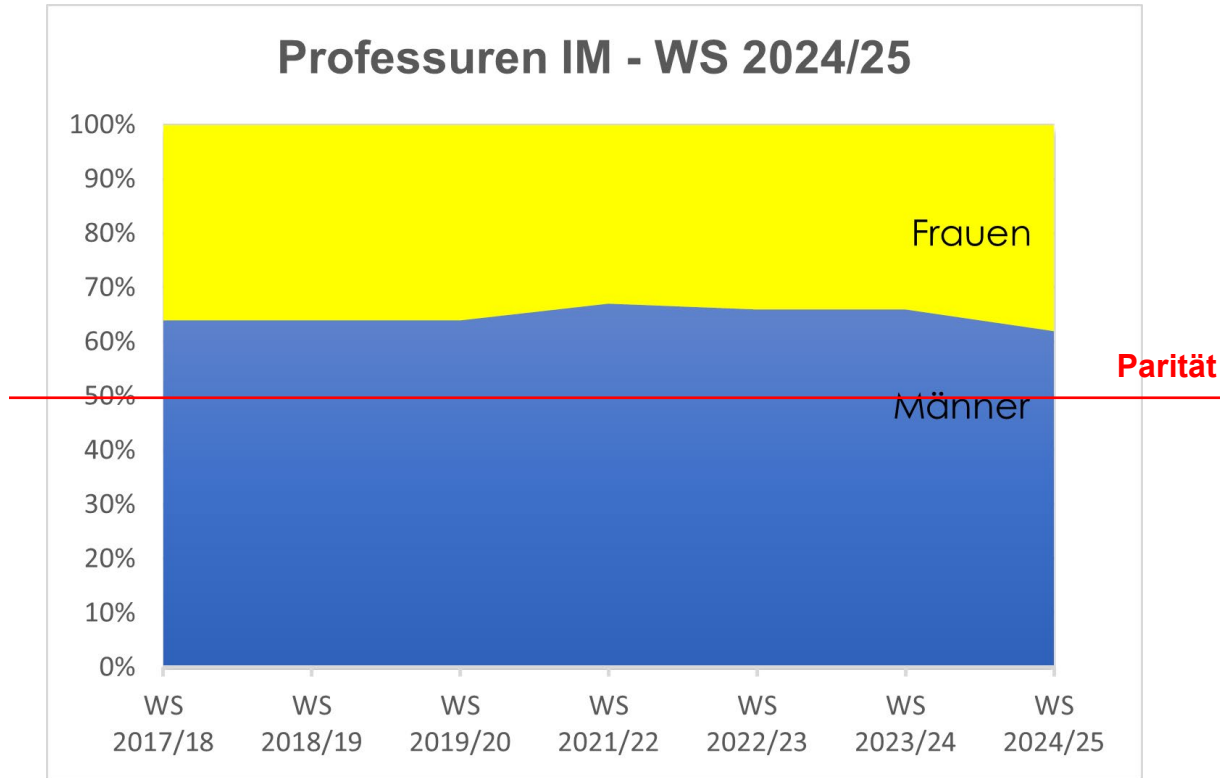
Entwicklung Fakultät WW



Stand 31.12.2024

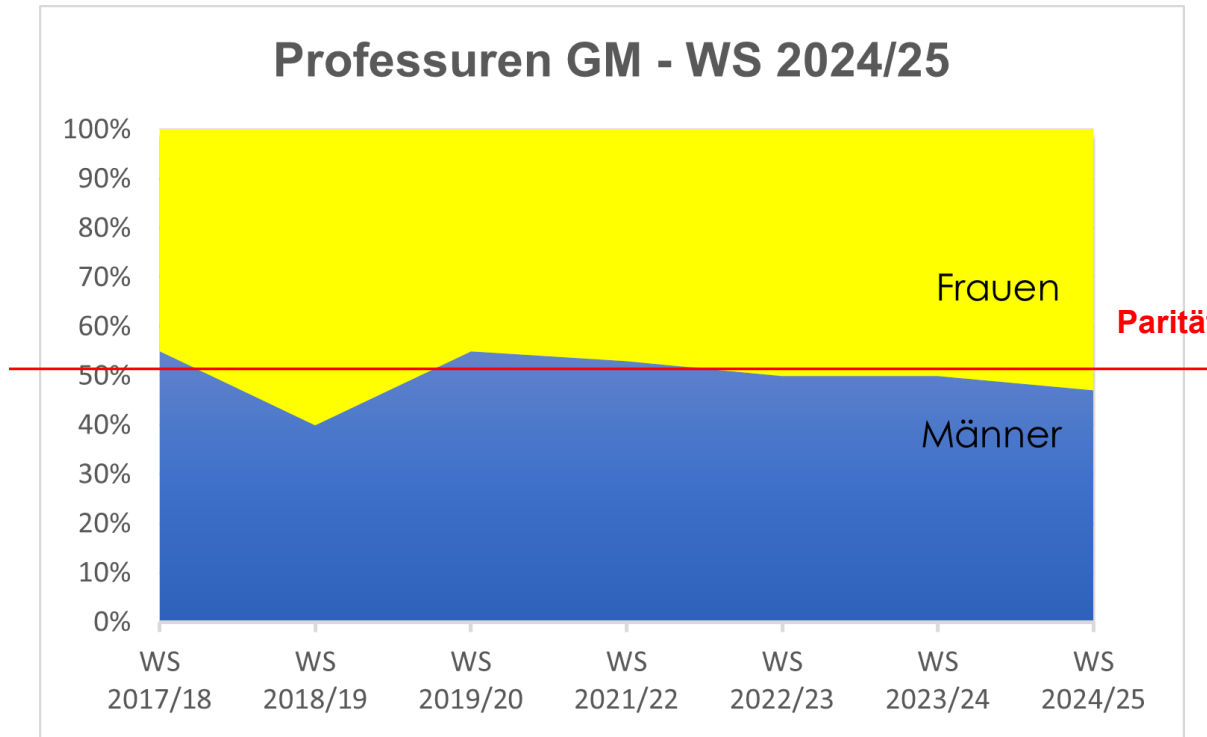
PROFESSORINNEN

Entwicklung Fakultät IM



PROFESSORINNEN

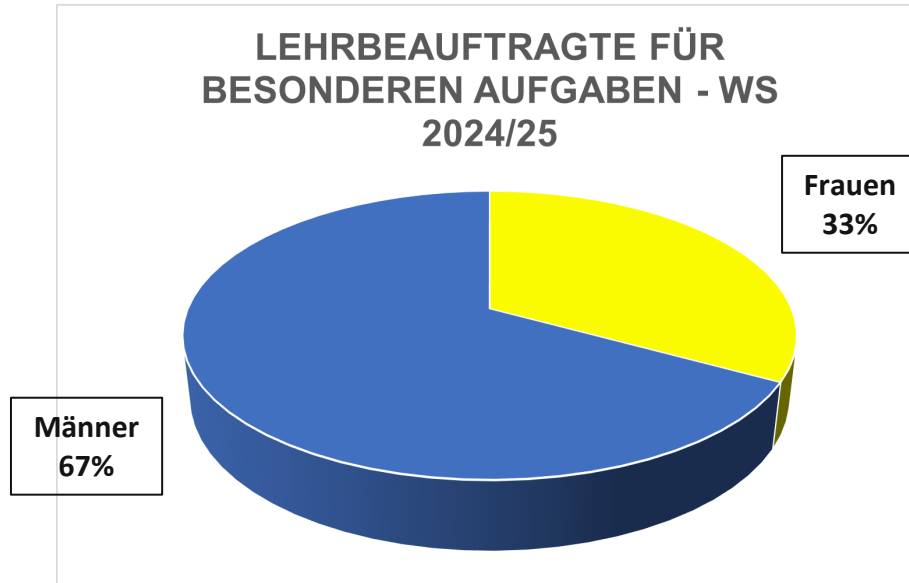
Entwicklung Fakultät GM



LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN

Übersicht über die HNU

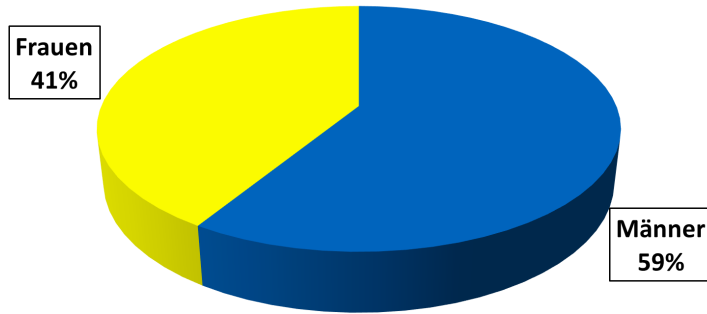
- Kleine Personengruppe: 6 Personen



LEHRBEAUFTRAGTE

Übersicht über die HNU

LEHRBEAUFTRAGTE GESAMT - WS 2024/25

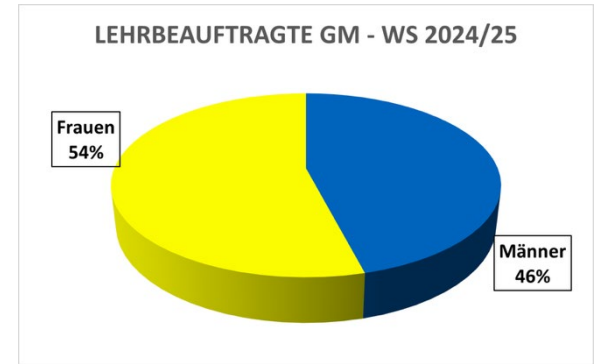
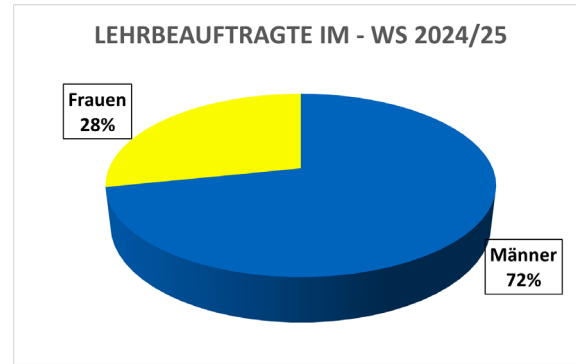
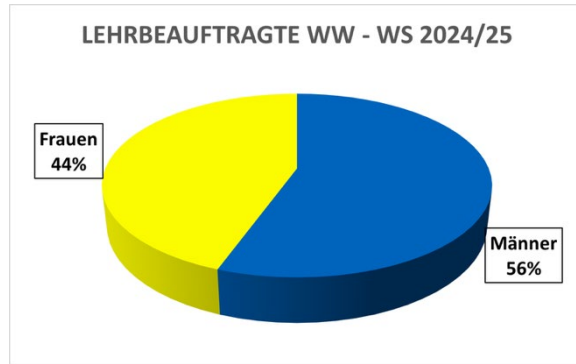


	Anzahl	Prozent
Frauen	49	41
Männer	70	59
Gesamt	119	100

- Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten ist um 9 Prozentpunkte gestiegen gegenüber 2023.
- Im Jahr 2024 wurden 5 Lehraufträge über das Lehrauftragsprogramm (LAP) der Lakof „rein-in-die-Hörsäle“ gefördert: 1 Lehraufträge als Erstantrag im SoSe 2024, 1 Erstantrag im WS 2024/25 sowie 3 Folgeanträge.
- HNU baut damit den Talentpool weiter auf

LEHRBEAUFTRAGTE

Übersicht über die einzelnen Fakultäten und genehmigte LAP-Lehraufträge



Genehmigter LAP - WW:

1 Lehrbeauftragte (Erstantrag) WS 24/25

Genehmigter LAP - IM:

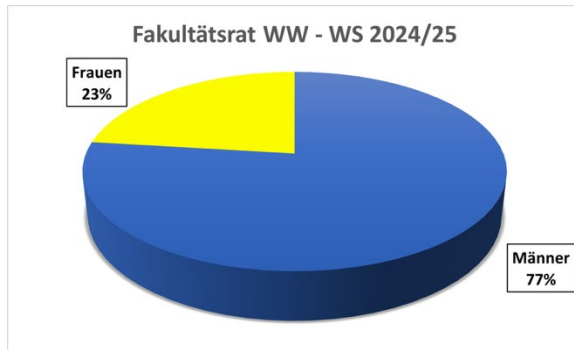
1 Lehrbeauftragte (Folgeantrag) SoSe 24/25

Genehmigte LAP - GM:

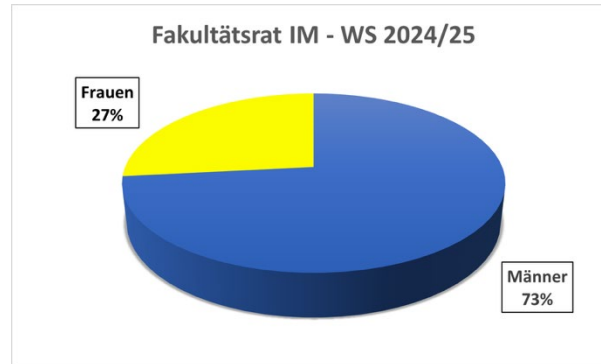
1 Lehrbeauftragte (Erstantrag) SoSe 24
2 Lehrbeauftragte (Folgeantrag) WS 24/25

FAKULTÄTSRAT

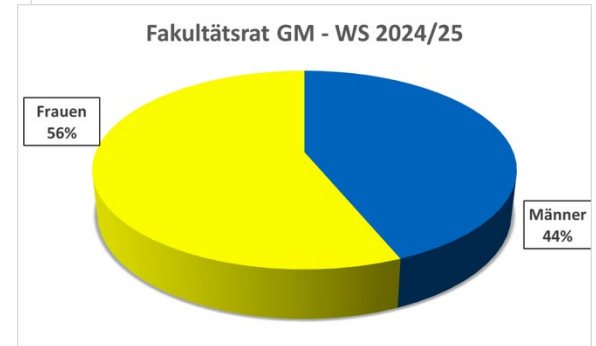
Übersicht über die einzelnen Fakultäten und deren Fakultätsräte



WW:
Frauen: 23%
Männer: 77%



IM:
Frauen: 27%
Männer: 73%

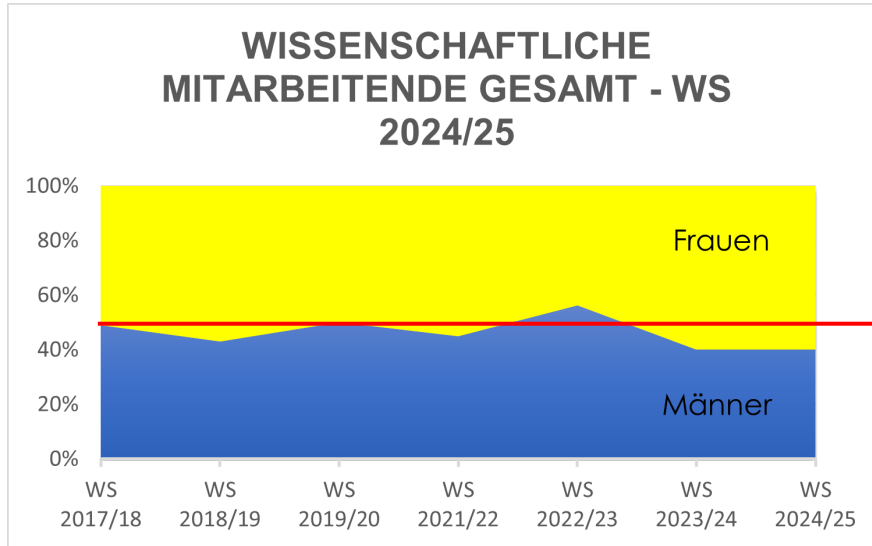


GM:
Frauen: 56%
Männer: 44%

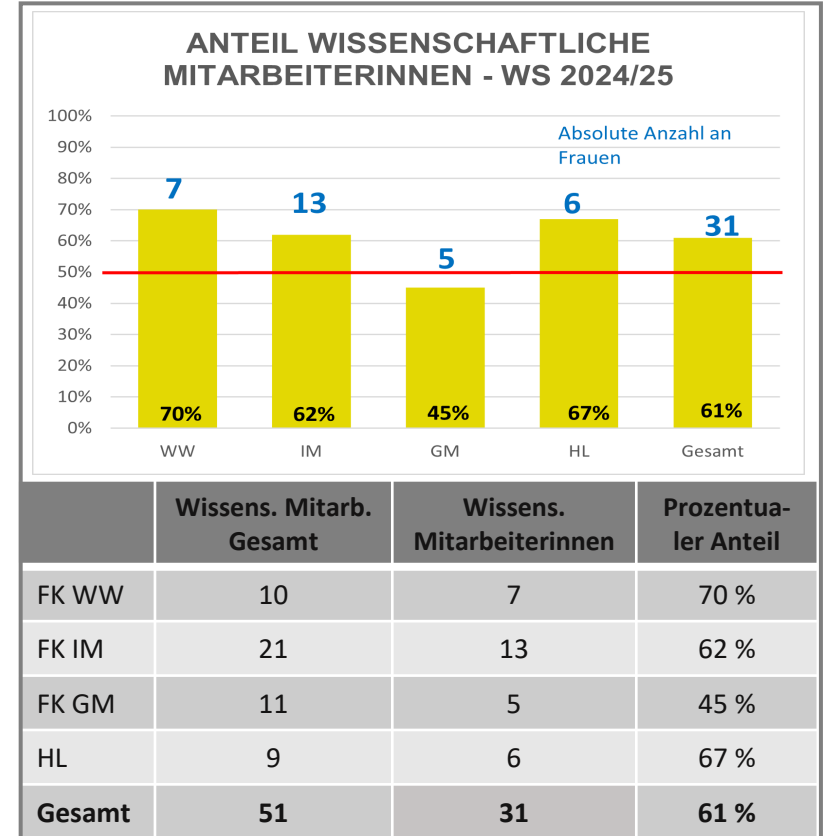
WIMAS UND PROMOVENDINNEN

Übersicht

- 61 % weibliche WiMas an der HNU, wie in 2023

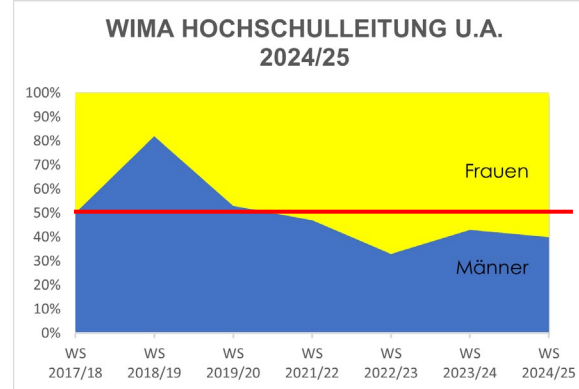
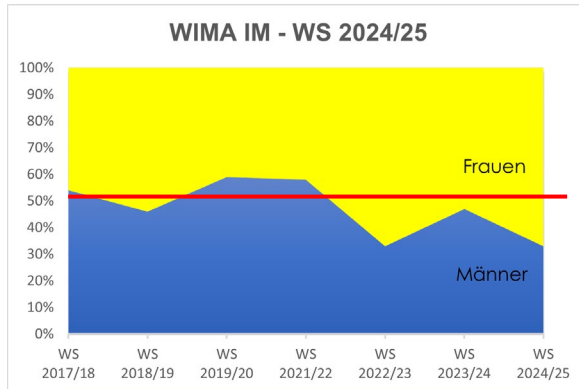
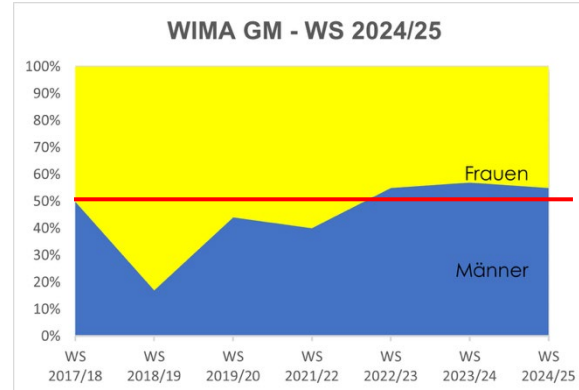
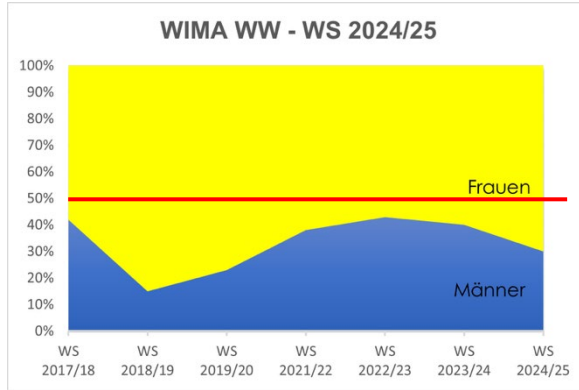


Stand 31.12.2024



PROMOVENDINNEN UND WIMAS

Verteilung in Fakultäten und Hochschulentwicklung/-leitung

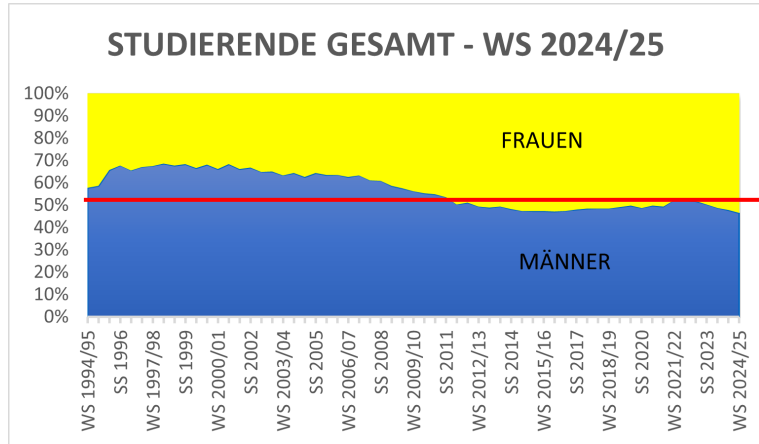


Stand 31.12.2024

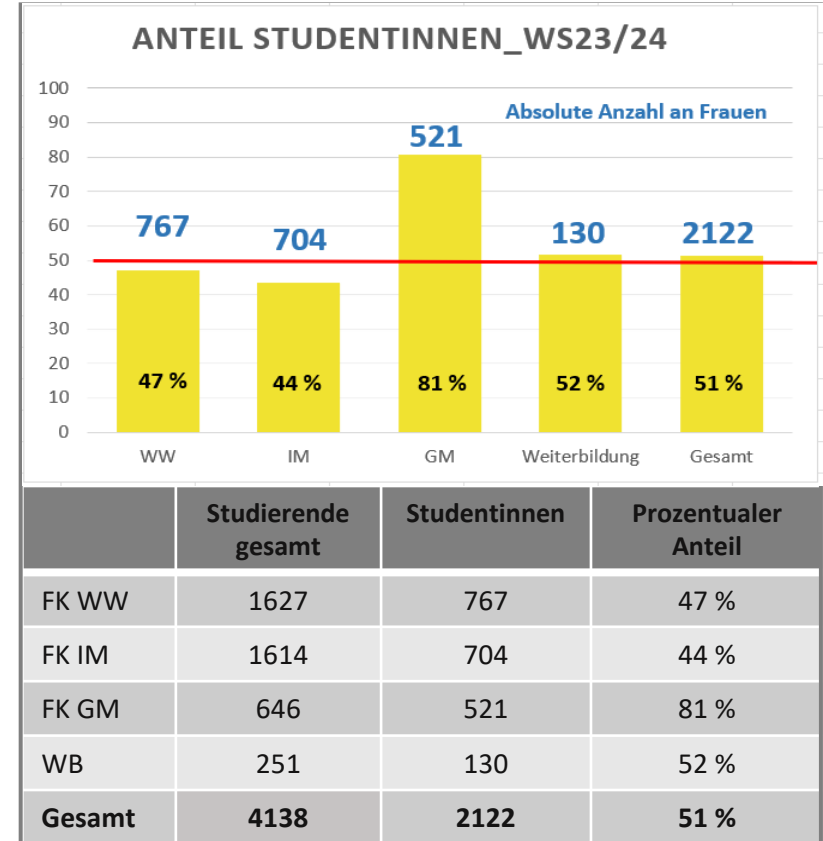
STUDENTINNEN

Übersicht

- 51 % Studentinnen an der HNU
- Starke Unterschiede zwischen den Studiengängen
- In MINT-Fächern sind Studentinnen unterrepräsentiert



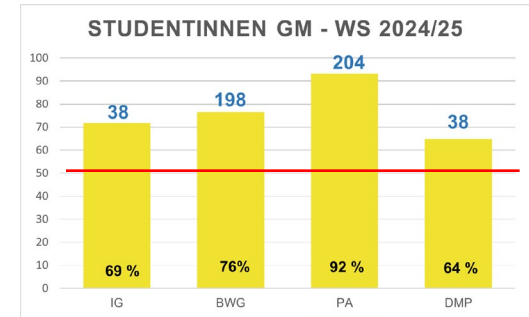
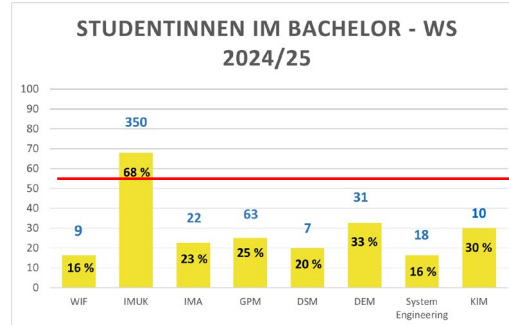
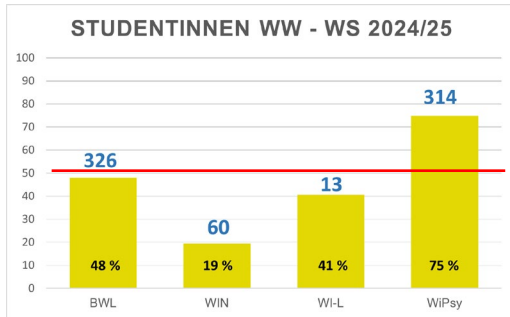
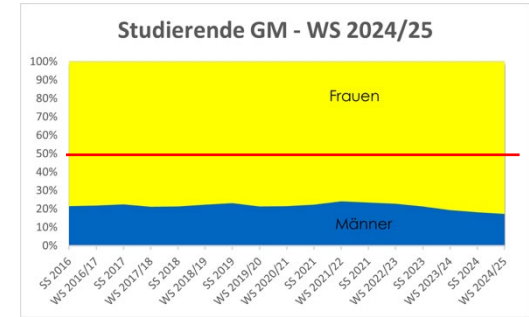
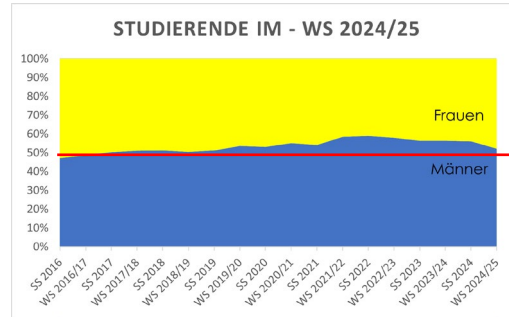
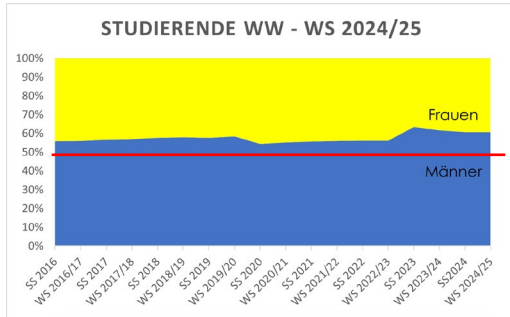
Stand 31.12.2024



STUDENTINNEN IN BACHELOR-STUDIENGÄNGEN



Übersicht über Fakultäten und Studiengänge

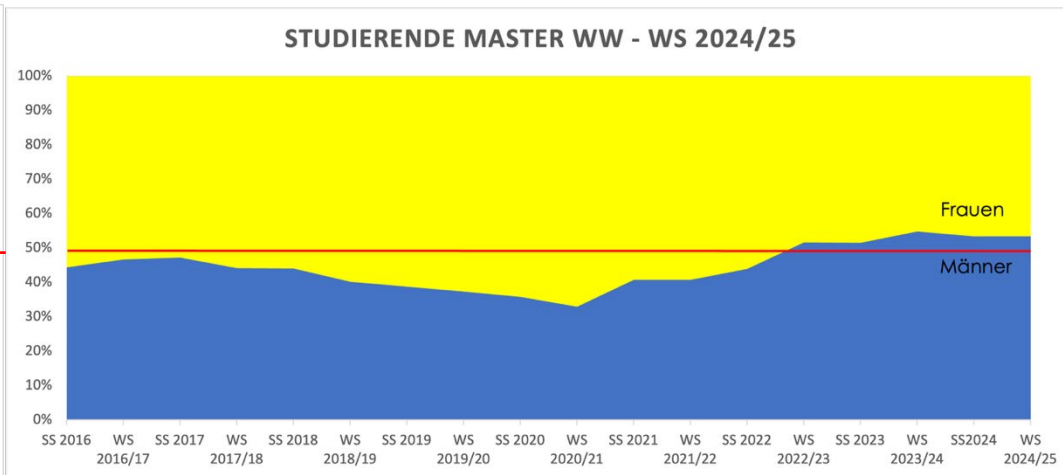
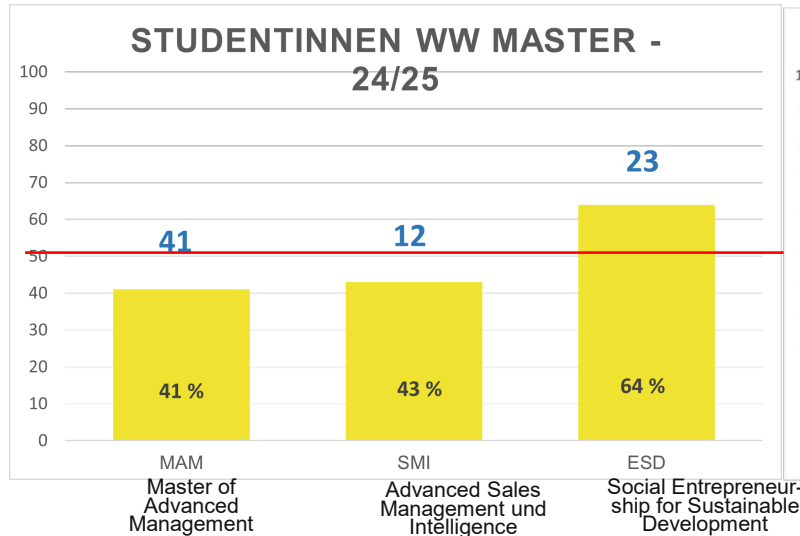


Stand 31.12.2024

STUDENTINNEN IN MASTER-STUDIENGÄNGEN

Insgesamt 64 % Studierende mehr in Mastern als vor einem Jahr

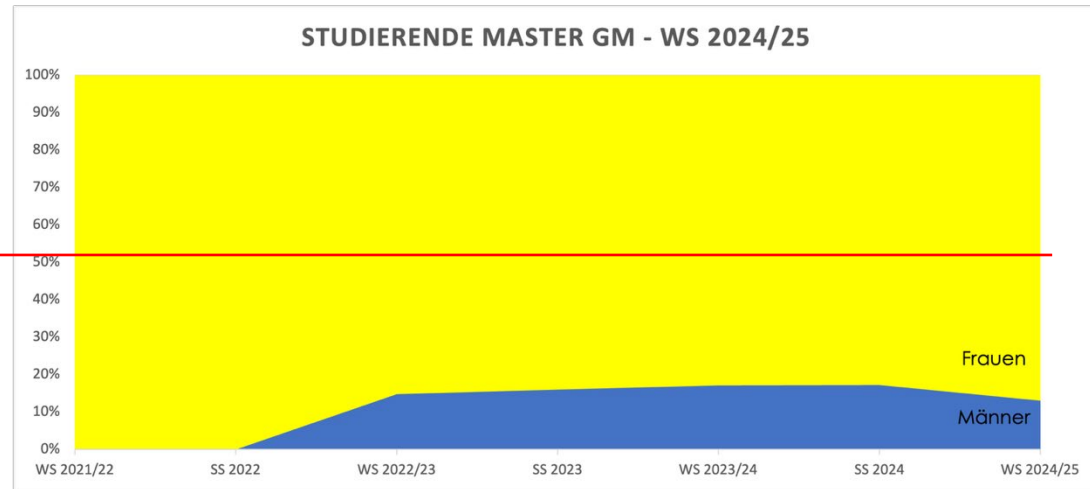
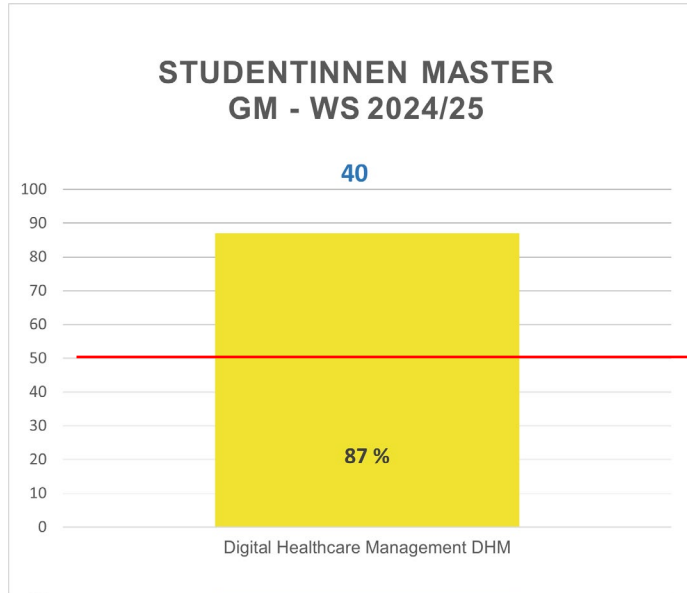
- Insgesamt 402 Studentinnen von 683 Studierenden in Mastern
- 58,9 % Studentinnenanteil in den Masterstudiengängen (+ 2,2 % Steigerung)



Stand 31.12.2024

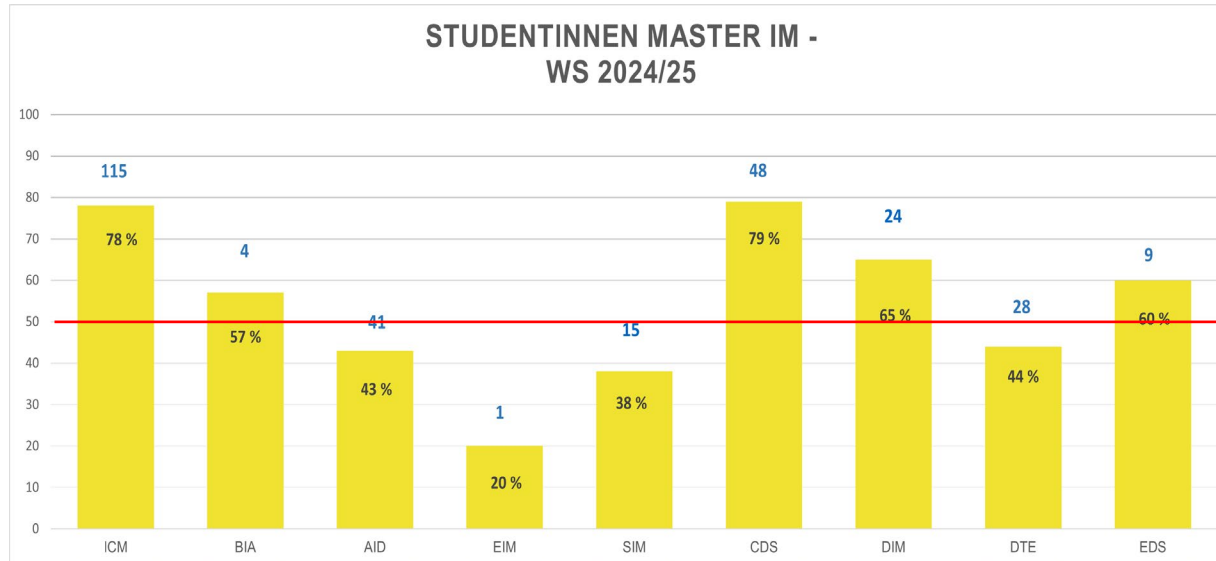
STUDENTINNEN IN MASTER-STUDIENGÄNGEN

Fakultät GM



Stand 31.12.2024

STUDENTINNEN MASTER FAKULTÄT IM



International Corporate Communication
and Media Management ICM

Business Intelligence and Business
Analytics BIA

Artificial Intelligence and Data Analytics
AID

International Enterprise Information
Management EIM

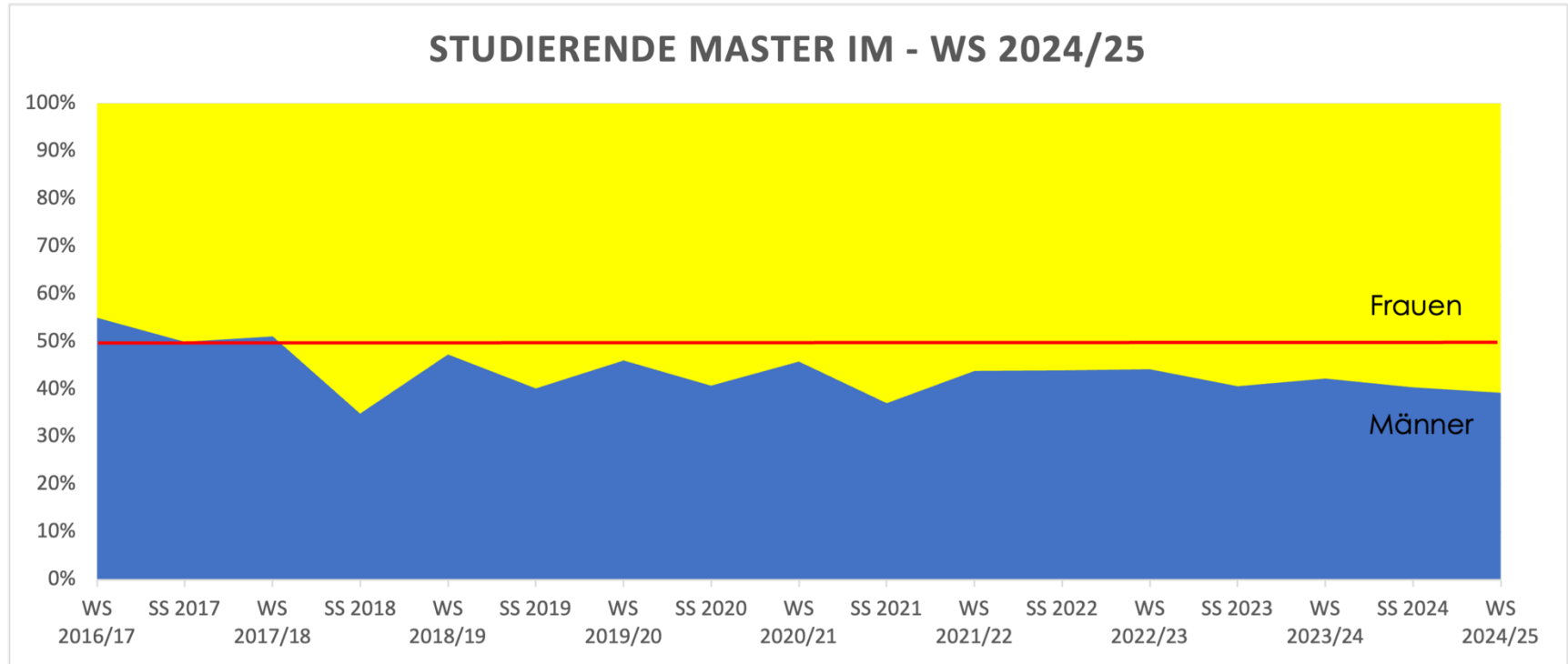
Strategic Information Management SIM

Communication and Design for
Sustainability CDS

Digital Innovation Management DIM

Digital Transformation and Global
Entrepreneurship DTE

International Entrepreneurship,
Digitalization and Sustainability EDS



Stand 31.12.2024

DANKE SEHR!



Prof. Dr. Claudia Kocian-Dirr

Beauftragte für die Gleichstellung
von Frauen in Wissenschaft und
Kunst



Pia Drechsel

Active Sourcing and Recruiting
seit 01.06.2024

Dr. habil. Felicitas Meifert-Menhard

Programmleitung
Frauen.Machen.Wissenschaft bis
31.12.2024



Magdalena Fremdling

Wissenschaftliche Referentin
für Gleichstellung und
Programmkoordinatorin
BayernMentoring



Dr. Kathrin Färber

Programmleitung
Frauen.Machen.Wissenschaft ab
15.04.2025

BACK-UP

HNH

GLEICHSTELLUNG ALS LEITPRINZIP

Art. 22 BayHIG klärt Ziele und Aufgaben der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst

(1) ¹Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche **Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern** und berücksichtigen diese als **Leitprinzip**. ^(2...³) **⁴Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und Kunst.**

(2) 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**. ³ (...)

(3) ¹An den Hochschulen werden **Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst** bestellt (...).

²Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, nicht an Weisungen gebunden und unterstützen die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1.

³Die Beauftragten werden für die Hochschule vom Senat, für die Fakultäten vom Fakultätsrat gewählt. ⁽⁴⁻⁸⁾

Anmerkung: **Mitglieder einer Hochschule** sind u.a. Studierende, Mitarbeitende, Lehrbeauftragte, wiss. Mitarbeitende sowie Professorinnen und Professoren. An der HNU bedeutet dies – siehe Gleichstellungsdaten – eine paritätische Besetzung, z. B. der Berufungskommissionen.

ZIELVORGABEN GLEICHSTELLUNG

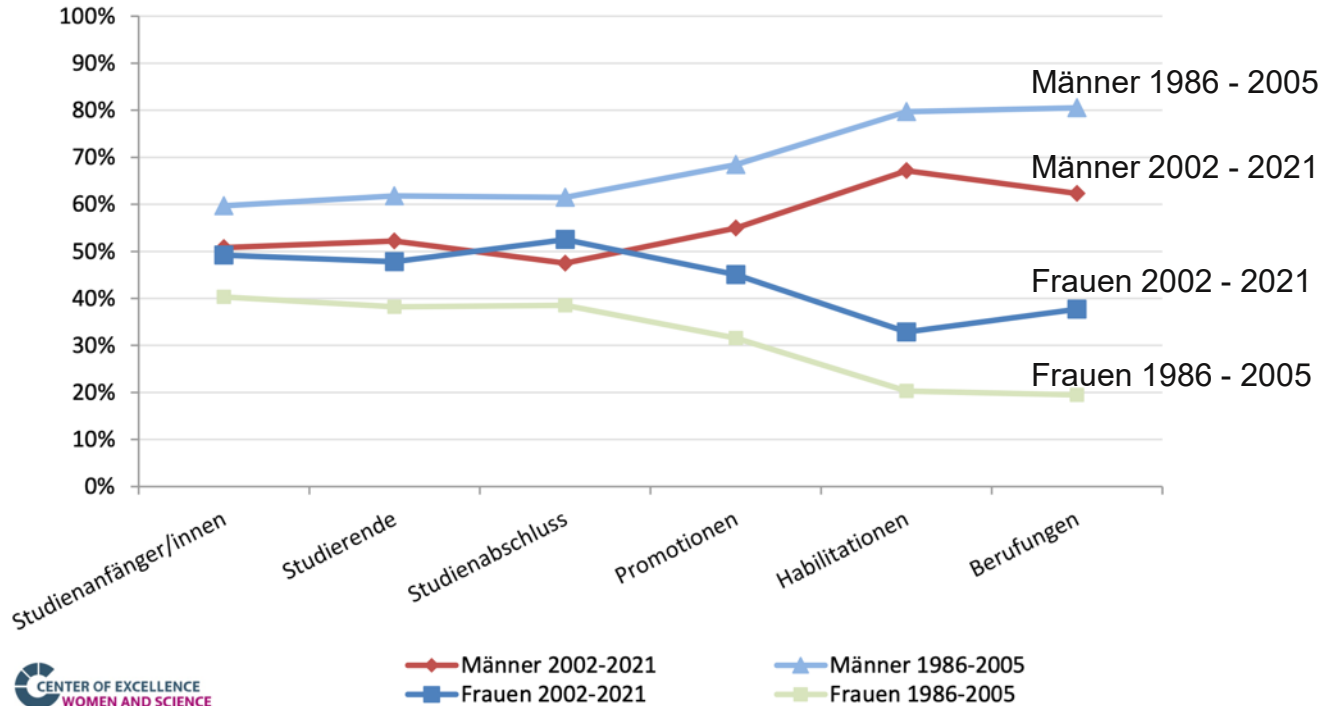
Art. 23 BayHIG setzt auf klassische Frauenförderung zur Reduzierung der Leaky Pipeline und macht konkrete Zielvorgaben auf Basis des Kaskadenmodells

- (1) Die Hochschulen fördern aktiv die **Erhöhung der Frauenanteile** in allen Fächergruppen und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (2) ¹Dabei soll auf der Grundlage des **Kaskadenmodells** der Anteil von Frauen in Wissenschaft und Kunst weiter erhöht werden. ²Ziel ist die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern (**Parität**).

<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG-23>

QUALIFIKATIONSVERLÄUFE

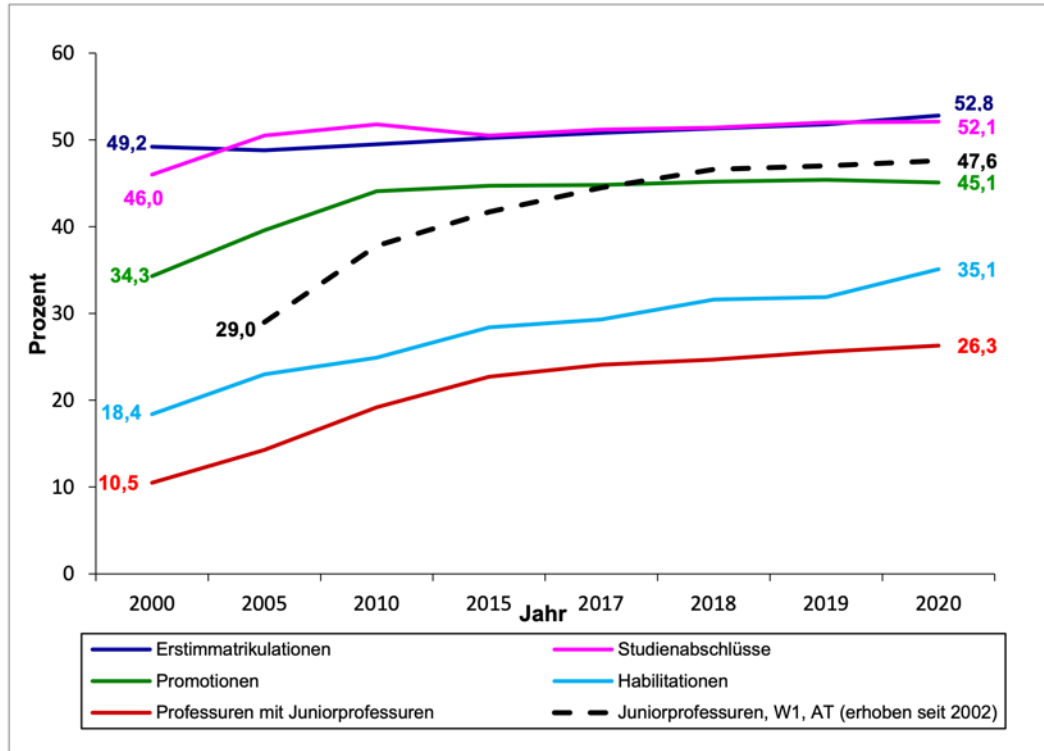
„Die Schere“ schließt sich seit den letzten 10 Jahren, allerdings sehr langsam



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

LEAKY PIPELINE

Analyse der Entwicklung der Frauenanteile auf Karriereleiter



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

KASKADENMODELL

Zielwert jeder Karrierestufe orientiert sich an Ist-Wert der darunter liegenden Karrierestufe (DFG 2017:15)

Verabschiedung der **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der DFG im Jahr **2008**

„Standards, um der unzureichenden Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft entgegenzuwirken und eine **signifikante Steigerung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen des deutschen Wissenschafts-systems** zu erreichen.“ (DFG 2017: 18)

