Hochschule Neu-Ulm
University of Applied Sciences

GLEICHSTELLUNGS-KONZEPT 2022 - 2027 der Hochschule Neu-Ulm

für den wissenschaftlichen Bereich

PRÄAMBEL

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der Hochschule Neu-Ulm (HNU) stellt eine Überarbeitung des ersten Gleichstellungskonzepts aus dem Jahr 2009 dar, welches im Professorinnenprogramm I (Laufzeit: 2010-2015) positiv bewertet wurde. Die Fortschreibung knüpft an die im ersten Konzept dargelegten Entwicklungen, Strategien und Ziele an und richtet gleichzeitig ihren Fokus auf die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der HNU. In den vergangenen dreizehn Jahren ist die HNU stark gewachsen und konnte viele Erfolge bei der Gleichstellung erzielen, z. B. durch die Erhöhung des Professorinnenanteils über den bayerischen Durchschnitt und den Ausbau der Infrastruktur für eine familienfreundliche Hochschule sowie durch die erneute erfolgreiche Einwerbung von Fördermitteln im Professorinnenprogramm III (Laufzeit: 2020-2024).
Trotz dieser Erfolge sind wir an der HNU bestrebt, unsere ehrgeizigen Gleichstellungsziele weiterhin konsequent zu verfolgen und auszubauen, sowie die Gleichstellung von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich auch in Zukunft nachhaltig auf allen Ebenen zu fördern.

Das fortgeschriebene Gleichstellungskonzept erfüllt die Anforderungen eines Gender Equality Plan (GEP) im Rahmenprogramm für Forschung und Innovation *Horizon Europe* (2021-2027). Das Vorliegen eines Gender Equality Plans ist ab 2022 allgemeine Voraussetzung für die Förderung von Forschungsvorhaben im Rahmen von *Horizon Europe*.

Als rechtliche Grundlage dienen hier sowohl Art. 3, Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes als auch das Bayerische Hochschulgesetz, Art. 4. Die hochschulindividuellen Gleichstellungsziele sind in der Zielvereinbarung der HNU mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst im Rahmen des Innovationsbündnisses 4.0 festgeschrieben.

Der Entwurf des Gleichstellungskonzepts wurde im November 2021 in der erweiterten Hochschulleitung und im Senat der HNU begutachtet, diskutiert und in beiden Gremien positiv und einstimmig verabschiedet. Sein Geltungszeitraum erstreckt sich von 2022 bis 2027.

Uta M. Feser

Prof. Dr. Uta M. Feser
Präsidentin

C. Kocian-Dirr

Prof. Dr. Claudia Kocian-Dirr
Frauenbeauftragte

Felicitas Meifert-Menhard

Dr. habil. Felicitas Meifert-Menhard
Programmleitung
Frauen.Machen.Wissenschaft

INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL **2**

1. ZIELSETZUNG **5**

2. AUSGANGSSITUATION **7**

2.1 Kurzportrait 7

2.2 Leitbild und strategische Ausrichtung 9

2.3 Repräsentanz von Frauen und Männern in Wissenschaft und Studium 10

2.4 Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien und Leitungsfunktionen 16

2.5 Erfolge und Entwicklungen 17

3. STRUKTURELLE IMPLEMENTIERUNG **20**

3.1 Verankerung des Gleichstellungsziels in der Hochschulleitung 20

3.2 Personelle und finanzielle Organisation der Gleichstellungsarbeit 21

3.3 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation 22

3.4 Familienfreundliche Hochschule 23

3.5 Gender in Lehre und Forschung 26

4. ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ZIELE UND MASSNAHMEN **29**

4.1 Reduzierung des Leaky Pipeline-Effekts 29

4.2 Professorinnen 30

4.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 32

4.4 Studentinnen 34

4.5 Weitere Zielgruppen: Schülerinnen, Lehrbeauftragte, Gründerinnen und WiMa-Alumnae 37

5. QUALITÄTSMANAGEMENT **42**

6. WEITERENTWICKLUNG UND AUSBLICK **45**

7. INKRAFTTRETEN UND FORTSCHREIBUNG **48**

01

ZIELSETZUNG

1. ZIELSETZUNG

Die Hochschule Neu-Ulm setzt es sich zum Ziel, ihr Gleichstellungskonzept sowie die dort verankerten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre kontinuierlich weiterzuentwickeln. Grund dafür ist unsere Überzeugung als Hochschule, dass eine hochschulweit implementierte und realisierte Gleichstellung das unabdingbare Fundament für Qualität in Lehre und Forschung darstellt.

Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzung sollen strukturierte und strategische Maßnahmen und Angebote für alle Zielgruppen (Schülerinnen, Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen, Lehrbeauftragte, Gründerinnen) geschaffen werden, um dem *Leaky Pipeline*-Effekt, also der graduell absinkenden Repräsentanz qualifizierter Frauen auf jeder Karrierestufe, entgegenzuwirken. Die Zielsetzung soll in den Leitungsstrukturen der Hochschule verankert sein und somit einen verbindlichen und verlässlichen Rahmen für alle Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule bieten.

Das Thema Gleichstellung betrifft grundsätzlich Männer und Frauen gleichermaßen. Da jedoch in unserer Gesellschaft geschlechterspezifische Diskriminierung, mangelnde Chancengleichheit und geringere Teilhabe an Führungspositionen, sowie die Zuweisung familiärer und sozialer Verantwortung immer noch größtenteils Frauen betreffen, beziehen sich auch die in diesem Gleichstellungskonzept präsentierten Lösungsansätze überwiegend auf die Situation von Frauen.

Darüber hinaus sind wir an der HNU bestrebt, Diversität aktiv zu leben und alle Formen geschlechtlicher, kultureller, religiöser und gesellschaftlicher Vielfalt anzuerkennen und zu fördern.

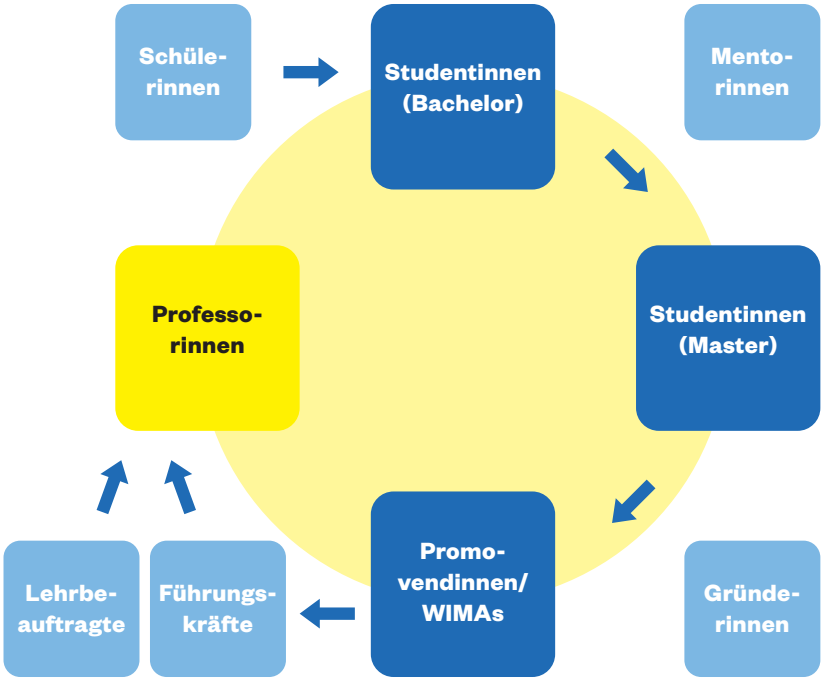


Abbildung 1: Zielgruppen der Frauenförderung an der HNU

02

AUSGANGSSITUATION

2. AUSGANGSSITUATION

2.1 KURZPORTRAIT

Die Hochschule Neu-Ulm (HNU) wurde im Jahr 1994 als »Abteilung Neu-Ulm der Fachhochschule Kempten/Neu-Ulm« gegründet. Seit 1998 ist die HNU eigenständig und hat sich als dritte Hochschule für angewandte Wissenschaften in Bayerisch-Schwaben neben Augsburg und Kempten etabliert. Als betriebswirtschaftlich ausgerichtete Hochschule bildet sie zusammen mit der Technischen Hochschule Ulm und der Universität Ulm mit ihren Schwerpunkten Medizin und MINT ein bundeslandübergreifendes Wissenschaftszentrum.

Die HNU nimmt als **Business School** mit internationalem Schwerpunkt, hohem Praxisbezug und einer führenden Stellung in der Weiterbildung in der Region sowie in der deutschen Hochschullandschaft eine wichtige Stellung ein. Sie verfolgt das Ziel, für die regionale, mittelständisch geprägte Wirtschaft "international erfahrene, lösungsorientiert denkende und verantwortungsvoll handelnde Zukunftsgestalter" auszubilden (Leitbild der HNU, https://www.hnu.de/hochschule/profil/leitbild-strategie).

Stand Wintersemester 2021/22 werden an den **drei Fakultäten** Wirtschaftswissenschaften, Informationsmanagement und Gesundheitsmanagement sowie am Zentrum für Weiterbildung **4.128 Studierende** in **14 Bachelor-Studiengängen**, **8 konsekutiven Masterstudiengängen** und **5 berufsbegleitenden Studiengängen** (2 Bachelor- und 3 MBA-Studiengänge) von **81 Professor:innen** sowie ca. **165 Lehrbeauftragten** wissenschaftlich und praxisnah aus- und weitergebildet. Hierbei entwickelt die HNU ihr Studienangebot stetig weiter. So sind zum Wintersemester 2021/22 im Rahmen der Hightech Agenda Bayern die beiden neuen Bachelorstudiengänge Digital Enterprise Management und Data Science Management sowie drei neue Masterstudiengänge gestartet: der Master of Digital Innovation Management, der Master of Digital Transformation and Global Entrepreneurship sowie der Master of Digital Healthcare Management. Zum Sommersemester 2022 startete der Master Advanced Sales Management and Intelligence. Bereits beschlossen ist der Start des konsekutiven Masterstudiengangs Master of Social Entrepreneurship for Sustainable Development zum Wintersemester 2022/23.

Das **Studienangebot** ist interdisziplinär ausgerichtet und verbindet die Felder Betriebswirtschaft, Informationsmanagement und Gesundheitsmanagement mit branchenspezifischen Fragestellungen (z.B. in den Studiengängen Betriebswirtschaft im Gesundheitswesen, Game-Produktion und Management) oder berufspraktisch relevanten Disziplinen (z.B. in den Studiengängen Informationsmanagement und Unternehmenskommunikation, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen). Vier fakultätsübergreifende Studiengänge (Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen/Logistik und Informationsmanagement im Gesundheitswesen) werden gemeinsam mit der Technischen Hochschule Ulm unter Nutzung der dort angesiedelten ingenieurwissenschaftlichen Lehrkapazitäten angeboten.

Fakultät Wirtschafts-wissenschaften	Betriebswirtschaft (B.A.)	BWL
	Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.)	WIN
	Wirtschaftsingenieurwesen/Logistik (B.Eng.)	WIL
	Wirtschaftspsychologie (B.Sc.)	WPS
	Master of Advanced Management (M.Sc.)	MAM
	Master Advanced Sales Management and Intelligence (M.Sc.)	ASMI
Fakultät Informationsmanagement	Informationsmanagement und Unternehmenskommunikation (B.A.)	IMU
	Game-Produktion und Management (B.A.)	GPM
	Wirtschaftsinformatik (B.Sc.)	WIF
	Information Management Automotive (B.Sc.)	IMA
	Data Science Management (B.Sc.)	DSM
	Digital Enterprise Management (B.Sc.)	DEM
	Systems Engineering (Teilzeitstudium „digital & regional“)	SE
	Master International Corporate Communication and Media Management (M.A.)	ICM
	International Enterprise Information Management (M.Sc.)	IEIM
	Master of Business Intelligence and Business Analytics (M.Sc.)	BIA
	Master of Digital Innovation Management (M.Sc.)	DIM
	Master of Digital Transformation and Global Entrepreneurship (M.Sc.)	DTE
Fakultät Gesundheits-management	Betriebswirtschaft im Gesundheitswesen (B.A.)	BWG
	Informationsmanagement im Gesundheitswesen (B.A.)	IG
	Physician Assistant (B.Sc.)	PHA
	Master of Digital Healthcare Management (M.A.)	DHM
Berufs-begleitende Studiengänge	B.A. Digitales Management und Technologien	DMT
	B.A. Management für Gesundheits- und Pflegeberufe	MGP
	MBA Führung und Management im Gesundheitswesen	FMG
	MBA General Management	GEM
	MBA Digital Leadership und IT-Management	DIL

Abbildung 2: Übersicht über Fakultäten und Studiengänge an der HNU (Stand: Sommersemester 2022)

Die angewandte **Forschung** stellt die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit aktuellen Herausforderungen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft in den Vordergrund und verfolgt das Ziel, die neu gewonnenen Erkenntnisse schnell nutzbar zu machen. Zur Unterstützung wurden der Hochschule bislang neun Forschungsprofessuren zugeteilt.

Im Rahmen des Transferprojektes **InnoSÜD** (Förderprogramm Innovative Hochschule) bündeln die beteiligten Hochschulen Biberach, die Technische Hochschule Ulm, die Universität Ulm und die HNU ihre fachlich und funktional komplementäre Ausrichtung mit dem Ziel, Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft im Sinne einer Wissensregion weiter zu entwickeln.

Besonderen Wert legen wir an der HNU auf die Förderung des **wissenschaftlichen Nachwuchses**. Nach einer mehrjährigen Aufbauphase arbeiten seit dem Wintersemester 2012/13 kontinuierlich zwischen 50 und 60 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an der HNU. Im Wintersemester 2022/22 verfolgten 30 von ihnen (15 weiblich, 15 männlich) das Qualifizierungsziel einer Promotion.

In Bayern liegt das Promotionsrecht derzeit noch bei den Universitäten. Um einen Rahmen für gemeinschaftlich betreute **Promotionen** zu schaffen, wurden im Rahmen des **Bayerischen Wissenschaftsforums (BayWISS)** Verbundpromotionskollegs eingerichtet. Diese bauen Hürden für gemeinschaftlich betreute Promotionen ab und fördern die Kultur der wissenschaftlichen Zusammenarbeit sowie der Netzwerkbildung zwischen den beteiligten Institutionen. Die Promovierenden in den Verbundkollegs profitieren in hohem Maße von diesen neuen, verbindlichen und belastbaren Strukturen, die effektiv zu einer Durchlässigkeit des Wissenschaftssystems beitragen. Als HNU haben wir von Anfang an den Aufbau der Verbundkollegs unterstützt und nutzen diese Strukturen erfolgreich für unsere eigenen Nachwuchswissenschaftler:innen; die Hälfte der derzeit Promovierenden an der HNU (Stand: Wintersemester 2021/22) promoviert in einem BayWISS-Verbundkolleg.

Der akademische Lehr- und Forschungsbetrieb wird von einer dienstleistungsorientiert ausgerichteten **Hochschulverwaltung** mit knapp 150 Mitarbeiter:innen unterstützt.

2.2 LEITBILD UND STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

Das Leitbild der HNU beschreibt die Hochschule als

- individuell und partnerschaftlich
- praxisnah und kooperativ
- international und gastfreundlich
- persönlichkeitsbildend und wertevermittelnd
- familienfreundlich und serviceorientiert

(https://www.hnu.de/hochschule/profil/leitbild-strategie)

Die Gleichstellungsarbeit an der HNU trägt als **Querschnittsaufgabe** wesentlich zu allen fünf genannten Attributen bei. Zusätzlich zum Ziel der Familienfreundlichkeit ist es uns wichtig, das Muster der immer noch vorherrschenden Zuschreibung von sozialer und familiärer Verantwortung an Frauen zu durchbrechen und somit die weitere Verfestigung von Geschlechterstereotypen zu vermeiden. Die tatsächliche Umsetzung des Gleichstellungsge-

dankens durch die Herstellung von Chancengleichheit für alle an unserer Hochschule vertretenen Gruppen ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal in Lehre und Forschung. Im Juni 2018 wurde zwischen dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) das **Innovationsbündnis Hochschule 4.0** für den Zeitraum 2019-2022 geschlossen, welches die Grundlage für die hochschulindividuellen **Zielvereinbarungen** bildet. Im Innovationsbündnis Hochschule 4.0 heißt es wörtlich: „Die Hochschulen werden ihre Aktivitäten, chancengerechte und familienfreundliche Strukturen und Prozesse zu gewährleisten, deutlich verstärken. Ein wichtiges Ziel ist die Erhöhung der Anzahl von qualifizierten Frauen auf Professuren" (S. 36). Dieses Ziel wurde in die individuelle Zielvereinbarung der HNU übernommen, dort weiter konkretisiert und wird in der Umsetzung durch die erneute Teilnahme am Professorinnenprogramm unterstützt. Als HNU verpflichten wir uns zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren auf über 25% und haben bis 1.12.2021 fünf Professuren mit Frauen besetzt. Eine weitere Professur soll bis 31.12.2022 mit einer Frau besetzt werden.[1]

2.3 REPRÄSENTANZ VON FRAUEN UND MÄNNERN IN WISSENSCHAFT UND STUDIUM

Durch den bereits beschriebenen kontinuierlichen Ausbau der Studiengänge an der HNU stieg nicht nur die **Studierendenzahl** von ca. 2.000 im Jahr 2009 auf über 4.000 im Jahr 2021 (Stand: Wintersemester 2021/22), sondern auch der Anteil der Studentinnen von ca. 41% vor zehn Jahren

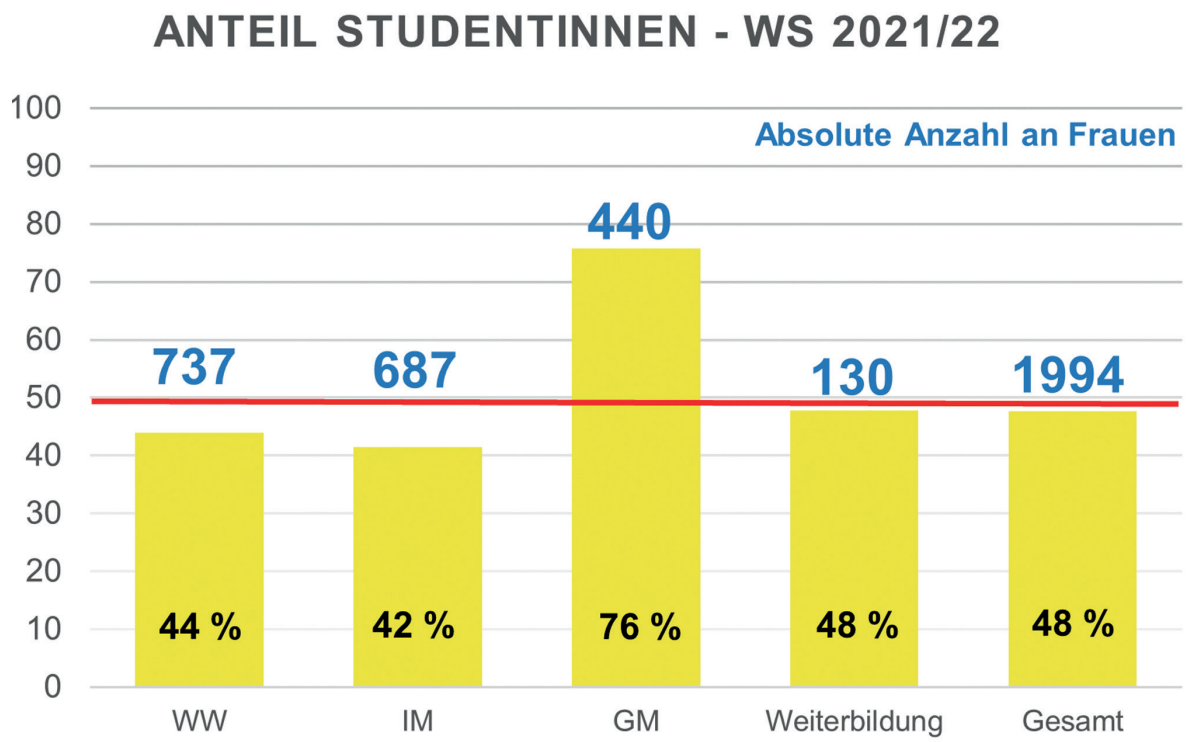


Abbildung 3: Studentinnenanteil Hochschule Neu-Ulm nach Studiengängen (Stand: 31.12.2021)

[1] *Als Basis für die Ausgestaltung des Frauenziels im Rahmen der Zielvereinbarung diente der Professorinnenanteil zum 1.12.2017 in Höhe von 22,9%.*

auf knapp 50% (Stand: 31.01.2022). Für die HNU insgesamt ist bei den Studierenden somit eine **paritätische Beteiligung von Frauen** erreicht, jedoch sind Studentinnen in MINT-Fächern weiterhin unterrepräsentiert.

Der Studentinnenanteil innerhalb der Bachelor-Studiengänge variiert stark. Im Bachelor Betriebswirtschaftslehre (BWL) studieren 46% Frauen, im Bachelor Information Management Automotive (IMA) liegt der Frauenanteil nur bei 18%. In den Studiengängen der Fakultät für Gesundheitsmanagement studieren zwischen 75 und 81% Frauen. Studiengänge mit technischem oder IT-Bezug weisen einen generell niedrigen Studentinnenanteil von ca. 20% auf, können aber wie im Fall von Informationsmanagement im Gesundheitswesen (IG) durch einen hohen Anwendungsbezug auch für Studentinnen attraktiv sein (siehe Tabelle: IG bei 75% Studentinnenanteil).

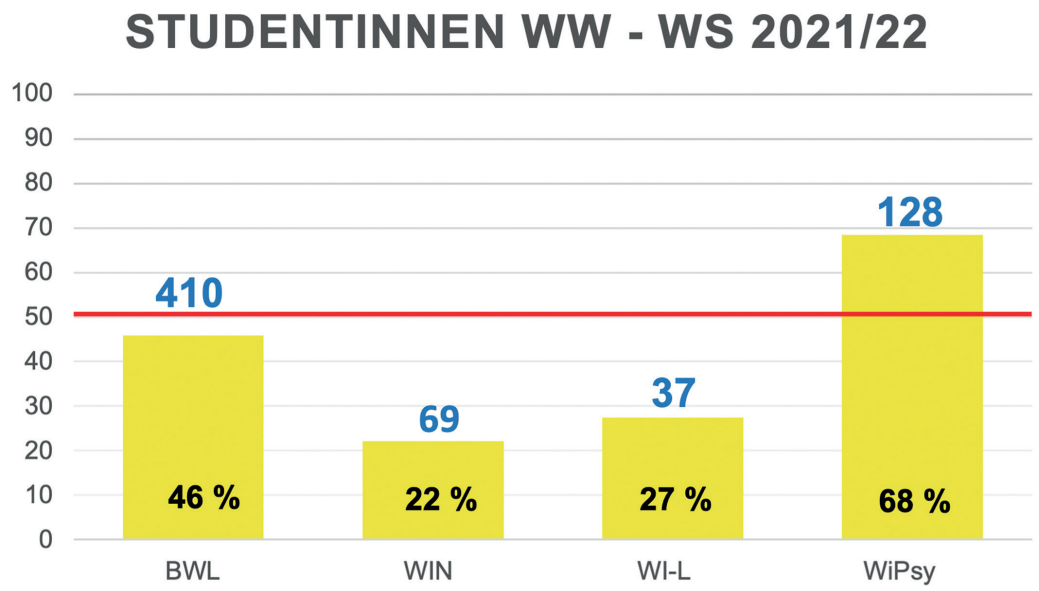


Abbildung 4: Studentinnenanteil der Studiengänge WW (Stand: 31.12.2021)

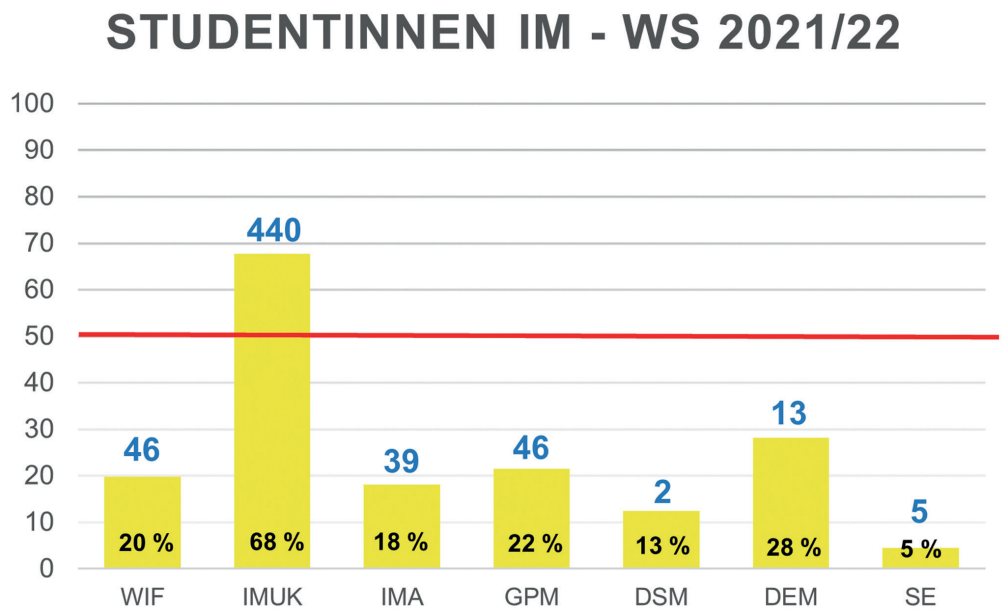


Abbildung 5: Studentinnenanteil der Studiengänge IM (Stand: 31.12.2021)

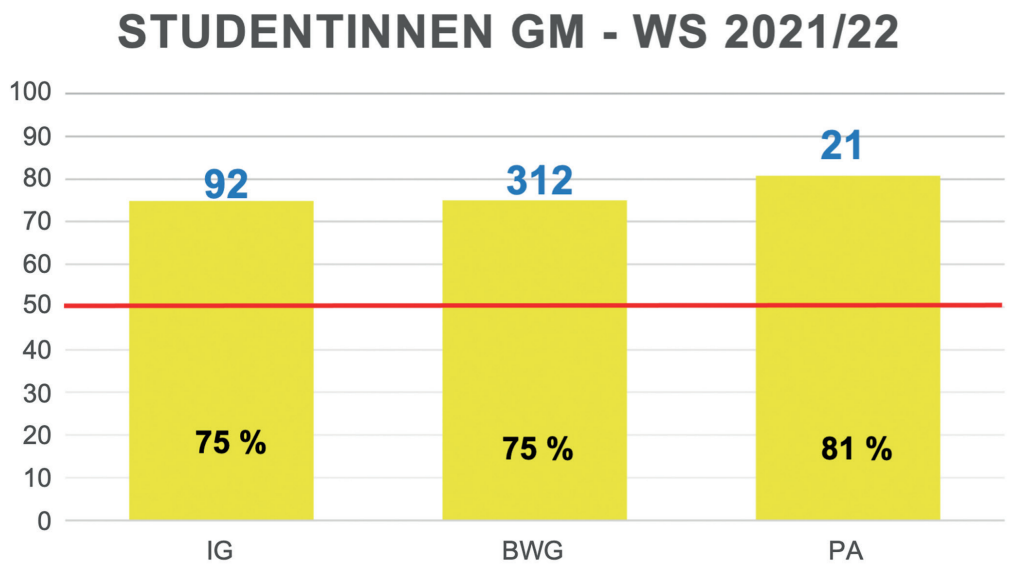


Abbildung 6: Studentinnenanteil der Studiengänge GM (Stand: 31.12.2021)

Auch in den Master-Studiengängen variiert der Frauenanteil: während im Master Advanced Management 59% Frauen und im Master International Corporate Communication and Media Management 79% Frauen studieren, liegt der Frauenanteil im Master International Enterprise Information Management nur bei 32% und im Master Business Intelligence and Business Analytics bei 42%. Im Master Digital Healthcare Management liegt der Frauenanteil hingegen bei 100%.

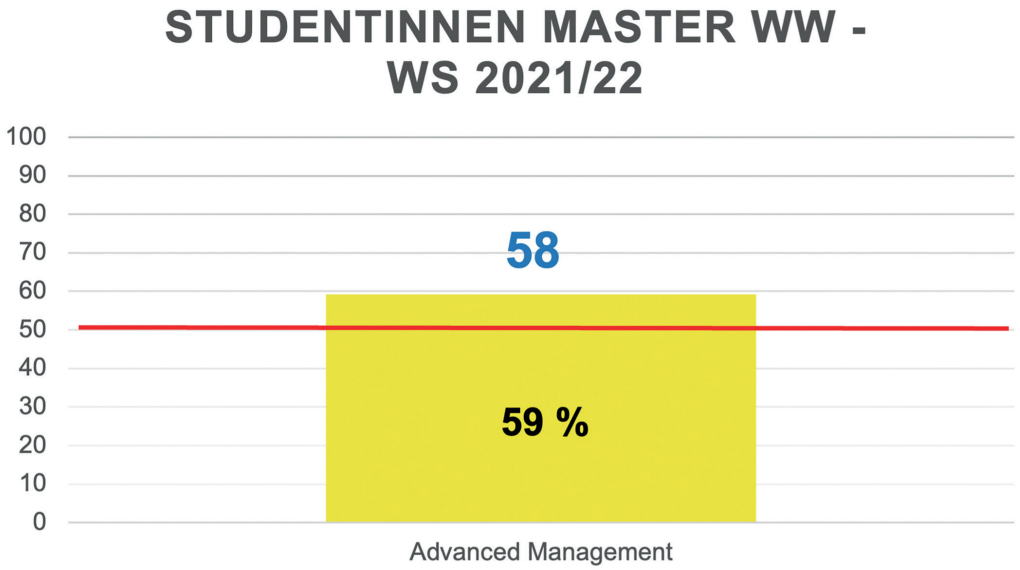


Abbildung 7: Studentinnenanteil in den Masterstudiengängen WW (Stand: 31.12.2021)

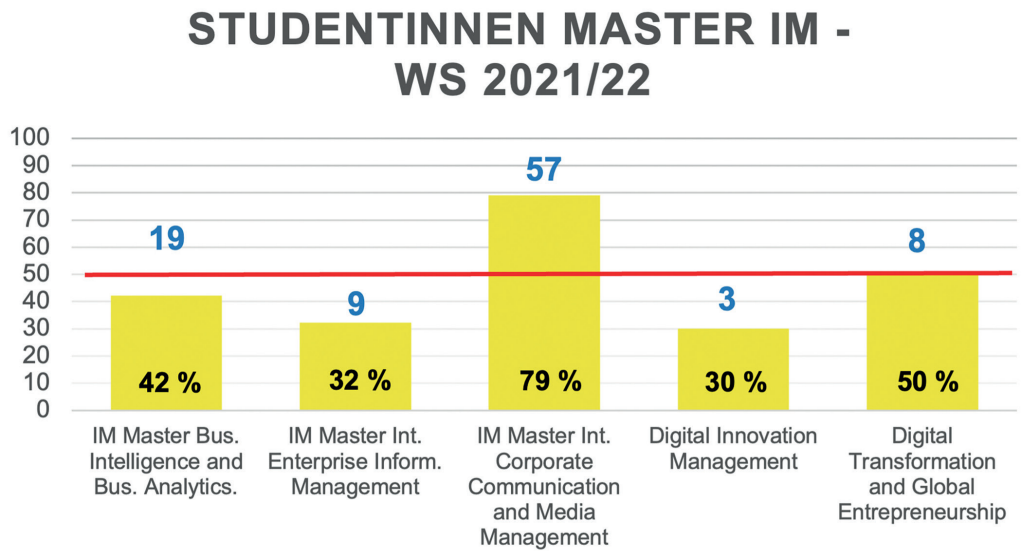


Abbildung 8: Studentinnenanteil in den Masterstudiengängen IM (Stand: 31.12.2021)

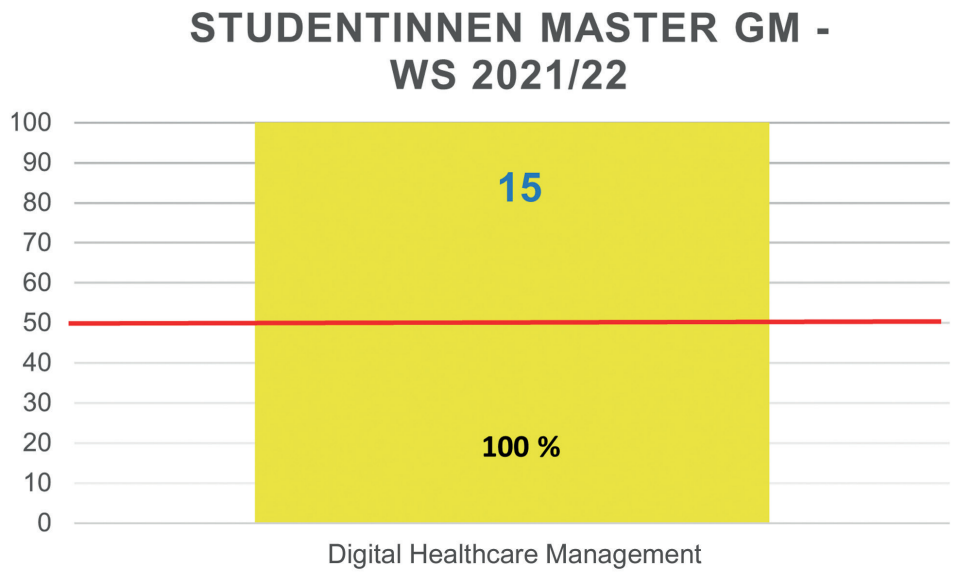
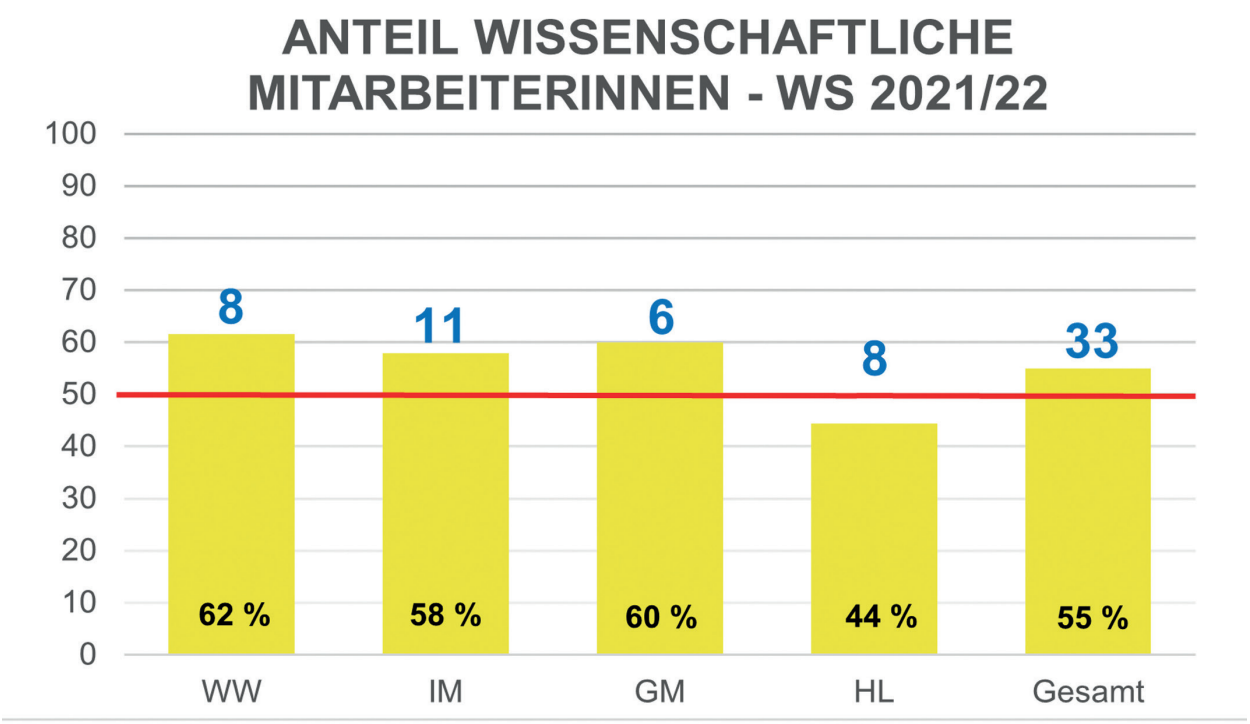


Abbildung 9: Studentinnenanteil im Masterstudiengang GM (Stand: 31.12.2021)

Mit der Reform des Bayerischen Hochschulgesetzes von 2006 wurde auch die Forschung zur Dienstaufgabe an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern. **Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen** gibt es an der HNU daher erst seit dem Wintersemester 2007/08. Zu Beginn lag der Frauenanteil bei 75% (sechs von acht Stellen waren mit Frauen besetzt). Dieser hat sich seit der Veröffentlichung des ersten Gleichstellungskonzeptes in einem Bereich um 50% eingependelt und lag im Wintersemester 2021/22 bei 55%. Auch hier ergeben sich Unterschiede zwischen den Abteilungen und Fakultäten: so schwankt der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen zwischen 44% (Hochschulleitung) und 62% (Fakultät Wirtschaftswissenschaften), die Fakultäten Gesundheitsmanagement und Informationsmanagement liegen mit 60%, respektive 58% wissenschaftliche Mitarbeiterinnen knapp dahinter.

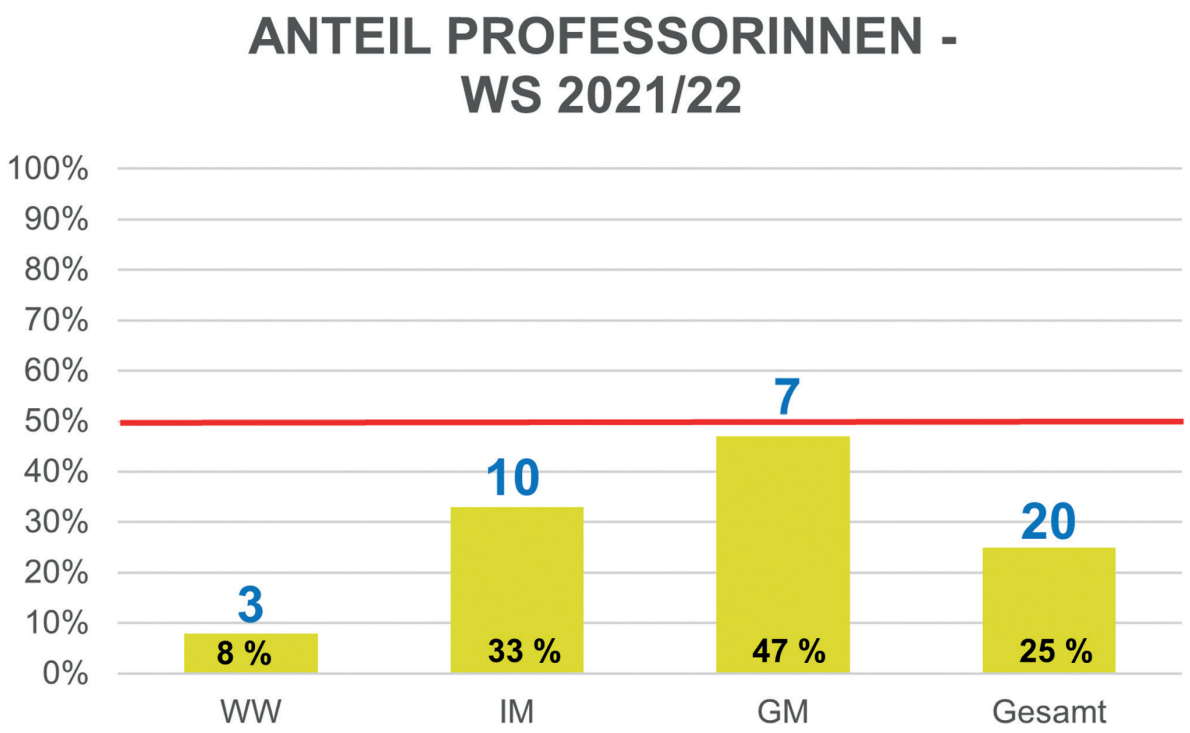


	Wissens. Mitarb. Gesamt	Wissens. Mitarbeiterinnen	Prozentualer Anteil
FK WW	13	8	62%
FK IM	19	11	58%
FK GM	10	6	60%
HL	18	8	44%
Gesamt	**60**	**33**	**55%**

Abbildung 10: Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Stand: 31.12.2021)

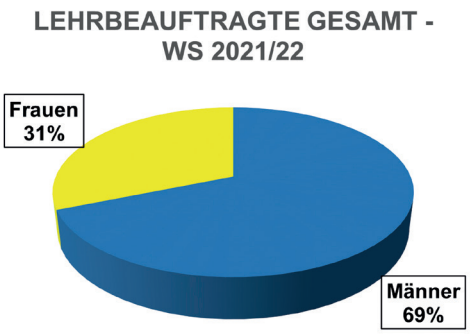
Der **Professorinnenanteil** lässt sich wegen der fakultätsübergreifenden Lehrtätigkeit nicht studiengangsspezifisch, sondern nur für die HNU insgesamt ausweisen: er liegt derzeit mit 25% über dem bayerischen Durchschnitt von ca. 21% (Stand: Wintersemester 2021/22). Jedoch existieren auch hier signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultäten; während die Fakultät Informationsmanagement einen Frauenanteil von derzeit 33% und die Fakultät Gesundheitsmanagement sogar 47% Frauenanteil aufweisen, waren in der größten Fakultät Wirtschaftswissenschaften im Wintersemester 2021/22 nur 3 von 36 Professuren, d. h. 8%, mit einer Frau besetzt.

Im Bereich der **Lehrbeauftragten** sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Im Jahr 2020 wurden lediglich 5 Lehraufträge über das Lehrauftragsprogramm (LAP) der LaKoF „rein-in-die-Hörsäle“ gefördert, somit liegt die HNU hier auf hinteren Rängen. Im Wintersemester 2021/22 arbeiteten nur 31% weibliche Lehrbeauftragte an der HNU; dies



	Profs gesamt	Professorinnen	Prozentualer Anteil
FK WW	36	3	8%
FK IM	30	10	33%
FK GM	15	7	47%
Gesamt	**81**	**20**	**25%**

Abbildung 11: Professorinnenanteil nach Fakultäten (Stand: 31.12.2021)



	Anzahl	Prozent
Frauen	34	31%
Männer	75	69%
Gesamt	**109**	**100%**

Abbildung 12: Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten (Stand: 31.12.2021)

sehen wir insofern als bedeutsamen Missstand an, als aus der Gruppe der Lehrbeauftragten auch Professorinnen herausgehen können. Hier besteht also grundsätzlicher Handlungsbedarf.

2.4 REPRÄSENTANZ VON FRAUEN UND MÄNNERN IN GREMIEN UND LEITUNGSFUNKTIONEN

An der HNU sollen Frauen und Männer in Gremien und Leitungsfunktionen grundsätzlich paritätisch zusammenarbeiten. Da wir jedoch eine Überbelastung der im Kollegium generell noch unterrepräsentierten Frauen vermeiden wollen, gilt diese Zielsetzung der paritätischen Besetzung ausdrücklich nicht für die Besetzung der Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Obgleich in den Schlüsselgremien der Hochschule (Hochschulleitung, Hochschulrat, Dekanate, Berufungskommissionen) auf eine angemessene Vertretung von Frauen geachtet wird, darf diese nicht zu einer überproportionalen Beanspruchung unserer Professorinnen führen.

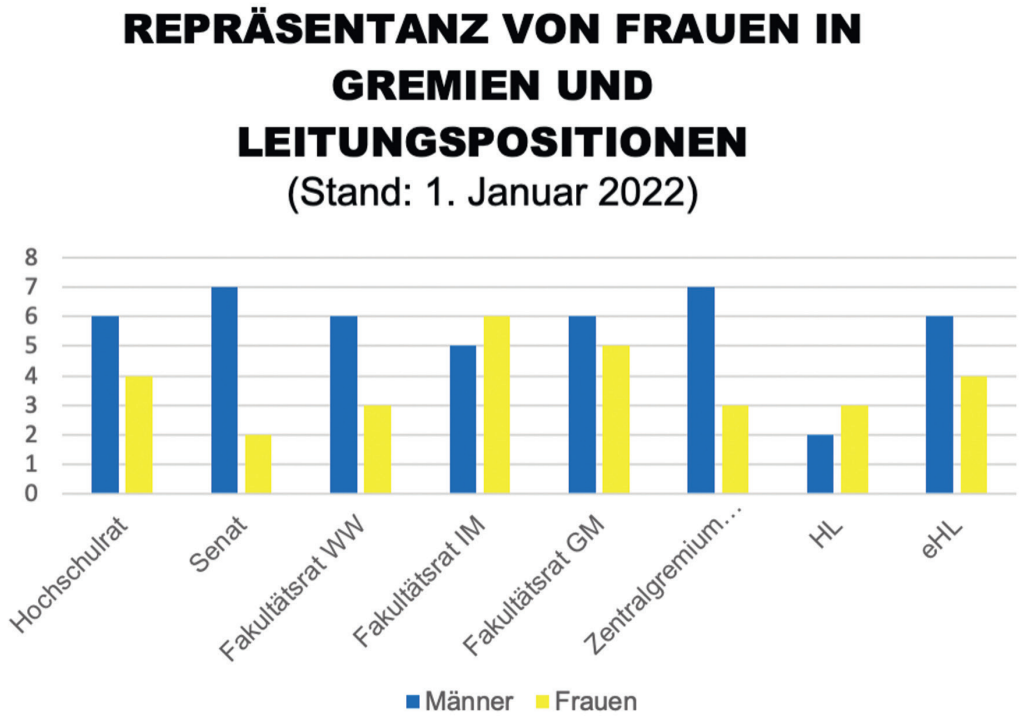


Abbildung 13: Frauenanteil in den Gremien der HNU (Stand: 01.01.2022)

2.5 ERFOLGE UND ENTWICKLUNGEN

Seit der Verabschiedung des ersten Konzepts im Jahr 2009 haben wir an der HNU zahlreiche Meilensteine im Bereich der Gleichstellung erreicht und unser Profil in der Gleichstellungsarbeit somit geschärft und vertieft. Hieraus ergeben sich wiederum wichtige Impulse zur fortlaufenden Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und ihrer Maßnahmen.

Bereits zweimal war die HNU mit der Bewerbung im **Professorinnenprogramm** von Bund und Ländern erfolgreich und konnte sowohl in der ersten als auch in der dritten Förderphase des Programms überzeugen. In der ersten Phase (2010-2015) wurden mit den Fördermitteln drei Frauen auf neue Professuren berufen und drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingestellt. Zusätzlich wurden fünf internationalen Gastprofessorinnen längerfristige Aufenthalte an der HNU ermöglicht. In der dritten Förderphase (2020-2024) wurden die Fördergelder für eine Neuberufung im Fach Wirtschaftsinformatik und zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt: eine wissenschaftliche Mitarbeiterin leitet seit März 2021 das strukturierte Programm **Frauen. Machen.Wissenschaft** zur Professionalisierung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der HNU. Die zweimalige Förderung der HNU im Professorinnenprogramm unterstreicht unsere kontinuierliche Arbeit in der Frauenförderung und hat zu einer deutlichen Ausweitung der Maßnahmen in diesem Bereich geführt, die die HNU auch im bayerischen Hochschulvergleich als Vorreiterin beim Thema Gleichstellung ausweist.

Um mehr Frauen für Bewerbungen auf Mitarbeiter:innenstellen und Professuren zu gewinnen, haben wir an der HNU 2021 einen **Leitfaden für gendersensible Stellenausschreibungen** in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Marketing&Kommunikation und Personal erarbeitet und in der Hochschulleitung verabschiedet. Auch für die restliche hochschulinterne und -externe Kommunikation soll ein im Dezember 2021 verabschiedeter **Leitfaden Inklusive Kommunikation** zu einem geschlechtergerechteren Sprachgebrauch an der Hochschule führen. Unsere strategische Vernetzung und Zusammenarbeit mit Kooperationsparter:innen und Akteur:innen im Bereich Gender und Diversity, z.B. mit der Linguistischen Unternehmensberatung Mannheim (LUB), hat in diesem Zusammenhang zu einer konzeptionellen Professionalisierung und strukturellen Konsolidierung von gendersensibler Kommunikation an der HNU geführt.

Auch in der **Lehre** haben wir gleichstellungsfördernde Strategien entwickelt und angewendet. So werden die neuen, modernen **IT-Studiengänge** “Digital Enterprise Management” und “Data Science Management” **gendersensibel** konzipiert, vermarktet und implementiert, um speziell studieninteressierte Frauen für ein IT-Studium zu motivieren. Durch die Beteiligung am **Verbundprojekt EVELIN** (“Experimentelle Verbesserung des Lernens von Software Engineering”, 2012-2020) wurden gendersensible Strategien und Inhalte im Bereich der Softwaredidaktik entwickelt, die weibliches Lernen im Bereich der Informatik gezielt unterstützen und somit bei den neuen Studiengängen besonders zum Tragen kommen werden.

Das bereits seit 2006 an der HNU sehr erfolgreich laufende Programm **BayernMentoring** unterstützt unsere Studentinnen in ihrer Karriereentwicklung durch die intensive Vernetzung mit erfahrenen Mentorinnen aus der freien Wirtschaft und ein breit gefächertes Workshopangebot. In den vergangenen zehn Jahren haben wir das Programm fortwährend ausgebaut und für Studentinnen aller Studiengänge geöffnet, um möglichst vielen jungen Frauen eine Vernetzung mit weiblichen Vorbildern zu ermöglichen. Seit 2006 haben ca. 200 Studentinnen das Mentoring-Programm durchlaufen.

Einige Maßnahmen, die im ersten Gleichstellungskonzept von 2009 aufgeführt oder angekündigt wurden, sind zum Zeitpunkt der Fortschreibung aufgrund von auslaufenden Mitteln, rechtlichen Vorgaben oder mangelnder Effektivität eingestellt worden. Dazu zählen der Einsatz von Headhuntern zur Gewinnung von Professorinnen, ein Notfallfonds aus Drittmitteln für Studierende und das aus Studienzuschüssen finanzierte „HNU-Leistungsstipendium“ zur Förderung von Promotionen. Die im ersten Konzept angekündigte Einführung eines “Technikums” und eines “Medikums” zur Steigerung des Frauen- bzw. Männeranteils in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen bzw. den Studiengängen aus dem Gesundheitsbereich wurde durch das Angebot und die Weiterentwicklung von Summer Schools und BootCamps ersetzt.

03

STRUKTURELLE IMPLEMENTIERUNG

3. STRUKTURELLE IMPLEMENTIERUNG

An der HNU sind wir davon überzeugt, dass erfolgreiche Gleichstellungsarbeit klare, verbindliche und auf Langfristigkeit ausgerichtete strukturelle Voraussetzungen benötigt. Die Schaffung dieser Voraussetzungen kommt der Erreichung der Gleichstellungsziele aller Hochschulgruppen zugute.
Während alle Gleichstellungsmaßnahmen an der HNU auf das übergeordnete Ziel ausgerichtet sind und waren, eine strukturell implementierte Gleichstellungskultur für alle Statusgruppen zu etablieren und die Hochschule somit für alle Beteiligten zu einem guten Arbeits- und Studienort zu machen, zielen die im Folgenden beschriebenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen spezifisch auf einzelne Statusgruppen im Kaskadenmodell (vgl. Abschnitt 4.1) ab.

3.1 VERANKERUNG DES GLEICHSTELLUNGSZIELS IN DER HOCHSCHULLEITUNG

Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung aller Arten von gleichstellungsfördernden Einzelmaßnahmen ist die langfristige institutionelle Verankerung des Gleichstellungsgedankens in den Führungsstrukturen der Hochschule. Nur, wenn Gleichstellung als übergeordnete Kulturfrage begriffen und von der hochschulischen Führungsebene als solche anerkannt und wertgeschätzt wird, ist die produktive und nachhaltige Implementierung von gleichstellungsfördernden Strategien möglich. Die folgenden Maßnahmen aus dem ersten Gleichstellungskonzept von 2009 haben wir erfolgreich und dauerhaft umgesetzt:

- Möglichst paritätische Besetzung der Hochschulleitung, um ein Vorbild zu setzen und Signalwirkung zu erzeugen
- Offensive Vertretung des Gleichstellungsziels durch die Präsidentin
- Integration des Gleichstellungszieles in die strategische Ausrichtung bzw. das Leitbild der Hochschule

Hinsichtlich der paritätischen Besetzung der Hochschulleitung sind seit der Verabschiedung des letzten Gleichstellungskonzepts erfreuliche Fortschritte festzustellen. Die Präsidentschaft der HNU liegt seit dem Jahr 2006 in Händen einer Frau, die einige Jahre lang auch als einzige Frau an der Spitze einer bayerischen Hochschule für angewandte Wissenschaften stand und dadurch enorme Öffentlichkeitswirksamkeit erzeugte. Darüber hinaus war die Präsidentin von 2016-2020 Vorsitzende von Hochschule Bayern e.V., der Interessenvertretung der bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und gestaltet die bayerische Hochschullandschaft fortwährend aktiv mit. Beispiele sind die Aushandlung der Innovationsbündnisse (Zielvereinbarungen mit dem bayerischen Staatsministerium) oder die Einrichtung der BayWISS Verbundpromotionskollegs. Die Präsidentin wurde im Jahr 2018 für ihre Verdienste um die Entwicklung der Hochschullandschaft und ihr Engagement für die Gleichstellung auf allen Ebenen mit dem Bayerischen Verdienstorden ausgezeichnet.

Auch das Vizepräsidium der Hochschule ist mittlerweile zu mehr als der Hälfte weiblich besetzt: neben der seit 2010 amtierenden Vizepräsidentin der HNU wurde im Sommersemester 2021 eine weitere Frau zur Vizepräsidentin gewählt, sodass drei Frauen (Präsidentin, zwei Vizepräsidentinnen) neben zwei Männern (Vizepräsident, Kanzler) an der Spitze der Hochschulleitung stehen.

3.2 PERSONELLE UND FINANZIELLE ORGANISATION DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

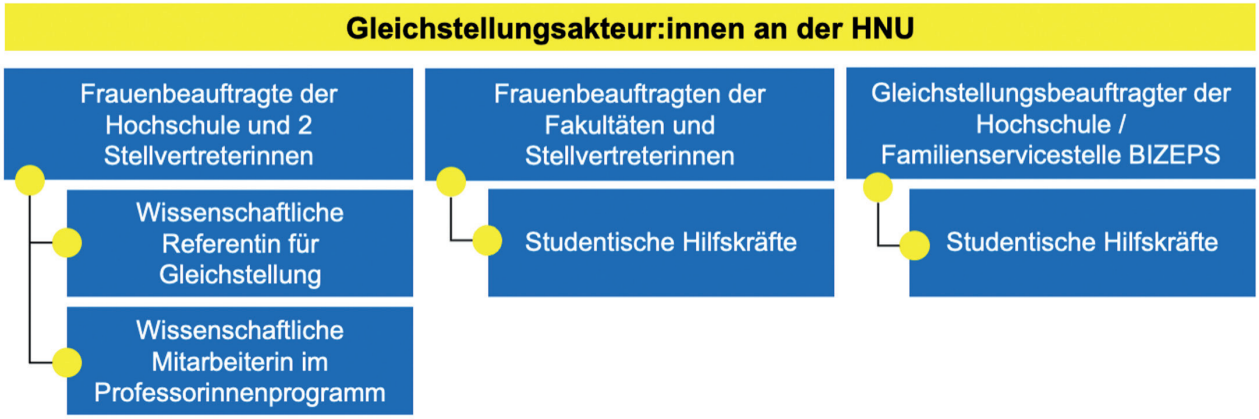


Abbildung 14: Organisation der Gleichstellungsarbeit mit den verschiedenen Akteur:innen und Zuständigkeiten

In den letzten zehn Jahren konnten wir als HNU ein signifikantes Wachstum im Umfang der gleichstellungsfördernden Maßnahmen erzielen, etwa durch die zweimalige Förderung im Professorinnenprogramm. Parallel dazu wurde auch die personelle und finanzielle Ausstattung der Frauenbeauftragten ausgeweitet. Die Gesamtkoordination sowohl für alle Gleichstellungsprojekte als auch für den Gesamtbereich Familienfreundlichkeit liegt nach wie vor bei der Frauenbeauftragten, was sich hinsichtlich der Nutzung von Synergien (Effizienz) als auch der inhaltlichen Abstimmung innerhalb der Projektlandschaft (Effektivität) sehr bewährt hat.

Der Frauenbeauftragten stehen inzwischen zwei volle Stellen mit der Bewertung E12 und E13 (im Jahr 2009 waren es noch zwei halbe Stellen) im Team zur Verfügung. Zusätzlich werden regelmäßig zwischen drei und fünf studentische Hilfskräfte im Team der Frauenbeauftragten beschäftigt.

Die Hochschulfrauenbeauftragte ist zudem mit vier Semesterwochenstunden Deputat entlastet, dies entspricht 21% der regulären Lehrverpflichtung. Zur weiteren zeitlichen Entlastung, insbesondere bei der umfangreichen Gremientätigkeit, wurde 2019 in die Grundordnung der Hochschule eine zweite Stellvertreterin für die Hochschulfrauenbeauftragte aufgenommen. Die Frauenbeauftragten der Fakultäten werden im Gegensatz zu vielen anderen Hochschulen mit zwei Semesterwochenstunden (im Jahr 2009 war es noch eine Semesterwochenstunde) entlastet.

Die finanziellen Mittel für Gleichstellung wurden kontinuierlich erhöht, um die steigende Zahl an

Gleichstellungsmaßnahmen finanzieren zu können. Standen der Frauenbeauftragten im Jahr 2009 noch knapp 20.000 € für Gleichstellung sowie knapp 6.000 € für Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit zur Verfügung, so sind ab 2019 etwa 44.000 € für Gleichstellung und rund 7.200 € für Familienfreundlichkeit vorgesehen.

Zusätzlich stehen im Rahmen der neuen Zielvereinbarung mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst seit 1. Juli 2019 zusätzliche Mittel für die Frauenförderung in Höhe von mehr als 20% des Gesamtbudgets zur Verfügung. Das sind für die HNU ca. 160.000 € p.a.

So sichern wir an der HNU personelle und finanzielle Ressourcen für die weitere Entwicklung unserer Gleichstellungsarbeit.

3.3 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND KOMMUNIKATION

Gleichstellungsstrategien können nur dann wirksam umgesetzt werden können, wenn sich alle Beteiligten bestehender Defizite bewusst sind und sich mit den hochschulischen Gleichstellungszielen identifizieren können. Deshalb ist es unser Anliegen, an der HNU ein schlüssiges, eindeutiges und gemeinschaftsstiftendes Kommunikationskonzept für den Lebensraum Hochschule zu entwickeln, das nach innen und außen gerichtet ist und alle wesentlichen Kommunikationskanäle adressiert. Die **Sensibilisierung für und Implementierung von geschlechtergerechter interner und externer Kommunikation** ist somit ein zentrales Ziel unserer Gleichstellungsarbeit.

Mit folgenden Maßnahmen kommunizieren wir an der HNU über Gleichstellung und fördern geschlechtergerechte Kommunikation:

- Die **Homepage** der Hochschule bietet unter der Adresse https://www.hnu.de/hnu/einrichtungen-und-services/frauenbeauftragte umfangreiche Informationen zum Thema Gleichstellung an der HNU an. Durch einen **Quicklink** zu den Beratungsangeboten der HNU, unter denen auch der Internetauftritt der Frauenbeauftragten sowie BIZEPS, BayernMentoring und Frauen.Machen.Wissenschaft zu finden sind, sind die Angebote zur Gleichstellung für Interessierte schnell und niedrigschwellig auffindbar.
- Eine hochschulweite **Antidiskriminierungsrichtlinie** sowie ein **Gesprächsleitfaden Antidiskriminierung** regeln den Umgang mit Beschwerden hinsichtlich Diskriminierung, Gewaltanwendung, Belästigung sowie Benachteiligung und geben Handlungsempfehlungen, wie bei solchen Beschwerden verfahren werden kann.
- Zur Erhöhung des Bewerberinnenanteils und damit auch des Anteils weiblichen Personals haben wir an der HNU 2021 einen **Leitfaden für gendersensible Stellenausschreibungen** erarbeitet und implementiert. Auch für die restliche hochschulinterne

und -externe Kommunikation soll ein im Dezember 2021 verabschiedeter **Leitfaden Inklusive Kommunikation** zu einem geschlechtergerechteren Sprachgebrauch an der Hochschule führen.

- Im Rahmen der Zielvereinbarung wurde 2019 eine Stelle im Bereich **Wissenschaftskommunikation** eingerichtet, um insbesondere weibliche Wissenschaftlerinnen und ihre Erfolge, ihren wissenschaftlichen Werdegang und die Arbeit an der HNU zu repräsentieren und so weibliche Karrierewege nach außen hin sichtbar zu machen.
- Über die **(Re-)Zertifizierung als „Familiengerechte Hochschule“** im Rahmen des entsprechenden Audits der berufundfamilie gGmbH positionieren wir uns als Hochschule offensiv auf dem akademischen und nicht-akademischen Arbeitsmarkt sowie bei der Gewinnung von Studierenden. Das Audit-Logo erscheint nicht nur auf der Hochschul-Homepage und anderen Medien zur Selbstdarstellung der Hochschule, sondern auch auf allen Stellenausschreibungen.
- **Einzelprojekte** wie die Gesichterkette „Vielfalt beginnt in den Köpfen“ mit großformatigen Männer- und Frauenportraits von HNU-Mitgliedern im Foyer sorgen für dauerhafte und abwechslungsreiche visuelle Präsenz des Gleichstellungsgedankens im Hochschulalltag.
- Als HNU haben wir uns an der **LaKoF-Kampagne “Werde Professorin”** beteiligt und diese aktiv mitgestaltet. Mit Fotos, persönlichen Stellungnahmen und einem Video-Testimonial der Hochschulfrauenbeauftragten hat diese dem Karriereweg der HAW-Professur ein Gesicht verliehen und ihre Begeisterung für diesen Beruf an mögliche Interessent:innen transportiert.
- Die **studentische Initiative hnu move** organisiert regelmäßig Events zu den Themenbereichen Diversity, Queerness und Gender Identity, so z.B. ein virtuelles Charity-Festival zum Thema ‘Pride’ im Sommersemester 2021, um den Diversity-Gedanken an der HNU öffentlichkeitswirksam zu kommunizieren.

3.4 FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

In allen Statusgruppen der Hochschulfamilie ist die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Privatleben eine unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Gleichstellung. Mit den im Folgenden aufgeführten Maßnahmen zur Vereinbarkeit möchten wir traditionelle und nicht-traditionelle Zielgruppen an der HNU erreichen. Unsere übergeordneten Ziele im Bereich familienfreundliche Hochschule sind einerseits die Förderung der **Akzeptanz verschiedener Lebens- und Familienmodelle** auf allen Ebenen der Hochschule und andererseits die **Sichtbarmachung der Vereinbarkeit** von sozialer Verantwortung und wissenschaftlicher Karriere.

An der HNU wurde deswegen ein weit gefasster Familienbegriff definiert:

„Familie ist das jeweilige soziale Umfeld, in dem der oder die Einzelne Verantwortung übernimmt" (https://www.hnu.de/hochschule/einrichtungen-und-services/beratungszentrum-bizeps/audit-familiengerechte-hochschule).

So kann zu den familiären Aufgaben oder Herausforderungen z.B. die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen gehören, aber auch ein gesundes ausgeglichenes Leben sowie insgesamt eine Balance zwischen dem Engagement an der Hochschule und privatem Leben (Work-Life-Balance) außerhalb.

Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben wollen wir insbesondere durch vier Maßnahmenbereiche unterstützen:

- Individuelle Beratung aller Hochschulangehörigen in allen Lebenslagen
- Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen
- Räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Studien-/Arbeitsort und -zeit
- Aktivitäten zur Gesundheitsförderung aller Hochschulgruppen

Im Bereich Familienfreundlichkeit haben wir nach Aussagen des für die HNU zuständigen Auditors der berufundfamilie gGmbH mittlerweile im Hochschulvergleich eine Spitzenposition erreicht. Alle im Gleichstellungskonzept von 2009 genannten Maßnahmen haben wir umgesetzt und teilweise noch weiter ausgebaut bzw. ergänzt:

- An der HNU sind alle Informationen und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsfragen im sog. "Beratungs- und Informationszentrum für Eltern, Persönliches und Soziales", kurz **BIZEPS** gebündelt und institutionalisiert. Dort werden Einzelberatungen zu allen Fragen rund um die Vereinbarkeit, Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen, die Vermittlung von Betreuungsplätzen in der nahe gelegenen „Kinderinsel" oder psychosoziale Beratung angeboten.
- Die Hochschule hat zudem einen **Dual Career-Service** eingerichtet, der in ein regionales, aktuell in der Gründungsphase befindliches Dual-Career-Netzwerk eingebettet sein soll. Wir fördern damit gezielt Dual Career-Paare im eigenen Haus, was konkret im Falle zweier Berufungen von Frauen eine wesentliche Rolle gespielt hat. Der Ausbau von Dual-Career-Diensten wurde in der neuen Zielvereinbarung mit dem Bayerischen Wissenschaftsministerium (Laufzeit bis Ende 2022) festgeschrieben und kann durch entsprechende Ressourcen gezielt weiterentwickelt werden.
- Im Januar 2008 wurde die von der HNU initiierte „**Kinderinsel**", eine innovative Kinderbetreuungseinrichtung in Form dreier Großtagespflegestellen unter einem Dach, eröffnet. Die Platzvergabe erfolgt über die Hochschule - die Kinder von Hochschulangehörigen (Studierenden und Beschäftigten) haben dabei besondere

Priorität. In gemischten Altersgruppen werden maximal zehn Kinder von jeweils zwei selbständig tätigen Tagespflegekräften betreut. Nach Rücksprache kann auch eine Notfallbetreuung, Betreuung in Randzeiten (abends, Wochenende) sowie ein Ferienprogramm für Schulkinder zur Verfügung gestellt werden. Die Kinderinsel unterstützt zudem bei der Kinderbetreuung im Rahmen von Hochschulveranstaltungen (Meetings, Kongressen, Fachtagungen). Durch den Verkauf sog. Belegrechte an Partnerunternehmen der Hochschule werden die fixen Kosten der Kinderinsel gedeckt.

- Die **familienfreundliche Infrastruktur** der Hochschule ist bestens ausgebaut: So verfügt die Hochschule über ein Eltern-Kind-Büro, Still- und Wickelräume, Hochstühle in Mensa und Cafeteria, kostenloses Essen für Kinder von Studierenden, eine gut ausgestattete Kinderbibliothek mit eigener Leseecke sowie eine mobile Spieleecke im Hauptgebäude. Babys von Hochschulangehörigen werden durch ein Willkommenspaket begrüßt.
- **Dienstvereinbarungen** sorgen für größtmögliche Flexibilität von Arbeitsort und –zeit (Tele-/Heimarbeitsplätze, Gleitzeitkonten, Abschaffung von Kernzeiten zugunsten von Servicezeiten etc.) im wissenschaftsstützenden Bereich sowie für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Seit 2008 werden umfangreiche gesundheitsfördernde Maßnahmen für die Beschäftigten der HNU (**Betriebliches Gesundheitsmanagement**) angeboten, z.B. regelmäßige Workshops und Seminare zu den Themen Stressbewältigung oder Sucht. Die Hochschule veranstaltet regelmäßig Gesundheitstage, informiert über Unfallprävention und bietet jährliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an.
- Ende 2020 wurde zudem der Aufbau eines **studentischen Gesundheitsmanagements** beschlossen und 2021 der erste University Health Report erstellt. Mithilfe dieser systematischen Gesundheitsberichterstattung soll die gesundheitliche Situation der HNU-Studierenden objektiviert werden. Darauf aufbauend werden Angebote und Maßnahmen für die Studierenden der HNU entwickelt, die sowohl einen positiven Einfluss auf das Verhalten der Studierenden, als auch auf die Studien-Verhältnisse an der HNU haben sollen. Die Berichterstattung soll alle drei Jahre wiederholt werden, um den Langzeiterfolg der angebotenen Maßnahmen zu dokumentieren.
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben ist als dauerhaftes Thema in den jeweils dreijährigen Zielvereinbarungsprozess **„Audit familiengerechte Hochschule“** eingebettet. Im Jahr 2021 hat die Hochschule bereits den vierten Re-Auditierungszyklus erfolgreich durchlaufen und wird das Siegel der berufundfamilie Service GmbH somit bis mindestens 2024 tragen.
- 2017 wurde die HNU Mitglied des **„Familienpakt Bayern”**, einem Bündnis der Bayerischen Staatsregierung, der bayerischen Wirtschaft und weiteren

Arbeitgeber:innen in ganz Bayern. Ziel des Paktes ist die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie die Unterstützung von Arbeitgeber:innen bei der Umsetzung familienbewusster Maßnahmen.

- Im Jahr 2020 ist die Hochschule Neu-Ulm dem **„Netzwerk Familie in der Hochschule e.V."** beigetreten und übernimmt in der Arbeitsgemeinschaft Lobbyarbeit besondere Verantwortung für familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen im gesamten deutschsprachigen Raum. Das Netzwerk besteht aus knapp 130 Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

3.5 GENDER IN LEHRE UND FORSCHUNG

Auch in Lehre und Forschung spielen Gender- und Diversityaspekte eine zentrale Rolle bei der Vermittlung, Generierung und Verbreitung von Wissen im Hochschulkontext. An der HNU setzen wir es uns zum Ziel, einen kritisch-reflektierten Umgang mit diesen Aspekten zu pflegen und sie in unsere Lehr- und Forschungsaktivitäten zu integrieren. Hierzu sollen u.a. gendersensible didaktische Projekte, die gendersensible Konzipierung, Vermarktung und Durchführung von MINT-Studiengängen sowie im Bereich Gleichstellung angesiedelte Forschungsprojekte beitragen.

Bei allen an der HNU angesiedelten Forschungsprojekten wird Wert darauf gelegt, dass Genderaspekte explizit mitberücksichtigt und in das Forschungsdesign integriert werden; dies gilt insbesondere für Projekte, die im Rahmen einer Horizon Europe-Förderung beantragt werden, da hier ab 2022 die Integration der Geschlechterdimension in die Forschungs- und Innovationsinhalte eine Standardanforderung ist.

Durch folgende Maßnahmen entwickeln und unterstützen wir gendersensible Lehre und Forschung an der HNU:

- Wir haben uns von 2012-2020 zusammen mit den Hochschulen Aschaffenburg, Coburg, Kempten und Regensburg am **Verbundprojekt EVELIN** ("Experimentelle Verbesserung des Lernens von Software Engineering") beteiligt. Ziele dieses Projekts waren die systematische, experimentelle Verbesserung des Lehrens und Lernens von Software Engineering und die nachhaltige Verbesserung der Lehrqualität. Besonderes Augenmerk wurde hierbei auf Diversity- und Genderaspekte in der Entwicklung innovativer Lehr- und Lernmethoden gerichtet. So wurden gezielt didaktische Maßnahmen besonders für Anfänger:innen in Studiengängen mit Informatikinhalten konzipiert, beispielsweise durch die Entwicklung einer App speziell für die weiblichen IMUK-Studentinnen, die spielerisch JAVA Grundlagen vermittelt. Die im Projekt implementierten Maßnahmen wurden durch eine Expertin auf dem Gebiet

gendersensible Didaktik extern wissenschaftlich begleitet und sollen an der HNU verstetigt werden.

- Ein zentrales Ziel der Gleichstellungsmaßnahmen an der HNU ist es, die Teilhabe von Frauen an MINT-Studiengängen zu erhöhen. Hierzu leisten im Bereich der Lehre die neuen, **gendersensibel entwickelten, vermarkteten und implementierten IT-Studiengänge** "Digital Enterprise Management" und "Data Science Management" einen wichtigen Beitrag, indem bei der Vermarktung und Durchführung der Studiengänge explizit die spezifischen Anforderungen von Frauen an IT-Studiengänge (Imagebildung, definierter Anwendungsbezug, Berufsperspektiven etc.) berücksichtigt werden.
- Ebenso soll ein Ende 2021 eingereichter Antrag zur Förderung des **Forschungsprojekts "Women's InnoLab"** in der BMBF-Förderrichtlinie "Innovative Frauen im Fokus" den Aspekt der Sichtbarkeit weiblichen Innovationspotentials in das Forschungsspektrum der HNU aufnehmen. Ziel des Projektes ist es, mithilfe von Citizen Science-Projekten und Reallaboren erfolgreiche Frauen in der Region Neu-Ulm zu ermächtigen, die Narrative ihrer Innovationskraft selbst zu entwickeln und darzustellen und somit ihre Sichtbarkeit in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung sowie Gesellschaft zu steigern. Damit fördern wir die öffentliche und digitale Teilhabe von Frauen in der Region und schaffen an der HNU ein Leuchtturmprojekt, das auf andere Regionen übertragen werden kann.

04

ZIELGRUPPEN-SPEZIFISCHE ZIELE UND MASSNAHMEN

4. ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ZIELE UND MASSNAHMEN

4.1 REDUZIERUNG DES LEAKY PIPELINE-EFFEKTS

An der HNU wollen wir mit unserer Gleichstellungspolitik alle Gruppen von Hochschulangehörigen des akademischen Bereiches erreichen. Dazu betrachten wir neben Studierenden, Promovierenden und Professorinnen auch Schülerinnen, Gründerinnen, Mentorinnen und weibliche Führungskräfte, da durch die Interaktion dieser Zielgruppen ein großes Potenzial zur Ausrichtung, Förderung und Konsolidierung weiblicher Karrierewege entsteht. Unser Hauptziel hierbei ist es, dem Leaky Pipeline-Effekt entgegenzuwirken und so mehr Frauen für akademische Führungspositionen zu gewinnen sowie deren Verbleib in der Wissenschaft zu fördern. Zur Erreichung dieses Ziels orientieren wir uns an einem Kaskadenmodell, in dem jede Statusgruppe als Vorbild fungieren kann - Professorinnen, Mentorinnen und Führungskräfte sind also Vorbilder für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Lehrbeauftragten, die ihrerseits eine Vorbildfunktion für die Studentinnen innehaben; diese wiederum können als Vorbilder für Schülerinnen agieren. Somit sind alle Statusgruppen eng miteinander verzahnt und profitieren wechselseitig von der gezielten Förderung, die ihnen an der HNU angeboten wird.

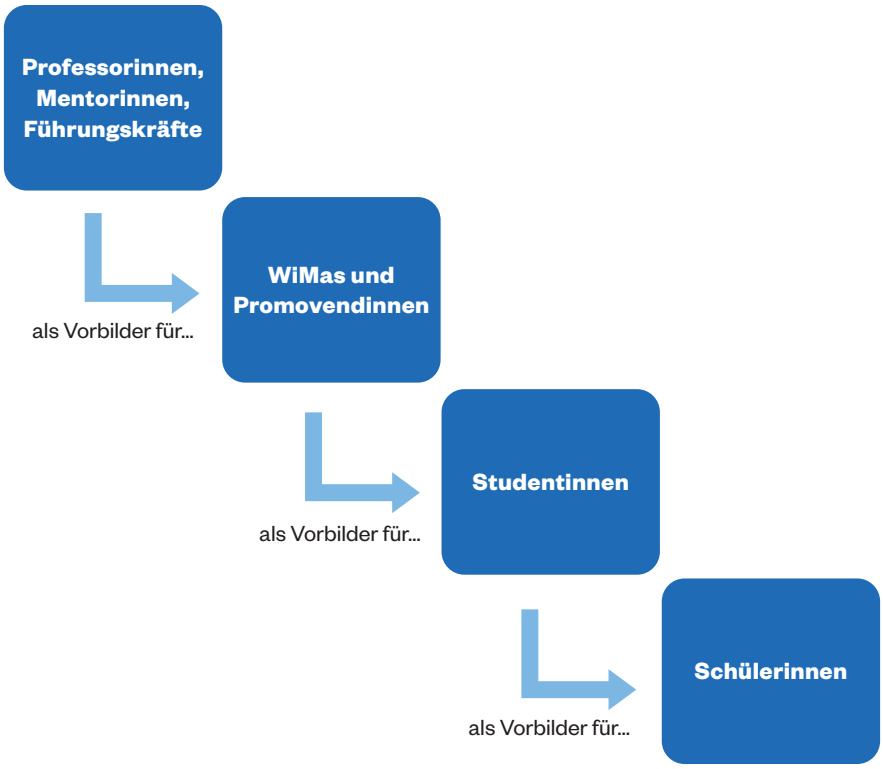


Abbildung 15: Kaskadenmodell zur Reduzierung des Leaky Pipeline-Effekts

Die Gruppe der **Professorinnen** hat dabei eine Schlüsselstellung. Die verstärkte Berufung von Frauen auf Professuren entspricht nicht nur dem Gebot der Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsbetrieb, sondern Professorinnen fungieren auf Grund ihrer Vorbildfunktion auch als Katalysatoren und Gatekeeper für die nächste Generation von Wissenschaftler:innen.

Die Gruppe der **Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** steht insbesondere unter dem Aspekt der Zukunftssicherung im Zielfokus der Gleichstellungspolitik. Sie wird durch Maßnahmen und Angebote wie BayernMentoring (Studentinnen) und Frauen.Machen.Wissenschaft (wiss. Mitarbeiterinnen und Promovendinnen) in ihrer Karriereplanung unterstützt und auf spätere Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft vorbereitet. Zudem fördern und erleichtern diese strukturierten Programme das strategische Networking für diese Zielgruppen.

Schülerinnen, Gründerinnen, Mentorinnen und Führungskräfte bilden komplementäre Gruppen zu den Statusgruppen an der HNU, die vor allem von der gegenseitigen Interaktion und Vernetzung profitieren. So sind Gründerinnen, Mentorinnen und Führungskräfte wichtige Role-Models für Schülerinnen, die Karriereverläufe sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichtbar und greifbar machen können; andererseits profitieren erstere vom Kontakt mit der jüngeren Generation, etwa in der Reflexion der eigenen Rolle oder des eigenen Führungsstils. Zusätzlich sind erfahrene weibliche Führungskräfte eine wichtige Ressource bei der Gewinnung neuer HAW-Professorinnen.

4.2 PROFESSORINNEN

Das übergeordnete und wichtigste Ziel unserer Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich der Professuren ist es, den **Anteil der Professorinnen zu erhöhen**. Als HNU streben wir bei den Professuren langfristig eine **paritätische Besetzung** mit Frauen und Männern an; als erste Etappe auf dem Weg zu diesem Ziel der Parität soll bis zum Jahr 2025 ein Professorinnenanteil von mindestens 30% erreicht werden.

Trotz dieser klar ausformulierten Zielsetzung gehört die Erhöhung des Professorinnenanteils zu den am schwierigsten zu erreichenden Zielen der Gleichstellungspolitik, da wir als Hochschule selbst darauf nur begrenzt Einfluss nehmen können. Meist sind Frauen schon im Bewerbungsverfahren deutlich unterrepräsentiert (als besondere Herausforderungen in dieser Hinsicht erweisen sich z.B. die High Tech Agenda oder die Ausschreibung von Forschungsprofessuren). Als wichtigste Instrumentarien für diese Zielgruppe betrachten wir deshalb Maßnahmen zur Steigerung der Bewerberinnenzahl und zur Verbesserung von Qualität und Transparenz der Berufungsverfahren sowie das Schaffen von spezifischen Anreizen für Frauen, einen Ruf an die Hochschule Neu-Ulm anzunehmen.

Folgende Maßnahmen setzen wir an der HNU ein, um eine Erhöhung des Professorinnenanteils zu erreichen und langfristig Parität zu erzielen:

Wir gestalten Bewerbungs- und Berufungsprozesse transparent und geschlechtergerecht

- Um die Bemühungen der letzten zehn Jahre um einen signifikanten Anstieg des Frauenanteils bei den Professuren weiter zu intensivieren, hat die Hochschulleitung im Rahmen der jüngsten Zielvereinbarung mit dem Ministerium (Laufzeit bis 31.12.2022) im Januar 2019 verbindlich die **Berufung von insgesamt 6 zusätzlichen Professorinnen** festgeschrieben: fünf Berufungen sollen bis Ende 2021 erteilt werden (dieses Ziel ist bereits erreicht); eine weitere Professur soll bis zum Auslaufen der Zielvereinbarung Ende 2022 mit einer Frau besetzt werden. Da die Berufungshoheit bei der Präsidentin liegt, kann und wird diese unmittelbaren Einfluss auf die während der Laufzeit der Zielvereinbarung anstehenden Berufungen nehmen.
- In Kooperation mit der Hochschule Biberach entwickeln wir an der HNU im **Projekt InnoPROF** seit 2021 neue Strategien zur Professionalisierung von Berufungsprozessen, zur strukturellen Verankerung von Gender und Diversity an der Hochschule, sowie zur Erhöhung der Attraktivität der HNU als Arbeitgeberin. Das im Rahmen des BMBF-Förderprogramms “FH-Personal” durchgeführte Projekt legt u.a. besonderes Augenmerk auf die Entwicklung innovativer und gendersensibler Arbeits- und Professurmodelle, z.B. der Tandem- und Teilzeitprofessur. Hier ergeben sich wichtige potentielle Synergieeffekte zur Gleichstellungsarbeit an der HNU.
- **Ausschreibungen** für Professuren an der HNU formulieren wir **gendersensibel** (z.B. durch die Verwendung von Doppelpunkt oder Gendersternchen sowie durch ausformulierte Sätze) und sprechen Bewerberinnen durch die positive Hervorhebung von Familienfreundlichkeit und sozialer Einbindung (z.B. familiäre Atmosphäre, Kollegialität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) an der HNU gezielt an.
- Professuren werden als **teilzeitgeeignet** ausgeschrieben (mit Verweis darauf, dass in diesem Fall eine Beschäftigung in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis vorgesehen ist).
- Wir binden Professorinnen der HNU konsequent in **Berufungskommissionen** ein. Darüber hinaus beteiligen wir (wie an allen bayerischen Hochschulen) die Frauenbeauftragten der Fakultäten mit Stimmrecht in den Berufungskommissionen.
- In regelmäßig stattfindenden **Informationsveranstaltungen** für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sowie Alumnae der Hochschule informieren wir zum Berufsbild HAW-Professorin und machen dieses durch die Teilnahme unserer Professorinnen als Vorbilder sichtbar.

Wir gestalten Onboarding und Personalentwicklungsmaßnahmen für Professorinnen geschlechtergerecht

- Der **Dual Career Service** der HNU berät und unterstützt mitziehende Partner:innen bei der Suche nach beruflichen Karriere- und Anschlussmöglichkeiten in der Region. Das Onboarding neuer Professorinnen und deren Familien wird so erleichtert.
- HNU-Professorinnen werden ab dem Wintersemester 2021/22 durch spezielle **Coachingangebote** in den Bereichen Kommunikation, Leadership und innere Haltung unterstützt. Somit erleichtern wir unseren neuen Professorinnen den Wechsel vom Unternehmen in die Wissenschaft und stärken alle Professorinnen in ihrer Rolle als akademische Führungskräfte und Lehrpersonen.
- **Gastprofessorinnen** mit Familienaufgaben werden an der HNU ebenfalls intensiv unterstützt, u.a. beim Ankommen in Deutschland, bei der Integration ihrer Kinder in KiTas, Kindergärten und Schulen, sowie bei der Wohnungssuche.

4.3 WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN

Die Einrichtung von akademischen Mittelbaustellen zur Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses ist in Bayern erst seit der Reform des Hochschulgesetzes im Jahre 2006 überhaupt möglich. An der HNU betrachten wir die Zielgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (WiMas) als eine wertvolle Ressource an Talenten und Führungskräften von morgen und setzen daher gezielt Maßnahmen ein, um Frauen die weitere wissenschaftliche Qualifikation zu ermöglichen und somit den Talentpool von Frauen für die Besetzung von Professuren und anderen Leitungspositionen zu vergrößern. **Die HNU strebt kontinuierlich einen Frauenanteil von 50% im akademischen Mittelbau an.** Während im Wintersemester 2008/09 75% der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an der HNU Frauen waren, lag dieser Anteil im Wintersemester 2021/22 bei 55%.

Es ist besonders wichtig, diese Zielgruppe durch eine gendergerechte, professionalisierte Personalentwicklung, die Möglichkeit zum Netzwerken, sowie effiziente und zuverlässige Betreuung ihrer Forschungsprojekte zu fördern. Entsprechende Qualifizierungsangebote erhöhen die Chancen des akademischen Mittelbaus, im wissenschaftlichen Umfeld erfolgreich zu sein und eine spätere Tätigkeit als HAW-Professorin zu erwägen.

Folgende Maßnahmen setzen wir an der HNU ein, um den Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen an der HNU zu erhöhen und Parität zu erreichen und zu erhalten:

Wir gestalten die Bewerbungsprozesse für wissenschaftliche Mitarbeiter:innenstellen geschlechtergerecht und streben gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen für den akademischen Mittelbau an

- Die **Ausschreibungen** für wissenschaftliche Mitarbeiter:innenstellen an der HNU werden analog zu den ausgeschriebenen Professuren **gendersensibel formuliert**, um weibliche Bewerberinnen direkt anzusprechen und zur Bewerbung zu ermutigen.
- Für die Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innenstellen werden an der HNU gezielt Frauen angeworben, u. a. durch entsprechende **proaktive Promotionsberatung** durch die Frauenbeauftragte oder im Rahmen des Qualifizierungsprogramms Frauen.Machen.Wissenschaft.
- Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde 2018 eine **Dienstzeitvereinbarung** für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen zur weitestgehenden Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit eingeführt.
- Kinder dieser Statusgruppe werden in der hochschuleigenen **"Kinderinsel"** bevorzugt aufgenommen und können die Warteliste überspringen.
- Bei HNU-Meetings, Tagungen und Kongressen kann auf Wunsch ebenfalls **Kinderbetreuung** in Anspruch genommen werden.

Wir gestalten Personalentwicklungsmaßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen geschlechtergerecht

- Der Senat der Hochschule verabschiedete 2015 eine umfangreiche „**Empfehlung zur Personalentwicklung** für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm". Diese enthält u.a. Vorgaben für die transparente Gestaltung des Einstellungsprozesses, die Personalverantwortung der betreuenden Professorin/des betreuenden Professors (z.B. Durchführung eines Mitarbeitergesprächs) sowie v.a. für allgemeine und individuelle Maßnahmen der Personalentwicklung.
- Das im Rahmen des Professorinnenprogramms III etablierte **Qualifikationsprogramm Frauen.Machen.Wissenschaft** unterstützt seit Anfang 2021 gezielt den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an der HNU und begleitet diesen in kritischen Phasen der Karrieregestaltung, z.B. bei der Planung und Durchführung eines Promotionsvorhabens, im Übergang von der freien Wirtschaft zur Wissenschaft oder bei der Bewerbung auf HAW-Professuren. Das Qualifizierungsangebot beinhaltet unter anderem Informationsveranstaltungen zur Karriereplanung, individuelle Beratung, ein breit gefächertes Workshop- und Trainingsangebot sowie die Möglichkeit zur Vernetzung.
- Durch die Teilnahme an Veranstaltungen des Programms können die WiMas das **Zertifikat** „Frauen.Machen.Wissenschaft" erwerben, das ihre Weiterqualifizierung auch nach außen hin sichtbar macht. Diese gezielte Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der Hochschule soll den Frauenanteil

insbesondere bei Professuren erhöhen.

- Ein seit 2021 an der HNU bestehendes **Promotionskolloquium** bietet Doktorand:innen der HNU die Möglichkeit, ihre Promotionsprojekte fachübergreifend zu präsentieren, zu diskutieren und Feedback zu erhalten.
- Die Hochschule Neu-Ulm beteiligt sich ferner aktiv an **Maßnahmen der bayerischen Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten** zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese sind insbesondere
    - das Lehrauftragsprogramm *rein-in-die-hörsäle* für Frauen, bei dem grundsätzlich berufungsfähigen Frauen die Gelegenheit zum Erwerb von Lehrerfahrung gegeben wird
    - das Stipendienprogramm für Frauen, das Frauen mit Berufserfahrung und dem Wunsch, mittelfristig eine akademische Karriere an einer Hochschule aufzunehmen, bei der Finanzierung der Promotionsphase unterstützt, sowie
    - das LaKoF-Seminarprogramm für Frauen kurz vor oder während der Bewerbungsphase für eine Professur, das mit dem Procedere von Berufungsverfahren bekannt machen und Gelegenheit zum Üben für den Auftritt vor den Berufungskommissionen geben soll

4.4 STUDENTINNEN

Ein zentrales Ziel der Gleichstellungsmaßnahmen an der HNU ist die Erreichung und Erhaltung eines paritätischen Frauenanteils bei den Studierenden. Zudem sind Frauen in den Führungspositionen regionaler Wirtschaftsunternehmen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Ein weiteres Ziel bei der Gruppe der Studentinnen ist es daher, durch geeignete Maßnahmen der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung den Übergang vom Studium zum Berufseinstieg optimal zu unterstützen und gute Voraussetzungen für die weitere erfolgreiche berufliche Entwicklung unserer Absolventinnen zu schaffen.

Der Studentinnenanteil über alle Studiengänge hinweg hat an der HNU mit 48% das Paritätsniveau nahezu erreicht (Stand Wintersemester 2021/22). Allerdings sind die Frauenanteile in den einzelnen Studiengängen nach wie vor sehr unterschiedlich. Für den **Frauenanteil bei den Studierenden** gilt daher nach wie vor **das Paritätsziel**. Insbesondere in den technischen Studiengängen streben wir eine deutliche Steigerung des Frauenanteils an. Umgekehrt gilt insbesondere für die Studiengänge der Fakultät Gesundheitsmanagement das Ziel, den Anteil der männlichen Studierenden zu steigern (Frauenanteil teilweise bei bis zu 100%). Dazu sollen Maßnahmen wie z.B. der Boys Day eingesetzt werden.

Folgende Maßnahmen setzen wir an der HNU ein, um den Anteil weiblicher Studierender zu erhöhen und bei den Studierendenzahlen Parität zu erreichen:

Wir informieren und motivieren junge Frauen zur Aufnahme eines MINT-Studiums

- Seit dem Wintersemester 2009/10 finden zahlreiche **Akquisemaßnahmen** in umliegenden Gymnasien statt, die Schüler und Schülerinnen gleichermaßen ansprechen (Schulkooperationen, Summer Schools für Schülerinnen und Schüler, Veranstaltungen wie Campus live, Bildungsmessen, Studienbotschafterinnen etc.). Bei diesen Aktionen wird stets darauf geachtet, dass möglichst ebenso viele Schülerinnen wie Schüler daran teilnehmen, bzw. möglichst weibliche Vorbilder an den Schulen als Studienbotschafterinnen auftreten. Dadurch soll die Zahl der Bewerberinnen für MINT-Studiengänge gesteigert werden.
- Durch Veranstaltungen wie das **BootCamp** "AppInventors" im Rahmen der **Summer School** können Schüler:innen ab der 9. Klasse Inhalte eines solchen Studiengangs spielerisch ausprobieren (z.B. einfache Apps für Smartphones programmieren oder mit eigenen Programmen Roboter durch einen Parcours steuern) und werden von HNU-Professorinnen mit Vorbildfunktion an ein mögliches MINT-Studium herangeführt. Auch studentische Tutor:innen üben hier eine Vorbildfunktion aus, indem sie die BootCamps betreuen. Durch genderspezifische key visuals werden Veranstaltungen der Summer Schools speziell für Mädchen beworben und finden so eine gute Akzeptanz bei Schülerinnen. Im Sommersemester 2021 wurde das BootCamp mit 6 Schülerinnen von insgesamt 16 Teilnehmenden (38%) sehr gut angenommen.
- Der **Girls Day/Boys Day** vermittelt Schülerinnen und Schülern Informationen über Berufsmöglichkeiten und gewährt ihnen Einblicke in Studiengänge mit derzeit geringem Frauen- oder Männeranteil. Insbesondere für die Studiengänge der Fakultät Gesundheitsmanagement gilt das Ziel, den Anteil der männlichen Studierenden durch diese Maßnahme zu steigern.

Wir unterstützen unsere Studentinnen durch Mentoring

- **BayernMentoring** nimmt eine zentrale Schlüsselstellung innerhalb der Fördermaßnahmen für unsere Studentinnen ein. Dieses mehrstufige und umfangreiche Mentoringprojekt für Frauen in technischen Studiengängen ist als Kaskadenmentoring angelegt und begleitet auf dem Weg zur Hochschule, durch den MINT-Studiengang hindurch bis zum Karriereeinstieg. BayernMentoring wird an der HNU seit 2006 angeboten. Das Netzwerk an Alumnae ist seither auf knapp 200 Frauen angewachsen.
- Um den vorzeitigen Studienabbruch von Studentinnen v.a. in MINT-Studiengängen

zu verhindern, wurde im Sommersemester 2009 erstmals und seither kontinuierlich die **Junior-Stufe des Mentoring-Programms** durchgeführt: ehemalige Mentees der Profistufe betreuen ein Semester lang Studienanfängerinnen, um diese zu motivieren sowie fachlich und methodisch zu unterstützen.

- Die **Profi-Stufe des BayernMentoring** wird seit dem WS 2006/07 sehr erfolgreich für Studentinnen der MINT-Studiengänge durchgeführt. Ausschließlich weibliche Führungskräfte aus regionalen Unternehmen haben bisher 173 MINT-Studentinnen durch ihren letzten Studienabschnitt und beim Berufseinstieg begleitet.
- Im Wintersemester 2018/19 wurde das **BayernMentoring** auf alle Studiengänge ausgedehnt, da Frauen in leitenden Positionen über alle Bereiche hinweg fehlen. 24 Studentinnen aus den betriebswirtschaftlichen Studiengängen haben inzwischen zusätzlich am Karrierementoring teilgenommen.

Wir begleiten und fördern die Studien- und Karriereentwicklung unserer Studentinnen aktiv

- Das regelmäßige Angebot eines hochwertigen **Seminarprogramms** zum Erwerb wichtiger Schlüsselqualifikationen für Führungsaufgaben sowie zur Persönlichkeitsentwicklung für Studentinnen aller Studiengänge trägt direkt zur Karriereförderung bei und wird gut von den Studentinnen angenommen. So wurden im Studienjahr 2020 8 Seminare zur Karriereentwicklung mit insgesamt 96 Studentinnen durchgeführt.
- Seit dem Jahr 2019 werden regelmäßig **Alumnae-Tagungen** an der Hochschule durchgeführt, um die jeweils aktuelle Studentinnengeneration mit den ehemaligen Mentees, die bereits einen erfolgreichen Karriereeinstieg hinter sich haben, zu vernetzen und aus deren Reihen wiederum Mentorinnen für BayernMentoring zu gewinnen.

Wir konzipieren und ermöglichen geschlechtergerechtes Studieren

- Die neuen Studiengänge “Digital Enterprise Management” und “Data Science Management” wurden **gendersensibel entwickelt und implementiert**, um eine gerechte Teilhabe von Frauen an IT-Studienangeboten zu fördern.
- Der Studiengang “Systems Engineering” ist in **Teilzeit** belegbar, um die Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und Studium zu unterstützen. Weitere Teilzeitstudiengänge sind in Planung (s. auch Abschnitt 6).
- Im Sommer 2020 wurde das referatsübergreifende **„HNU-Team Studis mit Kind“** gegründet und die zugehörige Moodle-Projektgruppe institutionalisiert. Durch Kompetenzbündelung werden spezifische Belange von den Studierenden mit

Kind aus persönlichen und prüfungsrechtlichen Perspektiven betrachtet und Problemlösungen erarbeitet.

Wir fördern Interdisziplinarität und einen ganzheitlichen Lernansatz

- Das Wahlpflichtfach **„Kultur-Projekt“** ermöglicht unseren Student:innen den Erwerb von Schlüsselkompetenzen durch eigene kulturelle/kreative Betätigung (Musizieren, Singen, Malen etc.), Auseinandersetzung mit kulturellen Inhalten (Konzerte, Ausstellungen, Bücher etc.) und Anwendung kultureller Ansätze im Studium. Die Teilnehmer:innen erwerben so personale und soziale Kompetenzen wie Kreativität, Selbstbewusstsein und das Bewusstsein der eigenen kulturellen Verortung als Handlungskompetenzen im späteren Berufsleben. Diese ganzheitliche Herangehensweise an das Studieren spricht insbesondere Frauen an und erhöht auf diese Weise Studienattraktivität und -erfolg. Die Teilnehmer:innen schätzen dabei nicht nur die interdisziplinären Denkanstöße durch das Programmangebot, sondern auch die Gelegenheit, in der Umsetzung des Programms eigenständiges Projektmanagement zu üben.

4.5 WEITERE ZIELGRUPPEN: SCHÜLERINNEN, LEHRBEAUFTRAGTE, GRÜNDERINNEN UND WIMA-ALUMNAE

Um dem Leaky Pipeline-Effekt vorzubeugen, wird an der HNU der gesamte akademische Lebenszyklus von Schülerinnen bis zu Professorinnen betrachtet. Somit richten sich unsere Maßnahmen nicht nur an die Kernzielgruppen, sondern auch an Schülerinnen, Lehrbeauftragte, Gründerinnen und WiMa-Alumnae. Übergeordnetes Ziel der Maßnahmen für diese Zielgruppen ist einerseits die Steigerung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen; andererseits streben wir an, Frauen auf jeder Karrierestufe zu fördern und somit für die berufliche und akademische Weiterentwicklung zu qualifizieren.

Schülerinnen

Wir geben Schülerinnen die Möglichkeit, sich über ein MINT-Studium zu informieren und Inhalte eines solchen Studiums in einem geschützten Rahmen kennenzulernen und auszuprobieren

- Seit dem Wintersemester 2009/10 finden zahlreiche **Akquisemaßnahmen** bei den umliegenden Gymnasien statt, die i.d.R. Schüler und Schülerinnen gleichermaßen ansprechen (Schulkooperationen, Summer Schools für Schülerinnen und Schüler, Veranstaltungen wie Campus live, Bildungsmessen, Studienbotschafterinnen etc.). Bei diesen Aktionen wird stets darauf geachtet, dass möglichst ebenso viele Schülerinnen wie Schüler daran teilnehmen, bzw. möglichst weibliche Vorbilder an den Schulen als Studienbotschafterinnen auftreten. Dadurch soll die Zahl der Bewerberinnen für MINT-Studiengänge gesteigert werden.
- Durch Veranstaltungen wie das **Bootcamp** "AppInventors" im Rahmen der **Summer School** können Schülerinnen ab der 9. Klasse Inhalte eines solchen Studiengangs spielerisch ausprobieren (z.B. einfache Apps für Smartphones programmieren oder mit eigenen Programmen Roboter durch einen Parcours steuern) und werden von HNU-Professorinnen mit Vorbildfunktion an ein mögliches MINT-Studium herangeführt.
- Der **Girls Day/Boys Day** vermittelt Schülerinnen und Schülern Informationen über Berufsmöglichkeiten nach einem MINT-Studium und gewährt ihnen Einblicke in Studiengänge mit derzeit geringem Frauen- oder Männeranteil. Insbesondere für die Studiengänge der Fakultät Gesundheitsmanagement gilt das Ziel, den Anteil der männlichen Studierenden durch diese Maßnahme zu steigern.

Lehrbeauftragte

Wir bieten interessierten Frauen die Möglichkeit, an der HNU Lehrerfahrung zu sammeln und so Kontakte in die Hochschule zu knüpfen und berufungsfähig zu werden

- Potentielle Lehrbeauftragte werden durch die Nutzung einschlägiger **Datenbanken** (z.B. die Datenbank der LaKoF Baden-Württemberg) und intensive Kontaktpflege zu relevanten **Netzwerken** (z.B. im Rahmen von BayernMentoring) aktiv akquiriert.
- Die HNU nimmt am **Lehrauftragsprogramm** *rein-in-die-hörsäle* der LaKoF Bayern teil, um wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zum Sammeln von Lehrerfahrung zu bieten und damit die Chancen einer späteren Berufung auf eine HAW-Professur zu erhöhen. Die LaKoF finanziert im Rahmen dieses Programms Lehraufträge für Frauen an HAWs für eine maximale Förderdauer von zwei Semestern.
- Für neue Lehrbeauftragte bieten wir an der Fakultät Informationsmanagement ein **Coaching-Programm** an, in dem Professor:innen als Coaches den neuen Lehrbeauftragten zur Seite gestellt werden. Zum Semesterbeginn besprechen Coaches und Coachees die Ziele der Veranstaltung, wesentliche Lehrinhalte und didaktische Methoden. Auch während des Semesters und an dessen Ende findet ein regelmäßiger Austausch statt, um die Lehrbeauftragten bestmöglich in der Umsetzung

und Evaluation ihrer Lehrveranstaltungen zu unterstützen.

- Potentielle Synergieeffekte ergeben sich mit dem Teilprojekt **"Kooperationsplattform"** des Projekts InnoPROF, in dem u.a. eine Professionalisierung des Recruitment-Prozesses von Lehrbeauftragten und deren gesteigerte Sichtbarmachung und Einbindung in die Hochschulcommunity angestrebt werden.

Gründerinnen

Wir unterstützen motivierte und innovative Frauen in der Gründungsphase und wollen traditionelle und nicht-traditionelle Zielgruppen erreichen

- Im Rahmen von InnoSÜD unterstützt ein Teilprojekt an der HNU Migrantinnen beim Gründen. Dieses **Gründerinnen-Mentoring** bereitet 12 Teilnehmerinnen durch Workshops und individuelles Mentoring auf eine mögliche Unternehmensgründung vor. Gerade die Gruppe der Migrantinnen gründet nur selten; die Fokussierung auf diese Zielgruppe soll den Frauen die Chance geben, ihre Ideen und ihr Potential zu verwirklichen und sich in Deutschland eine neue, unabhängige Existenz aufzubauen.
- Das HNU-Netzwerk **Women in Entrepreneurship** bietet Gründerinnen sowie interessierten WiMas und Studentinnen die Möglichkeit zum regelmäßigen Austausch in der Gruppe und zur Vernetzung an. Außerdem haben die Mitglieder des Netzwerks Gelegenheit zur Teilnahme an Workshops der HNU Entrepreneurship Academy zu Themen wie Selbstvermarktung, Vertriebsstrategien und Networking.

WiMa-Alumnae

Wir streben einen intensivierten Kontakterhalt und Austausch mit ehemaligen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an

An der HNU identifizieren wir WiMa-Alumnae als wichtigen *missing link* und neuralgische Stelle in der Leaky Pipeline: diese hochqualifizierten Frauen müssen im erweiterten Netzwerk der Hochschule verbleiben, um eine spätere Tätigkeit als Professorin an einer HAW zu erwägen. Derzeit unterstützen wir diese Statusgruppe nur punktuell, streben aber an, diese Unterstützung in Zukunft systematischer zu konzipieren. Hierzu wollen wir ein **Netzwerk an Alumnae** aufbauen, das einerseits von einem Mentoring-Programm analog zu BayernMentoring profitiert; andererseits soll die LinkedIn-Gruppe "Alumni & Friends Hochschule Neu-Ulm" zum verstärkten Netzwerken und der Kontaktpflege zu WiMa-Alumnae genutzt werden.

- In einem neu zu erstellenden **Newsletter** wollen wir ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen konkret über relevante Aktivitäten an der HNU, offene Lehraufträge und ausgeschriebene Professuren sowie über Forschungsmöglichkeiten und -projekte informieren.
- Im Rahmen der Re-Auditierung "Familiengerechte Hochschule" soll ein **Offboarding-Programm** konzipiert werden, das Mitarbeiter:innen beim Übergang in den Ruhestand oder in andere Beschäftigungsverhältnisse unterstützt und so den Kontakterhalt zu ausscheidenden WiMas erleichtern kann.

05

QUALITÄTSMANAGEMENT

5. QUALITÄTSMANAGEMENT

Da die Gleichstellung von Männern und Frauen Bestandteil der strategischen Zielsetzung der Hochschule Neu-Ulm ist, wird hierüber im Rahmen des **jährlichen Zielcontrollings gegenüber dem Ministerium** berichtet. Auf diese Weise können wir mögliche Abweichungen vom angestrebten Umsetzungsprozess frühzeitig erkennen und eine Kurskorrektur einleiten.

Für die wichtigsten Teilprojekte der Gleichstellungspolitik führen wir detaillierte jährliche **Evaluationen** sowie eine regelmäßige Berichterstattung vor den jeweils zuständigen Gremien durch. Dies betrifft insbesondere folgende Projekte:

- Jährlicher Bericht der Frauenbeauftragten im Senat
- Jährlicher Bericht der Frauenbeauftragten an die LaKoF
- Jährliche Evaluation des Mentoring-Programms BayernMentoring
- Rechenschaftsberichte über die Arbeit der Kinderinsel für Hochschulrat und Studentenwerk
- Jährlicher Tätigkeitsbericht über das Familienberatungszentrum BIZEPS

Die gleichstellungsrelevanten **Studierenden- und Professurenstatistik** wird regelmäßig semesterweise fortgeschrieben und auf der Homepage der Frauenbeauftragten veröffentlicht.

Eine besonders wichtige Rolle spielte im gesamten Berichtszeitraum die mittlerweile viermalige Teilnahme am **Audit „Familiengerechte Hochschule“** der berufundfamilie gGmbH. Das Zertifikat stellt sicher, dass die auditierte Hochschule systematisch acht Handlungsfelder hinsichtlich der Umsetzung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen bearbeitet. Es trägt außerdem wesentlich dazu bei, die Anliegen der Gleichstellungspolitik in das Bewusstsein aller Hochschulmitglieder sowie der Öffentlichkeit zu bringen.

Die notwendige Re-Auditierung im Abstand von jeweils drei Jahren sorgt dafür, dass Gleichstellung, v.a. unter dem Gesichtspunkt der Verbesserung von Vereinbarkeit, strukturell und nachhaltig gefördert und nicht nur punktuell verbessert wird. Die Hochschule Neu-Ulm hat den Auditierungsprozess seit dem Jahr 2008 bereits mehrmals erfolgreich durchlaufen und befindet sich mittlerweile im sog. Dialogverfahren, bei dem die Zuständigkeit für eine Verstetigung der erreichten Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsstandards weitgehend vom Auditor in die Eigenverantwortung der Hochschule übergegangen ist. Die Hochschule beabsichtigt, das Zertifikat dauerhaft zu führen.

Eine neue Dimension der Erfolgskontrolle ergibt sich für die bayerischen Hochschulen, so auch für die HNU, durch den seit dem Auslaufen der letzten Zielvereinbarung deutlich erhöhten Druck auf die Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen durch das **Bayerische Wissenschaftsministerium** sowie durch das **Bayerische Hochschulgesetz**, in dem die Gleichberechtigung von Männern

und Frauen einen explizit definierten Stellenwert hat (vgl. BayHSchG, Art.4). Das Bayerische Hochschulgesetz wird das Qualitätsmanagement der HNU dauerhaft und nachhaltig beeinflussen.

Speziell das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren wird durch die entsprechende Zielvereinbarung unterstützt. Die HNU hat sich hier ein ambitioniertes Ziel gesetzt und hat bis 2021 bereits fünf Professorinnen neu berufen. Darüber hinaus soll eine weitere Professur bis zum Auslaufen der Zielvereinbarung Ende 2022 mit einer Frau besetzt werden. Diese Ziele wurden im Januar 2019 dem Hochschulrat vorgestellt und werden von diesem vollumfänglich mitgetragen. Die Unterzeichnung der Vereinbarung zwischen Ministerium und HNU erfolgte am 8. Juli 2019.

06

WEITERENTWICKLUNG UND AUSBLICK

6. WEITERENTWICKLUNG UND AUSBLICK

An der Hochschule Neu-Ulm halten wir auch in Zukunft grundsätzlich an unseren gruppenspezifischen Gleichstellungszielen fest, die im ersten Gleichstellungskonzept von 2009 aufgeführt waren. Diese sind:

- die langfristig paritätische Besetzung der Professuren
- ein grundsätzlicher Studentinnenanteil von 50% über alle Studiengänge hinweg
- die paritätische Besetzung der Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Hochschule Neu-Ulm hat sich in den letzten zehn Jahren dieser Zielsetzung der Parität über alle Statusgruppen hinweg stark angenähert, dennoch gibt es in allen Bereichen noch Potential zur Weiterentwicklung und Optimierung der Zielerreichung:

- Der Professorinnenanteil lag im Wintersemester 2021/22 bei 25% und damit über dem bayernweiten Durchschnitt von derzeit etwa 21%. Das langfristige Ziel der Parität ist damit noch nicht erreicht; bis 2025 soll ein mittelfristiges Ziel von mindestens 30% Frauenanteil bei den Professuren erreicht werden.
- Der Studentinnenanteil hat mit derzeit knapp 50% insgesamt die Zielmarke der Parität erreicht. Die Unterschiede zwischen den Studiengängen sind aber nach wie vor hoch: in den technischen Studiengängen studieren immer noch mehr Männer als Frauen.
- Das Ziel der Parität beim wissenschaftlichen Nachwuchs wurde mit derzeit 55% erreicht. Um das Potenzial dieses Talentpools für die Besetzung von Professuren künftig noch besser nutzen zu können, bedarf es neuer, klarer Karriereperspektiven an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften wie z.B. (Professional) Tenure Track Modelle, die Nachwuchswissenschaftlerinnen in Praxis, Lehre und Forschung qualifizieren und binden.

Maßnahmenumsetzung und Weiterentwicklung

Nahezu alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept von 2009 wurden planmäßig umgesetzt, viele erweitert oder verstärkt. Die Gleichstellungskultur sowie die Infrastruktur für Familienfreundlichkeit haben an der HNU einen im Hochschulvergleich sehr hohen Stand erreicht.
Zur Unterstützung der weiteren Zielerreichung planen wir für die kommenden Jahre folgende zusätzliche und neue Maßnahmen:

Für Führungskräfte:

- Durchführung eines regelmäßig (jährlich) stattfindenden **Führungskräftetrainings** für Dekan:innen, Fakultätsleitungen und Mitglieder der Hochschulleitung im Themenbereich Gender und Diversity

Für die Professorinnen:

- Festschreibung konkreter **Berufungszielzahlen** in die Zielvereinbarung mit dem Ministerium und dadurch unmittelbarer Zugriff auf die Berufungen durch die Hochschulleitung
- Verteilung eines **Leitfadens** für einen **gendersensiblen Auswahlprozess** bei Neuberufungen an alle Mitglieder des Professoriums

Für die Studentinnen:

- Weiterentwicklung und Ausbau von Maßnahmen wie **BootCamp** oder **Summer Schools** zur Gewinnung von Frauen für technische Studiengänge

Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen:

- Verabschiedung und Umsetzung verbindlicher **Leitlinien für die Personalentwicklung** wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen
- Weiterentwicklung und Ausbau des Qualifikationsprogramms **Frauen.Machen.Wissenschaft**

Für die Lehrbeauftragten:

- Maßnahmen zur strukturierteren Betreuung und verstärkten Einbindung in die Hochschule; potentielle Synergien mit Projekt **InnoPROF**

Für alle Zielgruppen:

- Bündelung der Gleichstellungsaktivitäten an der HNU in einem **"Runden Tisch Gleichstellung"**, der ein bis zweimal im Semester tagt und Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen bilden kann. Der Runde Tisch soll einmal jährlich an den Senat berichten und wird durch die Gleichstellungsbeauftragte:n und die Frauenbeauftragte koordiniert.
- Realisierung von weiteren **Teilzeitstudiengängen** in den Bachelor-Studiengängen "Informationsmanagement und Unternehmenskommunikation" sowie "Betriebswirtschaft im Gesundheitswesen" (Commitment sowie erste Entwürfe liegen bereits vor)

07

INKRAFTTRETEN UND FORTSCHREIBUNG

7. INKRAFTTRETEN UND FORTSCHREIBUNG

Das vorliegende Gleichstellungskonzept tritt am 01.01.2022 in Kraft und wird auf der Homepage der HNU veröffentlicht.

Es wird kontinuierlich evaluiert und nach Ablauf des Geltungszeitraums erneut fortgeschrieben.

Redaktionsteam

Prof. Dr. Claudia Kocian-Dirr,
Hochschulfrauenbeauftragte

Dr. habil. Felicitas Meifert-Menhard,
wissenschaftliche Mitarbeiterin und
Leitung von Frauen.Machen.Wissenschaft

Magdalena Fremdling,
wissenschaftliche Referentin für Gleichstellung

Christoph Giebeler,
Gleichstellungsbeauftragter

Datenvisualisierung

Nicole Striegl,
Studentische Mitarbeiterin

Layout und Satz

Mareike Jankowski,
Studentische Mitarbeiterin

Saskia Rohnert,
Studentische Mitarbeiterin