



GENDER BALANCE IN SCIENCE

2021 - 2025



**Konzept zur Förderung eines
ausgeglichenen
Geschlechterverhältnisses in der
Wissenschaft**

der

**HOCHSCHULE
WEIHENSTEPHAN-TRIESDORF**

INHALT

Vorwort	3
1 Strukturelle Verankerung und Gestaltung der Gender-Balance an der HSWT	4
1.1 Gleichstellungspolitik der HSWT	4
1.2 Frauenbeauftragte	4
1.3 Gender und Diversity	5
1.3.1 FrauenFörderung	5
1.3.2 Familienfreundliche Bedingungen	5
2 Zielgruppenspezifische Ziele und Umsetzungsstrategien	6
2.1 Ebene der Studierenden	6
2.2 Ebene der Lehrbeauftragten	9
2.3 Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen	12
2.4 Ebene Der Lehrkräfte für besondere Aufgaben	14
2.5 Ebene Der Professuren	16
2.6 Besetzung von Gremien und Berufungsausschüssen	19
3 Übergreifende Ziele und Maßnahmen	21
3.1 Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Care-Verpflichtungen	21
3.2 Personalbesetzungsverfahren und Stellenausschreibung	24
3.3 Gender und Diversity-Kompetenz als Schlüsselqualifikation	25
3.4 Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung und Gewalt	26
4 Nachhaltigkeit	26
4.1 Monitoring und Evaluation	26
4.1.1 Bereits erzielte Erfolge	26
4.1.2 Feststellung der Zielerreichung	27
4.1.3 EINbindung in das Qualitätsmanagement der HSWT	27
4.1.4 Geltungsdauer	27
5 Anhang	28
5.1 Tabellarischer Überblick über die Maßnahmen – nach Zielgruppen	28
5.1.1 Bestehende Maßnahmen	28
5.1.2 Geplante Maßnahmen	30

VORWORT

Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Weihenstephan-Triesdorf (HSWT) zählt mit über 6000 Studierenden und rund 730 Mitarbeitenden zu den größeren Hochschulen in Bayern, im „grünen Sektor“ sogar zu einer der größten in Deutschland. Mit einem Studentinnenanteil von 43% ist fast die Hälfte der Studierenden an der HSWT weiblich. Damit belegt die Hochschule unter den Ingenieurstudiengängen eine Spitzenposition in Deutschland (Durchschnittlicher Frauenanteil 2019 26,2%).

Die HSWT ist bestrebt sich in allen Bereichen der Hochschule für Chancengleichheit zu engagieren und die Akzeptanz für Maßnahmen, die der Gleichstellung dienen, weiter zu erhöhen. Frauenförderung darf nicht als eindimensionales Thema verstanden werden. Um die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbereich zu verstehen und ihr entgegenzuwirken ist es notwendig dieses Thema mit Hilfe des intersektionalen Ansatzes zu beleuchten, denn die Gründe hierfür sind vielschichtig und nicht allein auf das Geschlecht zurückzuführen. Maßnahmen, die als frauenfördernd gelten, müssen nicht automatisch andere Geschlechter ausschließen, sondern können in vielen Fällen allen Geschlechtern zu Gute kommen.

Die HSWT nutzt die konsequente Umsetzung und Weiterentwicklung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen, um daraus Stärken zu entwickeln. So wurde sie zum zweiten Mal mit dem TOTAL EQUALITY Prädikat ausgezeichnet, im Jahr 2020 mit dem Add-on Diversity. Sie ist bestrebt, den großen Nutzen der gesellschaftlichen Gleichstellung aller Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen und sozialen Gegebenheiten noch stärker im Bewusstsein aller zu verankern. Im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung möchte die HSWT hier einen wertvollen Beitrag leisten.

Die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft und die Weiterentwicklung ihrer Karrierechancen sind Bausteine der gelebten Gleichstellungspolitik. In diesem Zusammenhang zeigt das vorliegende Konzept den IST-Stand im Wissenschaftsbereich auf und schlägt Maßnahmen vor, die neben den bereits etablierten Maßnahmen die Gender-Balance innerhalb der jeweiligen Zielgruppen verbessern sollen. Die HSWT möchte bei Stellenbesetzungen eine Bestenauslese treffen, ohne vorhergehende Selektion der Bewerbungen durch geschlechterspezifische Verzerreffekte. Dies wird durch ein familienfreundliches und diversityorientiertes Arbeitsumfeld unterstützt.

Die Ausarbeitung dieses Konzeptes schließt das weibliche und das männliche Geschlecht ein; diverse Personengruppen werden derzeit an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf nicht explizit erfasst.

1 STRUKTURELLE VERANKERUNG UND GESTALTUNG DER GENDER- BALANCE AN DER HSWT

Der Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen ist im Bayerischen Hochschulgesetz ([Art. 4 Abs. 1](#)) vorgegeben. Das Konzept Gender Balance in Science stellt die Fortschreibung des Frauenförderkonzepts Wissenschaft 2016-2020 dar. Hierin sind die verbindlichen, zukunftsorientierten Ziele sowie Maßnahmen formuliert. Zielgruppen dieses Konzepts sind Beschäftigte in Lehre und Forschung (Professoren:innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Lehrbeauftragte) sowie Studierende.

1.1 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK DER HSWT

Um eine stetige Weiterentwicklung der Hochschule zu fördern nutzt die HSWT die Möglichkeit, den Entwicklungsprozess aktiv mitzugestalten. Dies erfolgt im Rahmen andauernder partizipativer Prozesse, um aus einem großen Ideenpool schöpfen zu können und die Akzeptanz für beschlossene Maßnahmen sicherzustellen.

Die HSWT begreift die Gleichstellung der Geschlechter als originäre Aufgabe aller Hochschulangehörigen. Das bedeutet, dass sich alle Gremien und Kommissionen der HSWT gemeinsam der Verantwortung stellen, vereinbarte Ziele und Maßnahmen nachhaltig umzusetzen. In ihrem [Leitbild](#) und im [Hochschulentwicklungsplan 2025](#) bekennt sich die HSWT dazu, sich "in allen Bereichen der Hochschule für Chancengleichheit, Frauenförderung und Familienfreundlichkeit zu engagieren". In den [Zielvereinbarungen](#) (Laufzeit bis 31.12.2022) hat die HSWT erklärt, die Präsenz von Frauen in allen Bereichen der Hochschule zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und familienfreundliche Bedingungen für Arbeit, Studium und Forschung weiter voranzutreiben.

1.2 FRAUENBEAUFTRAGTE

Die Hochschulleitung hat die Aufgabe, Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen der Hochschule zu verankern. Bei der Ausarbeitung und Umsetzung entsprechender Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gender-Balance in Forschung und Lehre wird sie von den Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten unterstützt. Das Engagement im Bereich Frauenförderung würdigt die HSWT unter Berücksichtigung des Arbeitsumfanges mit einer Lehrdeputatsermäßigung. Diese ist wie folgt festgelegt:

Frauenbeauftragte der Hochschule	bis zu 3 SWS
Stellvertretende Frauenbeauftragte der Hochschule	bis zu 1 SWS
Frauenbeauftragte der Fakultäten	bis zu 2 SWS

Die Frauenbeauftragten werden in ihrer Arbeit dauerhaft von einer Assistenz (50% Teilzeit; Campus Weihenstephan) und zusätzlich von einer finanzierten Assistenzstelle (50% Teilzeit; Campus Triesdorf) unterstützt. Projektbezogen werden weitere Personalmaßnahmen zur Unterstützung der Frauenbeauftragten befristet ergriffen.

1.3 GENDER UND DIVERSITY

Gleichstellungsmaßnahmen zielen darauf ab, für alle Personengruppen Bedingungen zu schaffen, die die Benachteiligung durch bestimmte Faktoren (z.B. Geschlecht, Familienstatus, Alter, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Weltanschauung, etc.) möglichst kompensieren. Hierbei ist eine vielschichtige Betrachtungsweise notwendig; Ungleichbehandlungen sind meist auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Diese Intersektionalität wird durch das Diversity Management berücksichtigt.

Eine 2015 von der Hochschulleitung eingerichtete Diversity-Arbeitsgruppe bearbeitet über den Genderaspekt hinaus die Themen Chancengleichheit, physische und psychische Resilienz, sowie Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Die Leitung und Zusammensetzung der Arbeitsgruppe obliegt dem Vizepräsidium für Internationales und Diversity.

Die HSWT erkennt Diversity und damit auch Gender Equality in der Arbeitswelt als Stärke und erhielt im Jahr 2020 zum zweiten Mal das Siegel 'Total E-Quality', diesmal mit dem Add-on Diversity. Das Prädikat zeichnet Organisationen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung aus, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik erfolgreich Chancengleichheit umsetzen.

Die von der HSWT angestrebte Zertifizierung im Rahmen von EMAS^{plus} richtet den Fokus zusätzlich auf Resilienz und Geschlechtergerechtigkeit. Auch hierfür ist eine Arbeitsumwelt Bedingung, die Benachteiligungen einzelner ausschließt, sowie Rücksicht und Wertschätzung gegenüber vielfältigen Lebensentwürfen beinhaltet.

1.3.1 FRAUENFÖRDERUNG

Im Wissenschaftsbereich werden Frauen mit einer Vielzahl geschlechtsspezifischer Benachteiligungen (z.B. Diskriminierung/Marginalisierung aufgrund des Geschlechts, familienunfreundliche Arbeitsbedingungen, Dual-Career-Problematik, etc.) konfrontiert. Ziel ist es, die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen zu unterstützen, den Frauenanteil im Wissenschaftsbereich zu erhöhen, Studentinnen zu fördern und schon Schülerinnen für ein Studium an der HSWT zu begeistern.

1.3.2 FAMILIENFREUNDLICHE BEDINGUNGEN

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium ist kein geschlechterspezifisches Thema, denn Personen mit Kind/ern oder Pflegeverantwortung - sog. Care-Verpflichtungen - können alle Hochschulangehörigen sein. Daher sind entsprechende Maßnahmen als gewinnbringend für Mitarbeitende und Studierende aller Geschlechter einzustufen. Die HSWT setzt sich dafür ein, die Akzeptanz für Mitarbeitende und Studierende, die Care-Arbeit leisten, zu steigern und mehr Verständnis für ihre besondere Situation aufzubringen. Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ist eines der bedeutendsten Kriterien bei der Entscheidung für die HSWT als Arbeitgeberin. Perspektivisch gewinnt ein familienfreundliches Hochschulumfeld zunehmend Bedeutung bei der Entscheidung für den Arbeits- und Studienort. Familienfreundlichkeit zeigt sich nicht nur in Anzahl

und Qualität der realisierten Serviceangebote, sondern vor allem auch in der gelebten Kultur, die Müttern und Vätern sowie pflegenden Angehörigen die notwendigen Freiräume für eine zufriedenstellende Balance von beruflichen und familiären Verpflichtungen einräumt.

2 ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ZIELE UND UMSETZUNGSSTRATEGIEN

Übergeordnetes Ziel der HSWT ist es, die Präsenz von Frauen in allen Bereichen der Hochschule zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ebenso soll der Anteil an Männern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gestärkt werden.

2.1 EBENE DER STUDIERENDEN

Situationsanalyse

In den letzten Jahren betrug der Gesamtanteil der weiblichen Studierenden an der HSWT ca. 43 %. Hier sollte ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt bzw. einem Absinken des Frauenanteils vorgebeugt werden. Im Vergleich der einzelnen Fakultäten gibt es große Unterschiede in der Geschlechterverteilung unter den Studierenden (Abb. 1). Grundsätzlich konnte der Anteil weiblicher Studierender in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Der Anteil an Absolventinnen belegt, dass Studentinnen ihr Studium an der HSWT häufiger erfolgreich beenden als Studenten (Abb. 2). Die Differenzierung zwischen Bachelor und Master Studiengängen zeigt, dass der Studentinnenanteil in den Masterstudiengängen niedriger liegt, als in den Bachelorstudiengängen, dafür aber überproportional zum Anteil der Absolvierenden beiträgt (Abb. 3).

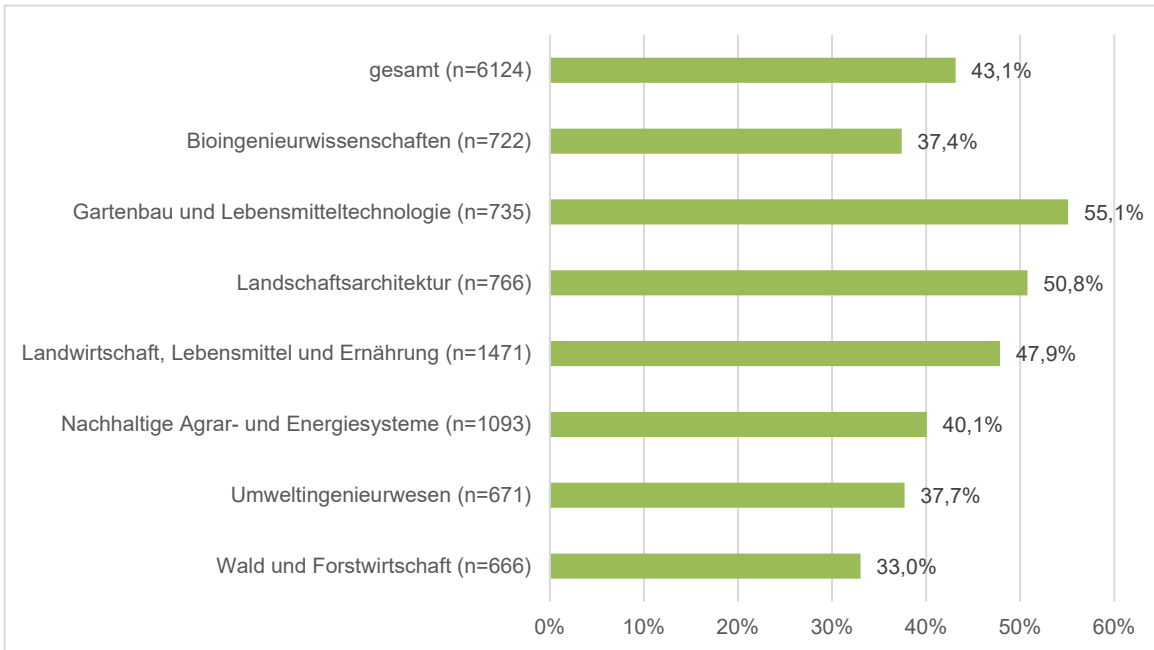


Abbildung 1: Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl Studierender (n) an der HSWT und den Fakultäten – Wintersemester 2020/2021; Stand 01.2021

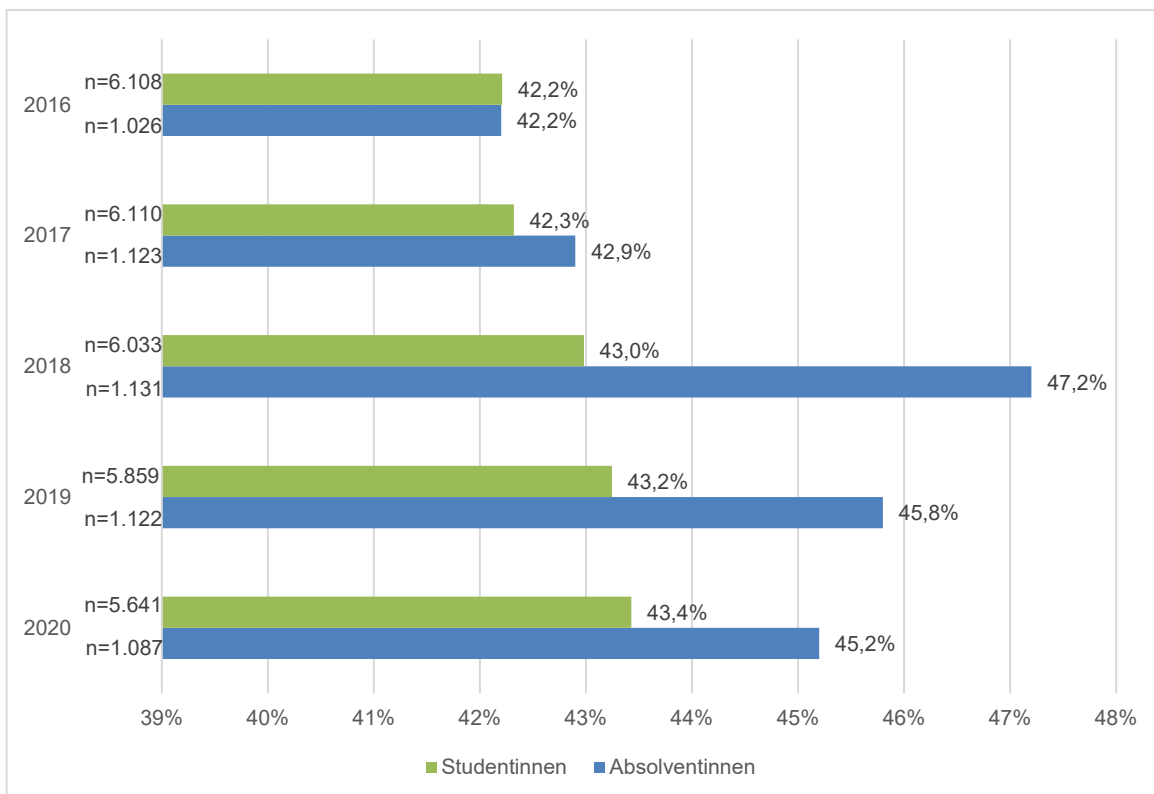


Abbildung 2: Durchschnittlicher Anteil der Studentinnen und Absolventinnen an der Gesamtzahl der Studierenden und Absolvierenden (n) an der HSWT in den Jahren 2016–2020; Stand 01.2021

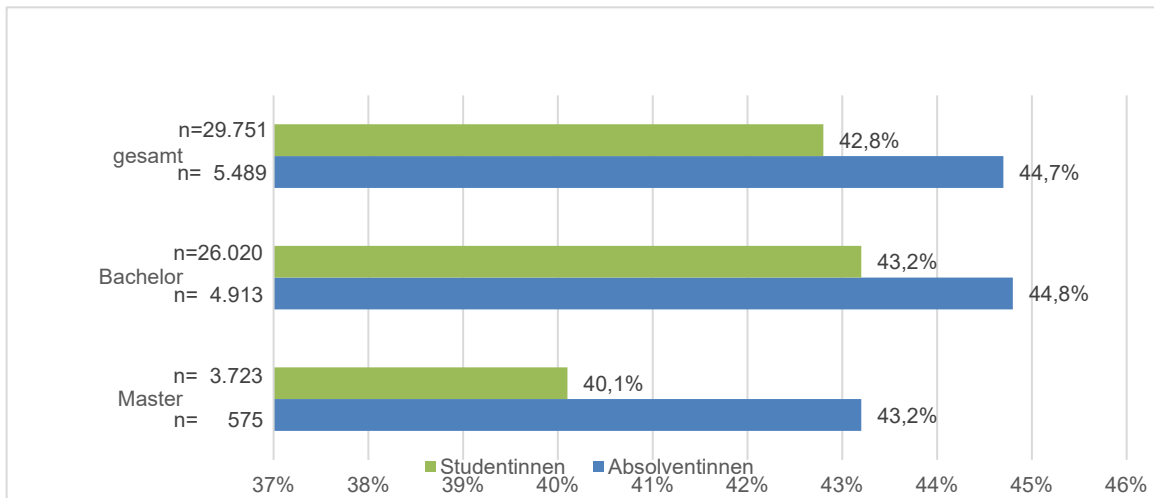


Abbildung 3: Durchschnittlicher Anteil der Studentinnen und Absolventinnen an der Gesamtzahl der Studierenden bzw. Absolvierenden (n) der Jahre 2016 – 2020, getrennt nach Bachelor- und Masterstudiengängen; Stand 01.2021

Strategische Ziele

- Erhöhung des Anteils von Studierenden des Geschlechts, welches im jeweiligen Studiengang unterrepräsentiert ist
- Bewusstsein für den Sinn und Wert von Genderthemen schärfen
- Frauen vermehrt für einen Masterstudiengang gewinnen

Maßnahmen zur Zielerreichung

(1) Schülerinnen und Schüler für ein Studium an der HSWT begeistern

Um die Anzahl an Studentinnen zu erhöhen ist es sinnvoll Schülerinnen für MINT-Fächer zu begeistern. Ebenso müssen Schüler für Studiengänge, in denen Männer unterrepräsentiert sind, gewonnen werden. Die HSWT ist an zahlreichen Programmen in diesem Bereich beteiligt und möchte diese auch in Zukunft weiterführen bzw. ihr Engagement in diesem Bereich ausbauen.

- Mentoring für Schülerinnen (Bayern Mentoring Stufe 3)
- Studiengangsbotschafter:innen
- CyberMentor
- Kinder-Uni
- Girls' Day und Boys' Day
- Schülerlabor

(2) Studieninteressierte für ein Studium an der HSWT gewinnen

Die HSWT erhöht ihre Sichtbarkeit und Attraktivität für künftige Studierende durch den Ausbau der Internet- und Social Media Präsenz mit dem Ziel, Studieninteressierte für Bachelor- und Masterstudiengänge an der HSWT zu begeistern. Hierbei wird zur Gewinnung von Studentinnen ein gendersensibler Sprachgebrauch und Medieneinsatz berücksichtigt; Klischees und Stereotype

bei Bildern, Videos und Role Models werden vermieden. Auch in der Studienberatung, bei der Vorstellung einzelner Studiengänge an den Studieninformationstagen oder bei der Präsentation der HSWT auf Berufsmessen wird hierauf Wert gelegt.

(3) Gezielte Förderung von Studentinnen für einen erfolgreichen Übergang vom Studium ins Berufsleben

Die HSWT bietet Studentinnen ein umfangreiches Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, wie

- Profimentoring (Bayern Mentoring Stufe 1)
- Juniormentoring (Bayern Mentoring Stufe 2)
- Geschlechterspezifische Angebote des Career Services und der Frauenbeauftragten (Seminare, Workshops, Coachings, Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Jobbörse)

Das Angebot wird stetig weiterentwickelt.

(4) Information zu Promotionsmöglichkeiten

Interessierte Absolventinnen und Absolventen können sich an der HSWT über Möglichkeiten zur Promotion informieren. Hierzu stehen ihnen das Zentrum für Forschung und Wissenstransfer und die Koordinatorin bzw. der Koordinator des BayWISS Verbundkollegs zur Verfügung. Entsprechende Informationsveranstaltungen werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt, um alle Studierenden bereits frühzeitig über diese Möglichkeit zu informieren.

2.2 EBENE DER LEHRBEAUFTRAGTEN

Situationsanalyse

Lehrbeauftragte sind nicht an der HSWT angestellt, leisten durch ihre Arbeit jedoch einen wichtigen Beitrag zur Lehre, indem sie ihre vertieften Kenntnisse in speziellen, vor allem praxisbezogenen Bereichen an die Studierenden weitergeben und somit das Lehrangebot optimal ergänzen.

In den Abbildungen 4 und 5 sind die Entwicklung des relativen Frauenanteils im Verlauf der Jahre 2016-2020 und der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten nach Einrichtungen bzw. Fakultäten getrennt aufgeführt.

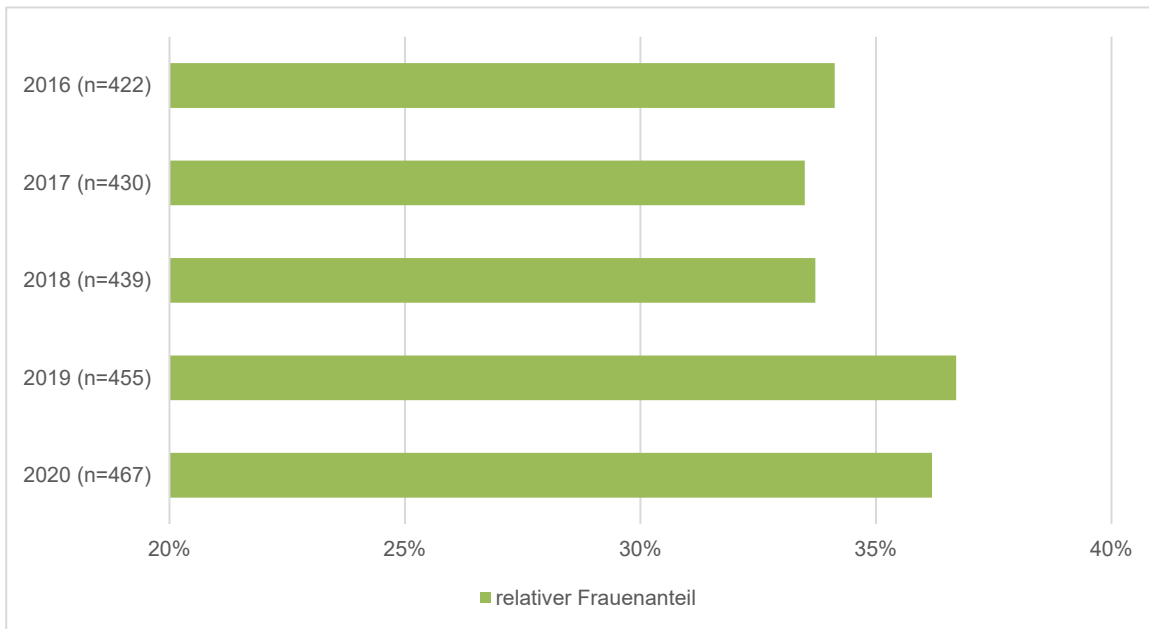


Abbildung 4: Entwicklung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten an der Gesamtzahl der Lehrbeauftragten (n); Stand 01.2021

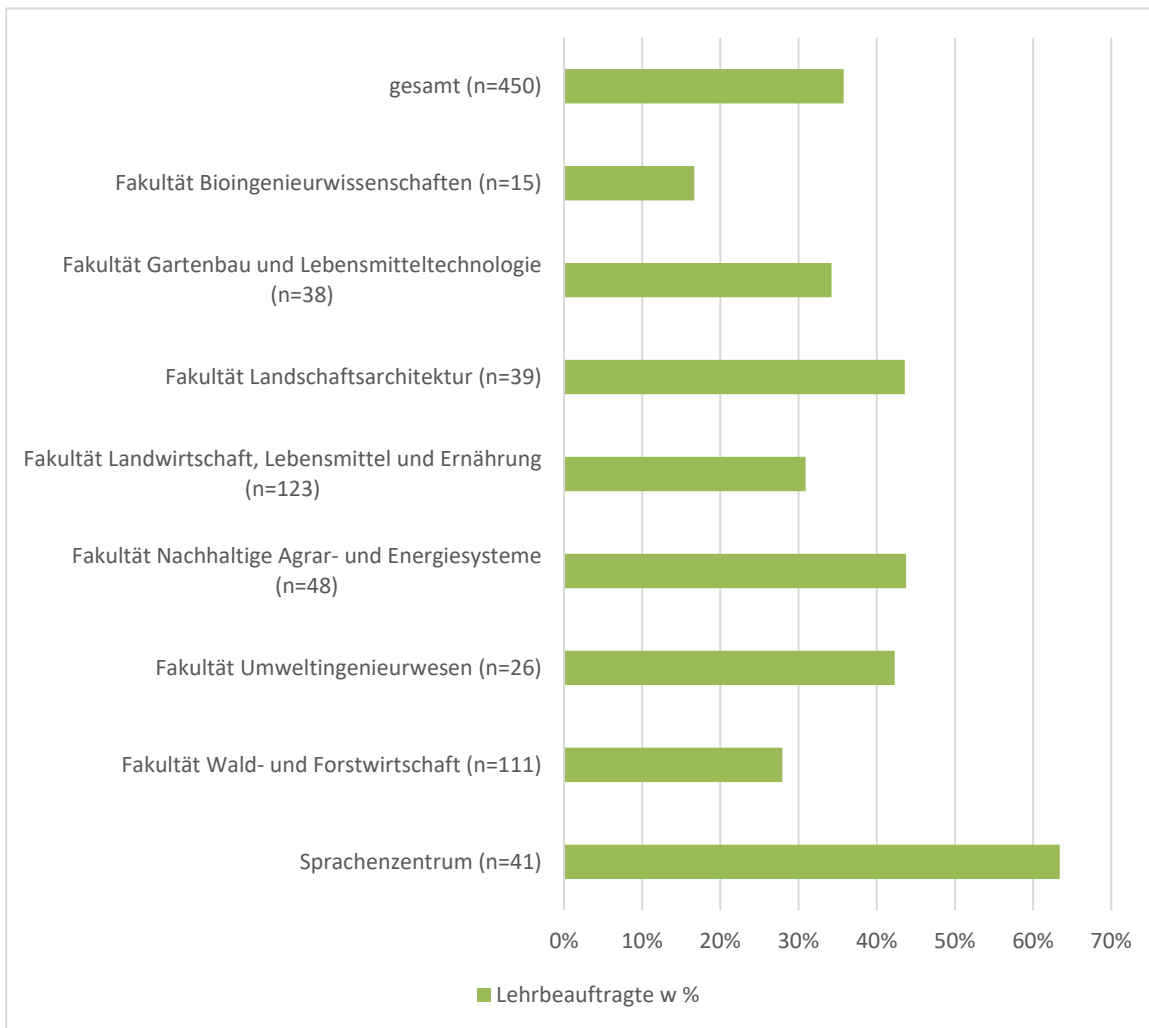


Abbildung 5: Abbildung Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten an der Gesamtzahl der Lehrbeauftragten (n) an den Einrichtungen der HSWT, an denen Lehrbeauftragte eingesetzt werden; Stand 01.2021

Strategische Ziele

- Geschlechterverhältnis weiter ausgleichen und den Anteil an Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, weiter steigern
- Lehrbeauftragte in Bezug auf einen gendersensiblen Sprachgebrauch in der Lehre sensibilisieren

Maßnahmen zur Zielerreichung

(1) Coaching-Programm

An der HSWT steht die Qualifizierung der Lehrenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses für eine Karriere sowohl in der Wissenschaft, als auch für Berufsfelder außerhalb der Hochschule im Fokus. Eine werteorientierte Führungskultur soll vermittelt werden. Dazu bietet die HSWT mindestens 1 Seminar / 1 Schulung zu Soft Skills pro Semester an. Die Coachings werden über die Frauenbeauftragten organisiert und bedarfsgerecht als Einzelcoachings oder in Kleingruppen angeboten.

(2) Karriereperspektiven in Wissenschaft und Lehre sollen aufgezeigt werden

Den Lehrbeauftragten und Wissenschaftlerinnen an der HSWT werden über die Frauenbeauftragten individuelle Fortbildungsmaßnahmen angeboten. Die Kampagne ["Werde Professorin"](#) der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF) wird von der HSWT sowohl finanziell, als auch aktiv mit als Role Model fungierenden Professorinnen, unterstützt. Über das Programm ["Rein-in-die-Hörsäle"](#) der LaKoF werden Lehraufträge für Wissenschaftlerinnen an der HSWT vergeben, um die notwendige Lehrerfahrung und damit die Qualifikation für eine HAW-Professur zu erreichen. Die Attraktivität der HSWT als Arbeitsplatz für lehrende und forschende Wissenschaftlerinnen soll durch einen Ausbau der Kommunikation (z.B. Homepage) deutlich gemacht werden.

2.3 EBENE DER WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITER:INNEN

Situationsanalyse

Die Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich Doktorand:innen) an der HSWT nimmt aufgrund der zunehmenden Forschungstätigkeit in den letzten Jahren zu. In den Abbildungen 6 und 7 sind die Entwicklung des relativen Frauenanteils und der Vollzeitäquivalente im Verlauf der Jahre 2016 - 2020, sowie die Anteile und entsprechende Vollzeitäquivalente nach Einrichtungen bzw. Fakultäten getrennt aufgeführt. An einigen Einrichtungen sind ausschließlich männliche Beschäftigte aus den genannten Berufsgruppen angestellt. Die Einrichtungen, an denen keine wissenschaftlichen Beschäftigten angestellt sind, wurden nicht aufgeführt.

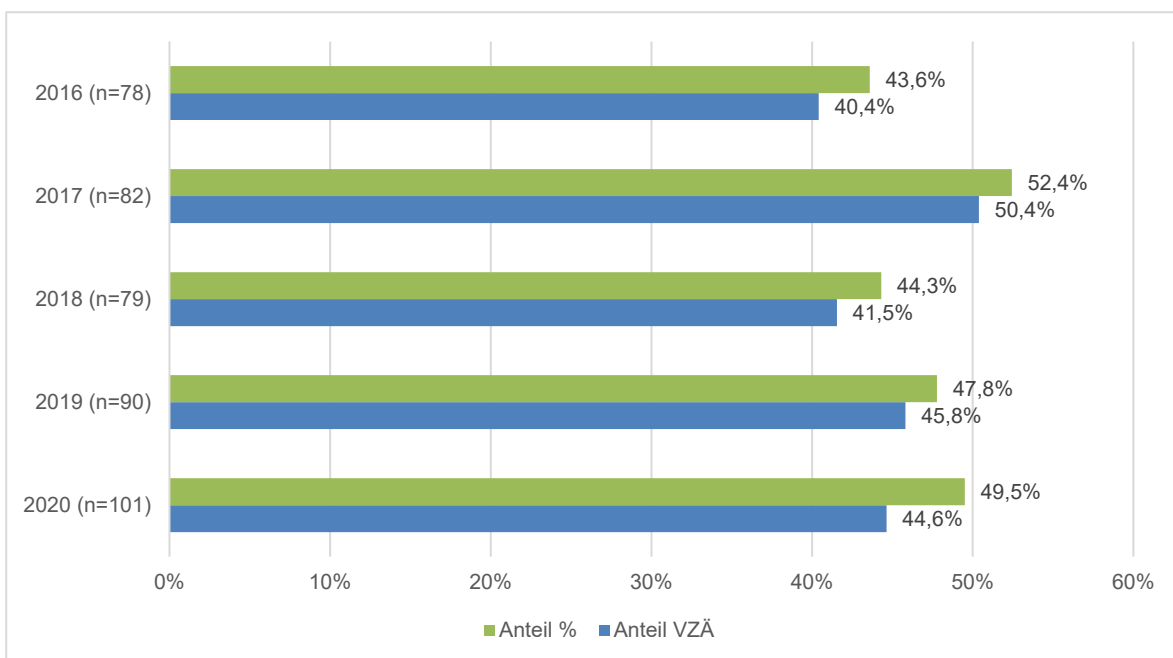


Abbildung 6: Entwicklung des Frauenanteils und der Vollzeitäquivalente der Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an der Gesamtzahl wissenschaftlicher Beschäftigter (n); Stand 01.2021

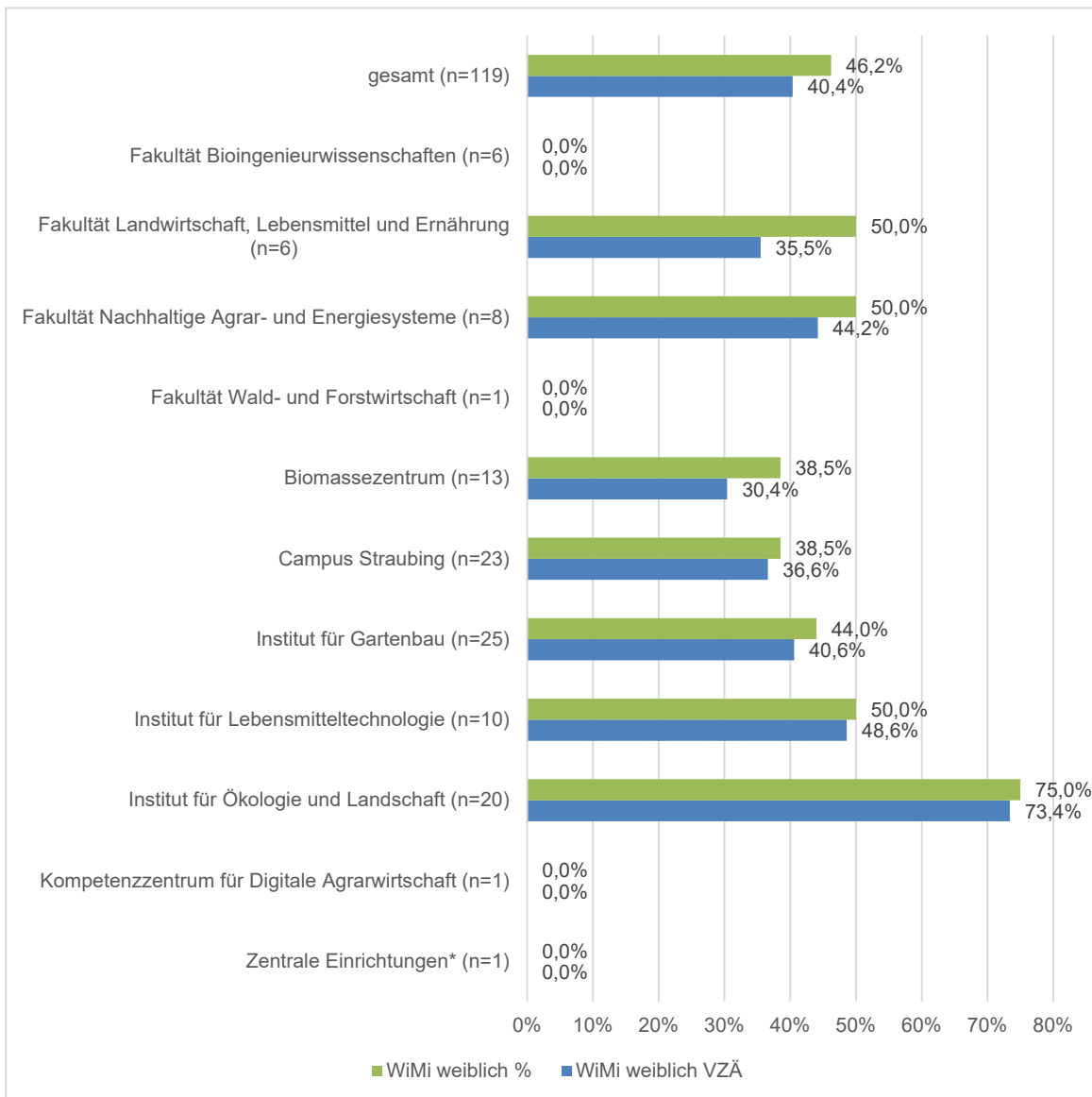


Abbildung 7: Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit entsprechenden Vollzeitäquivalenten an der Gesamtzahl wissenschaftlicher Beschäftigter (n) an den Einrichtungen der HSWT, an denen diese angestellt sind; Stand 01.2021;

*umfasst Bibliothek, Rechenzentrum und Weihenstephaner Gärten

Strategische Ziele

- Geschlechterverhältnis bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgleichen bzw. verstetigen und den Anteil an Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, weiter steigern
- Gendersensibles Personalmarketing bei Neueinstellungen in diesem Bereich
- Gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen, um die Verbleiberate im Wissenschaftsbereich zu erhöhen, bzw. einen Wiedereinstieg nach Erziehungszeiten zu erleichtern
- Vermehrte Gewinnung von Doktorandinnen, um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft auch perspektivisch zu steigern

Maßnahmen zur Zielerreichung

Wissenschaftler:innen leisten einen entscheidenden Beitrag zum wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Erkenntnisgewinn und bei der Entwicklung von Innovationen. Der Anteil wissenschaftlich Beschäftigter entspricht dem Anteil an Absolventinnen der HSWT. Um dieses Geschlechterverhältnis zu verstetigen bzw. in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind weiter anzugleichen, werden unter anderem die folgenden Maßnahmen ergriffen:

(1) Coaching-Programm

s.o.

(2) Karriereperspektiven in Wissenschaft und Lehre sollen aufgezeigt werden

s.o.

(3) Bayerisches Wissenschaftsforum BayWISS

Die HSWT ist Trägerhochschule des BayWISS Verbundkollegs. Die Verbundpromotion eröffnet einen strukturierten Zugang zur universitären Promotion. Den Promovierenden werden in diesem Rahmen persönlichkeitsbildende Schulungen angeboten.

2.4 EBENE DER LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN

Situationsanalyse

Der relative Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist in den letzten Jahren zurückgegangen. In den Abbildungen 8 und 9 sind die Entwicklung des relativen Frauenanteils und der Vollzeitäquivalente im Verlauf der Jahre 2016 - 2020, sowie die Anteile und entsprechende Vollzeitäquivalente (Stand Januar 2021) nach Einrichtungen bzw. Fakultäten getrennt aufgeführt.

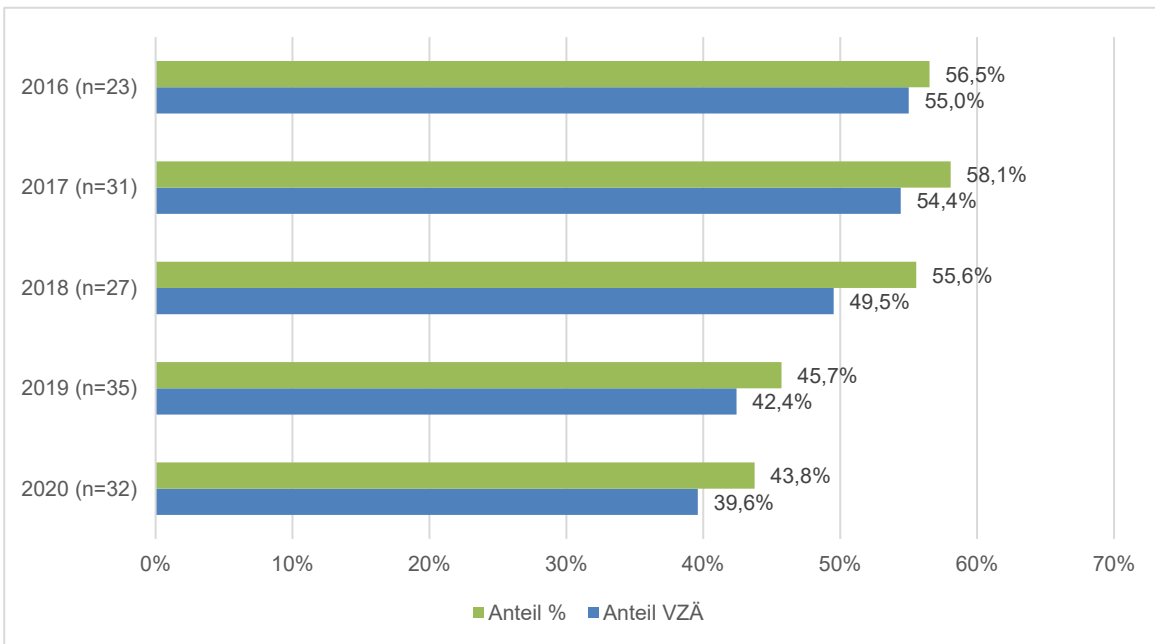


Abbildung 8: Entwicklung des Frauenanteils und der Vollzeitäquivalente bei den weiblichen Lehrkräften für besondere Aufgaben an der Gesamtzahl der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (n). Stand 01.2021

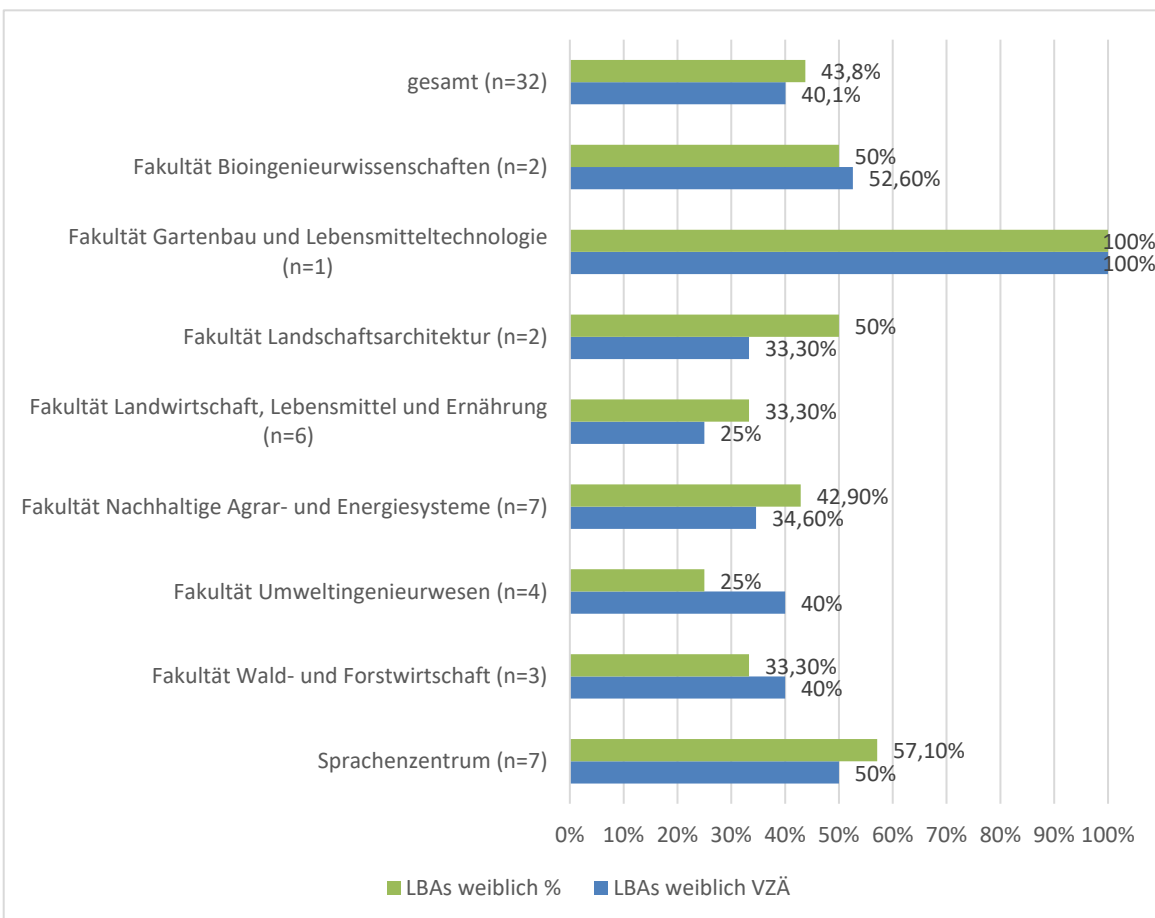


Abbildung 9: Anteil der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben an der Gesamtzahl der Lehrkräfte für besonderen Aufgaben (n) mit entsprechenden Vollzeitäquivalenten an den Einrichtungen der HSWT, an denen Lehrkräfte für besondere Aufgaben angestellt sind. Stand 01.2021

Strategische Ziele

- Geschlechterverhältnis bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ausgleichen bzw. verstetigen und den Anteil an Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, weiter steigern.
- Gendergerechtes Personalmarketing bei Neueinstellungen in diesem Bereich
- Gezielte Förderung, um die Verbleiberate im Wissenschaftsbereich zu erhöhen, bzw. einen Wiedereinstieg nach Erziehungszeiten zu erleichtern

Maßnahmen zur Zielerreichung

Lehrkräfte für besondere Aufgaben leisten einen entscheidenden Beitrag in der Lehre. Um den Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben zu verstetigen bzw. weiter anzugleichen werden unter anderem die folgenden Maßnahmen ergriffen:

(1) Coaching-Programm

s.o.

2.5 EBENE DER PROFESSUREN

Situationsanalyse

Der Frauenanteil an den Professuren konnte weiter gesteigert werden und liegt derzeit (Stand Januar 2021) bei 24,0 %.

Betrachtet man den Professorinnenanteil getrennt nach Standorten, wird ein erheblicher Unterschied zwischen dem Campus Weihenstephan, dem Campus Triesdorf und dem Standort Straubing deutlich (Abb. 10). Abbildung 11 zeigt die Entwicklung des Anteils weiblich besetzter Professuren an der HSWT in den Jahren 2016 - 2020. Neben den Standort- und Campusunterschieden zeigen sich auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultäten (Abb. 12).

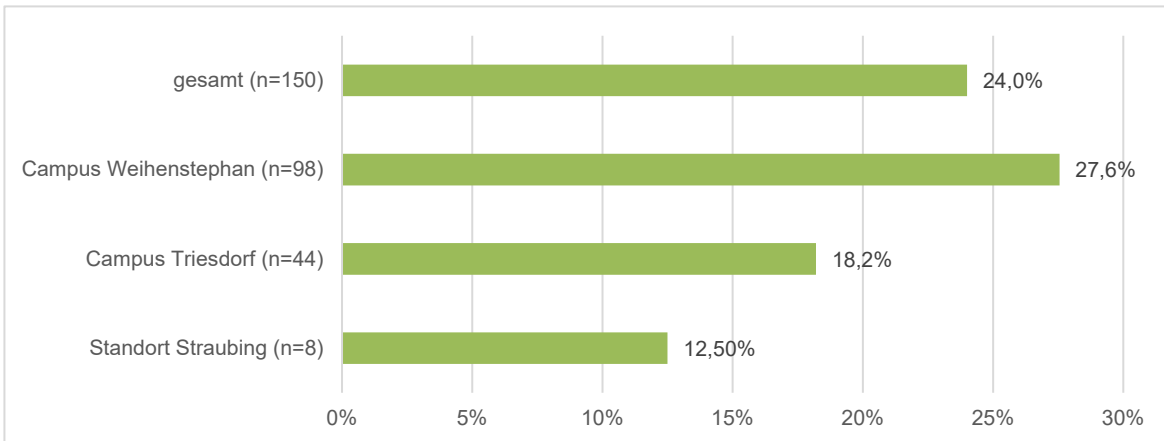


Abbildung 10: Anteil der Professorinnen an der Gesamtzahl der Professuren der HSWT (n) in Weihenstephan, Triesdorf und Straubing; Stand 01.2021

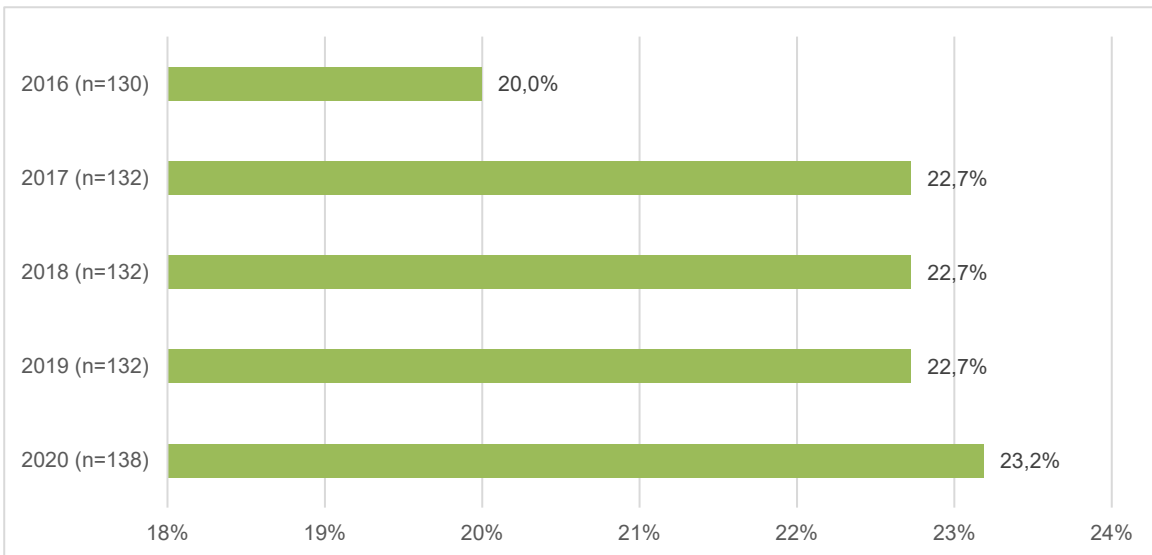


Abbildung 2: Entwicklung des Anteils weiblich besetzter Professuren an der HSWT in den Jahren 2016-2020; Stand 01.2021

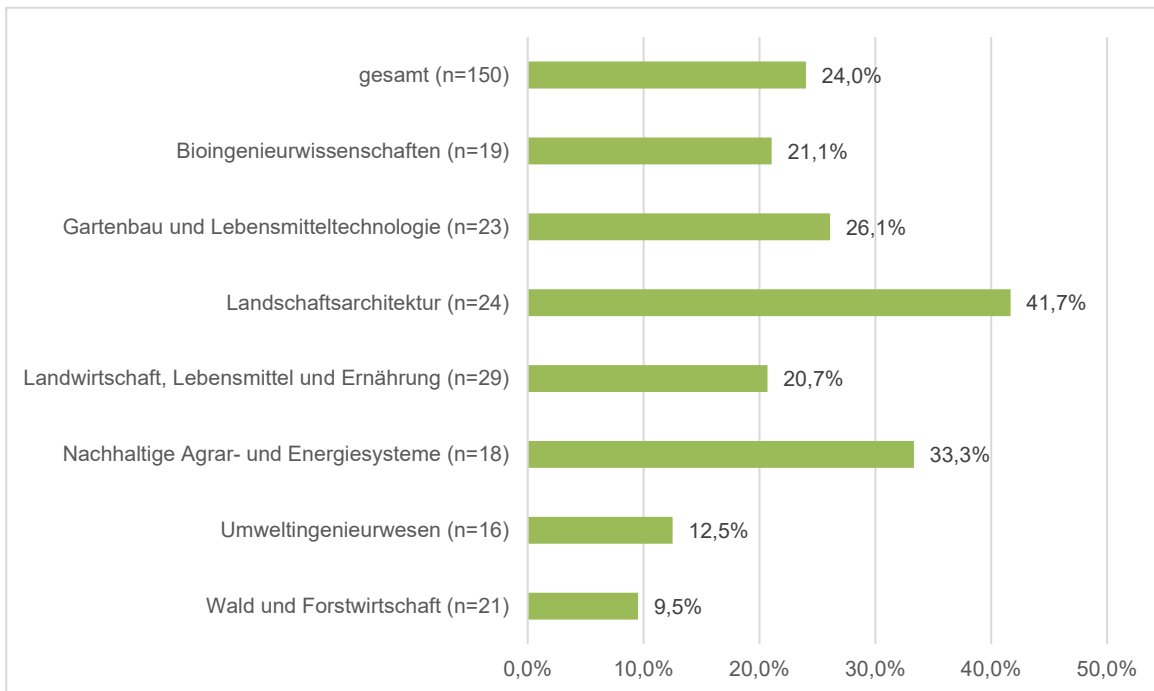


Abbildung 12: Anteil an Professorinnen an der Gesamtzahl der Professuren (n) an den Fakultäten der HSWT; Stand 01.2021

Strategische Ziele

- Steigerung des Anteils der Professorinnen auf mindestens 25% an allen Fakultäten
- Steigerung des Anteils der Frauen bei Neuberufungen auf mindestens 30 %

Maßnahmen zur Zielerreichung

(1) Pilotprojekt zur Optimierung der Berufungsverfahren in Hinblick auf Gendergerechtigkeit

Um mehr Professuren mit Frauen zu besetzen, hat die HSWT ihren Berufungsprozess 2020 im Rahmen eines Pilotprojektes noch einmal überarbeitet. Ausschreibungstexte werden in gendersensibler Sprache verfasst, Ausschreibungen auch international platziert. Zusätzlich wird der Nutzen einer hinzugezogenen Personalagentur überprüft. 2023 sollen diese Maßnahmen abschließend evaluiert werden.

(2) Coaching-Programm für Professorinnen

Zur Schaffung idealer Rahmenbedingungen und zur optimalen Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Karriere bieten die Frauenbeauftragten der HSWT Coaching-Programme für Professorinnen an. Die thematische Ausrichtung kann individuell gewählt werden und ist auch in Form eines Einzel-Coachings möglich.

(3) Dual Career Service (Triesdorf)

Die Rekrutierung von Professorinnen an den Standort Triesdorf gestaltet sich schwieriger, als an den Standort Weihenstephan. Durch eine schlechtere Infrastruktur und den ländlichen Raum finden sich für Familienangehörige weniger Bildungs- oder Arbeitsmöglichkeiten. Zukünftig sollen daher im Rahmen eines Dual-Career Services über das Netzwerk der Hochschule Jobangebote für die Partner oder Partnerinnen in umliegenden Firmen und Unternehmen abgefragt werden.

2.6 BESETZUNG VON GREMIEN UND BERUFUNGSAUSSCHÜSSEN

Situationsanalyse

Derzeit ist kein Gremium der HSWT paritätisch oder mehrheitlich von Frauen besetzt. Die Hochschulleitung weist mit einer Verteilung von 40:60% (2 Frauen und 3 Männer) den höchsten Frauenanteil auf. Im Senat, in der Erweiterten Hochschulleitung, in den Fakultätsräten und im Hochschulrat liegt der Frauenanteil jeweils darunter (Abb. 13).

Bei der Zusammensetzung von Berufungsausschüssen strebt die HSWT einen Frauenanteil von mindestens 40 % an. Bei einem geringeren Anteil ist dies im Vorschlag des Fakultätsrats an die Hochschulleitung und im Bericht zum Berufungsvorschlag zu begründen.

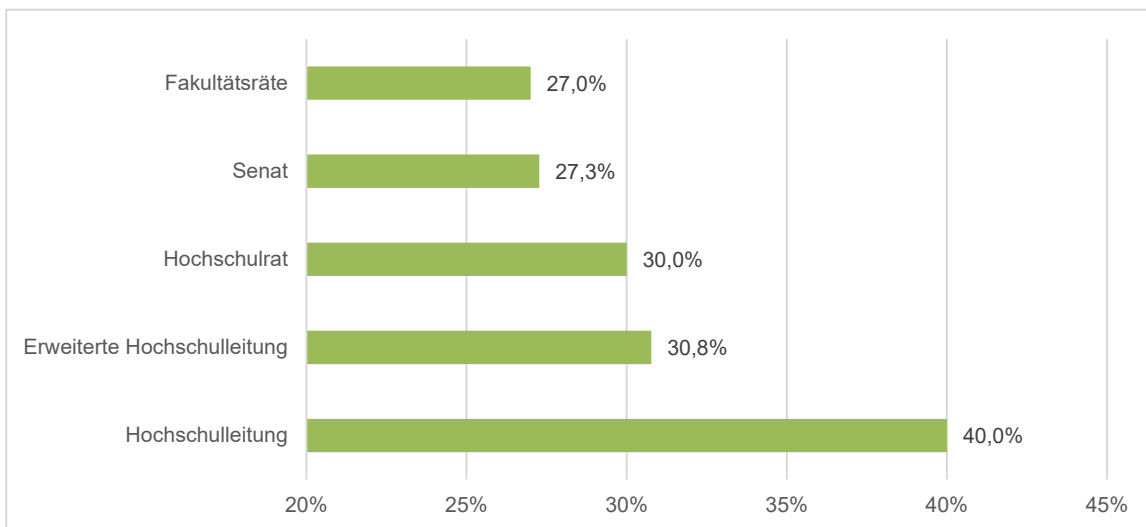


Abbildung 13: Frauenanteil in den Gremien; Stand 01.2021

Wie aus Abbildung 14 ersichtlich, wird diese Vorgabe in der Regel eingehalten. Eine Betrachtung des Anteils an Professorinnen in den Berufungsausschüssen zeigt, dass der Frauenanteil von 40% nie allein durch beteiligte Professorinnen erreicht wird.

Da die oder der Frauenbeauftragte der Fakultät lt. Bay. Hochschulpersonalgesetz (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG) Mitglied der Berufungsausschüsse ist, aber nicht immer fachlich der Ausschreibungsthematik zugeordnet, wird auch der Anteil an Professorinnen ohne Überschneidung mit der Rolle einer weiblichen Frauenbeauftragten angegeben. Hieraus wird deutlich, dass der Anteil von Professorinnen deutlich niedriger liegt, als der Anteil an Professoren.

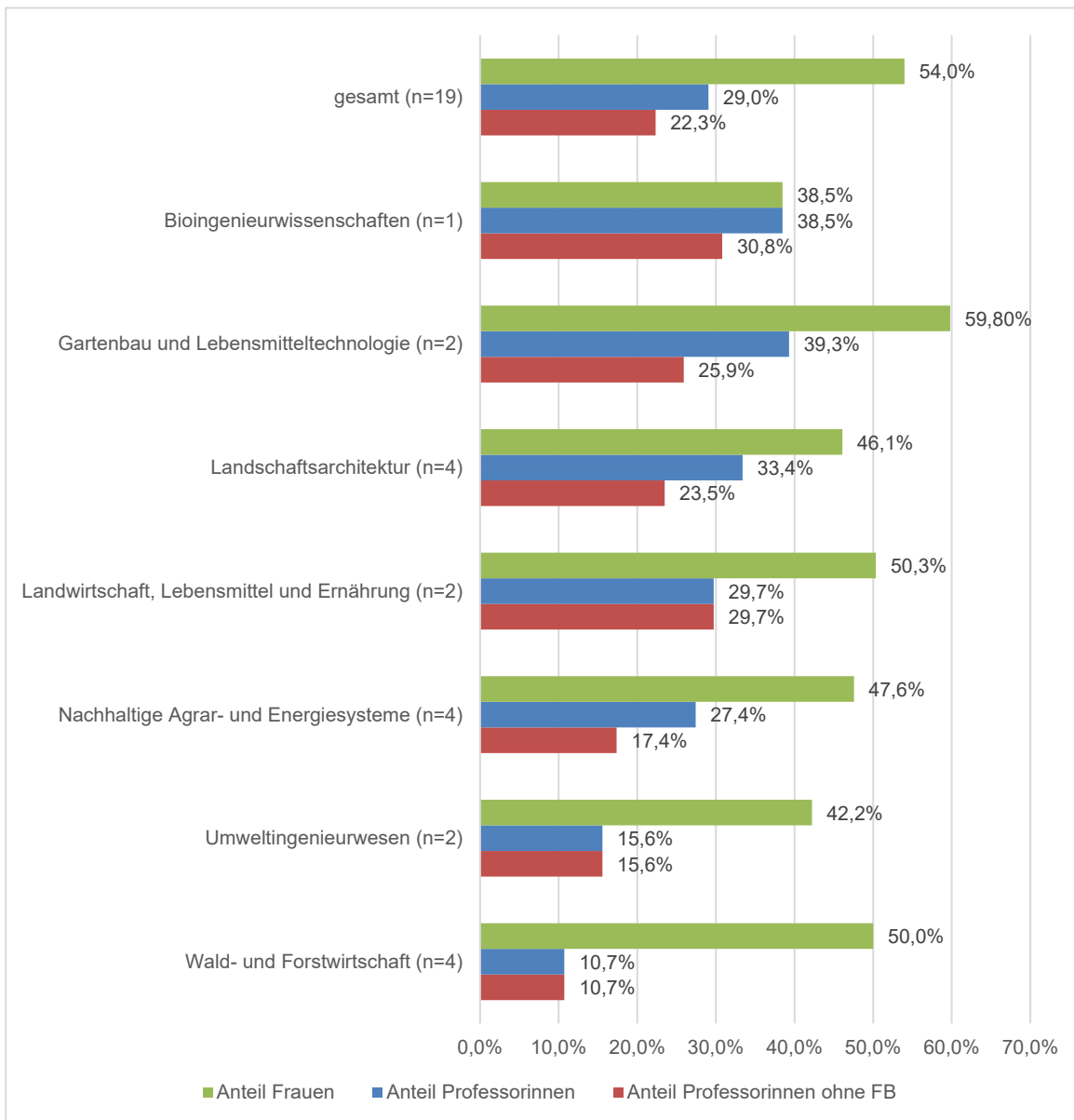


Abbildung 13: Frauenanteil, Gesamtanteil an Professorinnen und Anteil an Professorinnen nach Abzug der Beteiligung der Frauenbeauftragten (FB) unter den Mitgliedern der Berufungsausschüsse der Berufungsverfahren der Jahre 2019 und 2020, getrennt nach Fakultäten. Stand 01.2021

Strategische Ziele

- Steigerung der Frauenanteile in den Gremien auf >30% um eine geschlechterspezifische Verzerrung der Entscheidungen zu verhindern; eine paritätische Besetzung würde die Frauen in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals übermäßig stark belasten
- Frauenanteil in Berufungsausschüssen von mind. 40% aufrechterhalten
- Anteil an Professorinnen in den Berufungsausschüssen steigern
- Einbeziehung einer Personalberatung in Berufungsverfahren mit geringem Frauenanteil

Maßnahmen zur Zielerreichung

(1) Aktive Rekrutierung

Um den Frauenanteil in den Gremien der HSWT zu erhöhen, wird durch persönliche Ansprache vor den Wahlen versucht, Kandidatinnen für die Wahllisten oder die Besetzung der Berufungsausschüsse zu gewinnen. Bei der Ansprache soll über die Möglichkeit der Entlastung von anderen Aufgabenbereichen aufgeklärt werden.

(2) Einbeziehung einer Personalberatung

Wenn Berufungsausschüsse in ihrer Zusammensetzung den Frauenanteil von 40% nicht erreichen, müssen begleitend Maßnahmen zur Sicherstellung der Verhinderung von geschlechterspezifischer Verzerrung, z.B. durch das Hinzuziehen einer Personalberatung oder anderer geeigneter Maßnahmen getroffen werden. Dies gilt auch für Verfahren in denen keine oder nur ein geringer Anteil von Bewerberinnen zu erwarten sind, bzw. in denen keine Bewerbungen von Frauen vorliegen oder bei denen keine Bewerberin eingeladen werden kann.

3 ÜBERGREIFENDE ZIELE UND MAßNAHMEN

3.1 VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND BERUF MIT CARE-VERPFLICHTUNGEN

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Thema und auch im Leitbild der HSWT als wichtige Querschnittsaufgabe definiert. Die Frage nach Vereinbarkeit ist nicht geschlechterspezifisch, denn Personen mit Kind/ern oder Pflegeverantwortung können alle Hochschulangehörigen sein. Daher sind entsprechende Maßnahmen als gewinnbringend für alle einzustufen.

Strategisches Ziel

- Ausweitung der Angebote und Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Elternschaft und Pflege

Maßnahmen zur Zielerreichung

(1) Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienverpflichtungen mit dem Beruf

Für alle wissenschaftlich Beschäftigten die sich mit dem Thema Familienplanung auseinandersetzen, sind Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von

besonderer Bedeutung. Insbesondere im Bereich der Wissenschaft stehen Frauen aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sowie einer geschlechtsspezifischen Arbeits- und Rollenverteilung vor großen Hürden. In dieser Lebensphase scheiden besonders viele Frauen aus dem Wissenschaftssystem dauerhaft aus. Die HSWT ist bestrebt, bei der Balance zwischen familiären Verpflichtungen und Karriere bestmöglich zu unterstützen. Hierfür werden u.a. die folgenden Maßnahmen umgesetzt bzw. angeboten:

Familienfreundliche Terminsetzung

Bei der Organisation von Meetings oder (Gremien-)Sitzungen wird die eingeschränkte zeitliche Flexibilität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienverpflichtungen berücksichtigt. Von den verbindlichen Terminsetzungen im Zeitfenster zwischen 9:00h und 16:00h profitieren auch Beschäftigte ohne familiäre Aufgaben durch effizienteres Zeitmanagement.

Zur Vermeidung von Engpässen in der Kinderbetreuung ist von Sitzungsterminen am Buß- und Betttag und nach Möglichkeit auch während der Schulferien abzusehen.

Berücksichtigung bei der Erstellung von Stundenplänen

Die eingeschränkte zeitliche Flexibilität durch die Abhängigkeit von Betreuungseinrichtungen oder Pflegediensten von Lehrenden mit Care-Verpflichtungen wird bei der Erstellung von Stundenplänen besonders berücksichtigt. Für eine bessere Vereinbarkeit wird entsprechenden Lehrenden eingeräumt, die eigenen Vorlesungszeiten an die Öffnungszeiten der genutzten Betreuungseinrichtungen bzw. die Verfügbarkeit der genutzten Pflegedienste anzupassen. Hierbei ist Ihnen Vorrang vor Kolleg:innen ohne Care-Verpflichtungen zu gewähren.

Eltern-Kind-Raum

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden mit Kind/ern steht bei kurzfristigen Betreuungsengpässen an beiden Campussen ein Eltern-Kind-Raum mit Laufstall, Spielecke und Kinderbüchern zur Verfügung. Darüber hinaus ist ein kompletter Computer-Arbeitsplatz vorhanden. Der Raum verfügt zusätzlich über eine WLAN-Verbindung, so dass er auch mit dem eigenen Laptop als Arbeitsplatz genutzt werden kann.

Fort- und Weiterbildungen aus dem Bereich Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienaufgaben

Die Frauenbeauftragten bieten in regelmäßigen Abständen Fort- und Weiterbildungsseminare aus dem Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

Finanzielle Unterstützung der notwendigen Kinderbetreuung außerhalb der Regelbetreuung

Die Hochschule unterstützt Mitarbeiter:innen und studentische Eltern finanziell bei Betreuungsengpässen außerhalb der Regelbetreuung der eigenen Kinder, soweit der Betreuungsengpass in Zusammenhang mit wichtigen Arbeitsaufgaben bzw. dringenden Studienangelegenheiten (Praktikumsteilnahme, Prüfungsvorbereitung, o. ä.) steht.

(2) Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienverpflichtungen mit dem Studium

Die HSWT ist sich der Vielfalt heutiger Lebensentwürfe bewusst und nimmt Rücksicht auf Studierende mit Familienaufgaben. Gerade die sogenannten Care-Verpflichtungen, also die Fürsorgepflicht für Kinder und die Pflege Angehöriger, stellen Studierende vor große Herausforderungen und sind häufig ein Grund, das Studium abzubrechen. Dieser Herausforderung möchte sich die HSWT stellen und eine Lernumgebung schaffen, die die erfolgreiche Bewältigung dieser Doppelbelastung ermöglicht. Zu diesem Zweck wurden an der HSWT u.a. die folgenden Strukturen geschaffen:

Eltern-Kind-Raum

s.o.

Umfassendes Informationsangebot

Zur besseren Integration studentischer Eltern und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium mit Care-Verpflichtungen allgemein soll das Informationsangebot "Studieren mit Kind" auf der Homepage der HSWT weiter optimiert werden. Informationen über Regelungen zu Ausfallzeiten durch Schwangerschaft, Mutterschutz sowie durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben wie die Pflege eines Angehörigen sollen in kompakter Form bereitgestellt werden.

Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen sollen Studierende mit Care-Verpflichtungen bevorzugt berücksichtigt werden. Auch bei Parallelveranstaltungen werden Schwangere und Studierende mit Pflegeverpflichtung bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.

Beurlaubung vom Studium zur Wahrnehmung von Familienaufgaben

Studierende können sich zur Wahrnehmung von Familienaufgaben (Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) vom Studium beurlauben lassen. Während der Beurlaubung können Studien- und Prüfungsleistungen abgelegt werden. Dieses Angebot ermöglicht den Studierenden eine sehr flexible Studiengestaltung, denn sie können selbst festlegen ob und in welchem Umfang sie Prüfungsleistungen erbringen. Eine Obergrenze gibt es nicht. Dadurch wird eine systembedingte Verlängerung der Studienzeit verhindert.

Fort- und Weiterbildungen aus dem Bereich Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben

Die Frauenbeauftragten und der Career Service bieten in regelmäßigen Abständen Fort- und Weiterbildungsseminare aus dem Bereich Vereinbarkeit von Studium und Familie an. Das Angebot in diesem Bereich soll in Zukunft ausgeweitet werden.

Studentische Eltern vernetzen

Die HSWT unterstützt die Vernetzung Studierender mit Kind/ern. Hierfür wurde ein Moodle-Kurs „Studieren mit Kind“ eingerichtet. Der Kursraum beinhaltet umfangreiche Informationen zum Thema und ermöglicht den gegenseitigen Austausch über Forum- oder Chat-Funktionen. Der Kurs wird ständig erweitert. Verschiedene Formate, wie z.B. Podcasts und Video-Dateien zu Role Models

oder Perspektiven zur Karrieregestaltung mit Familienverpflichtungen sind in Vorbereitung. Für den direkten Austausch bieten die Frauenbeauftragten ein "Eltern-Café" an, eine organisierte Zusammenkunft studentischer Eltern mit dem Ziel der Vernetzung und des Austauschs. Am Campus Weihenstephan besteht zusätzlich die Möglichkeit den Familienservice Weihenstephan zu nutzen.

Finanzielle Unterstützung der notwendigen Kinderbetreuung außerhalb der Regelbetreuung

s.o.

Kostenloses Mittagessen für Kinder von Studierenden

An beiden Campussen erhalten Kinder von Studierenden (bis max. 10 Jahren) über das zuständige Studentenwerk ein kostenloses Mittagessen. Hierfür ist eine Kinder(teller)karte zu beantragen.

Mentoring für (werdende) studentische Eltern

Ein Studium mit Kind/ern zu absolvieren stellt eine besondere Herausforderung dar und erfordert viel Disziplin und Organisationstalent. Die HSWT bietet hierzu ein spezielles Mentoring Programm an, damit Eltern ihr Studium trotz der zusätzlichen Belastung möglichst erfolgreich abschließen können. Sie werden von einer Mentorin oder einem Mentor aus einem höheren Semester unterstützt und können so von deren Erfahrungen und Kenntnissen profitieren.

3.2 PERSONALBESETZUNGSVERFAHREN UND STELLENAUSSCHREIBUNG

Strategische Ziele

- Sicherung der Vertretung von Gleichstellungsangelegenheiten bei Stellenbesetzungsverfahren
- Erhöhung der Bewerberinnenzahl
- Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich

Maßnahmen zur Zielerreichung

Die Hochschule legt in allen Personalfragen Wert auf Gleichbehandlung und Transparenz. Unbewusste Verzerrungen sollen bestmöglich vermieden werden. Sie verpflichtet sich zu

- gleichstellungsorientiertem Personalmarketing
- diversitygerechten Auswahlverfahren

3.3 GENDER UND DIVERSITY-KOMPETENZ ALS SCHLÜSSELQUALIFIKATION

Strategisches Ziel

- Angehörige der HSWT erkennen und respektieren Heterogenität als gewinnbringendes Merkmal moderner Gesellschaften und entwickeln Kompetenzen in diesem Bereich

Maßnahmen zur Zielerreichung

(Weiter-)Bildungsangebote für Studierende und Lehrende im Bereich Gender und Diversity

Studierenden und Lehrenden an der HSWT werden Fortbildungen und Seminare aus dem Bereich Gender und Diversity durch den Career Service und die Frauenbeauftragten angeboten. Alle neu berufenen Professor:innen erhalten zusätzlich über die Frauenbeauftragten ein Seminar zum Thema Gender- und Diversitysensibilisierung.

Über die Virtuelle Hochschule Bayern (VHB) haben Studierende Zugriff auf das umfangreiche Fortbildungsangebot der VHB. Einzelne Module können nach Absprache mit den Studiengangskordinator:innen, anerkannt werden. Dies gilt auch für Kurse aus dem Bereich Gender und Diversity.

Kreative Einbindung der Gender-Thematik in Studien-, Projekt- und Abschlussarbeiten

An der HSWT besteht die Möglichkeit die Gender-Thematik in Studien-, Projekt- und Abschlussarbeiten einzubinden. Dies führt zu einer weiteren Sensibilisierung der Studierenden und Lehrenden.

Gendersensible Sprache

Durch einen gendersensiblen Sprachgebrauch trägt die HSWT aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei. Für eine erfolgreiche Gleichstellung ist die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter unabdingbar. Ziel muss es sein, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen. Um ihrer Vorbildfunktion gerecht zu werden, verpflichten sich alle Lehrenden der HSWT zu gendersensiblen Sprachgebrauch im Rahmen der Ausübung ihrer beruflichen Pflichten.

3.4 SCHUTZ VOR GESCHLECHTSBEZOGENER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Gästen und Lehrenden ein und hat im Jahr 2018 die [„Richtlinie zum Schutz vor Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt an der HSWT“](#) verfasst, in der die genannten Themen und der Umgang hiermit behandelt werden.

Strategisches Ziel

- Gestaltung eines Arbeits- und Studiumfeldes, das Raum für persönliche und wissenschaftliche Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder sexuelle Gewalt ist

Maßnahmen zur Zielerreichung

Alle Mitglieder der Hochschule sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studiumfeldes mitzuwirken, das Raum für persönliche und wissenschaftliche Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder sexuelle Gewalt ist. Die HSWT unterstützt dies durch eine fortlaufende Sensibilisierung der Studierenden und Beschäftigten an der HSWT.

4 NACHHALTIGKEIT

4.1 MONITORING UND EVALUATION

4.1.1 BEREITS ERZIELTE ERFOLGE

(1) Kontinuierliche Steigerung des Professorinnenanteils

Im Jahr 2015 lag der Anteil der Frauen an den Professuren bei 20,0%. Dieser Anteil konnte bis Januar 2021 kontinuierlich auf 24,0% gesteigert werden.

(2) Audit

Die Hochschule wurde im Jahr 2020 erneut (nach 2017) mit dem Prädikat des Vereins "Total E-Quality" mit dem Zusatz "Diversity", welches Schritte der Gender-Gleichstellung und Diversity beurteilt, ausgezeichnet. Darin sind auch die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten einbezogen. Zusätzlich strebt die Hochschule im Rahmen von EMAS^{plus} derzeit eine weitere externe Zertifizierung ihrer Gleichstellungsstrategie an.

4.1.2 FESTSTELLUNG DER ZIELERREICHUNG

Die Hochschulfrauenbeauftragten berichten regelmäßig im Senat, Hochschulrat und der Erweiterten Hochschulleitung aus ihrer Arbeit zu Gleichstellungsaspekten und sorgen jeweils nach 5 Jahren für die Fortschreibung des Konzeptes Gender Balance in Science. Das Konzept wird zur Hälfte der Laufzeit evaluiert, zuständig dafür ist das Qualitätsmanagement der HSWT. Hierbei wird festgestellt: Wie ist der Kenntnisstand über die angebotenen Maßnahmen der Gender-Gleichstellungsförderung, wie werden diese beurteilt, welche weiteren Vorschläge gibt es? Die Evaluation soll institutionalisiert werden, um die Weiterentwicklung in diesem Bereich zu unterstützen.

4.1.3 EINBINDUNG IN DAS QUALITÄTSMANAGEMENT DER HSWT

Die Referentin oder der Referent für Qualitätsmanagement beachtet bei der Dokumentation der Prozesse gendersensible Standards und Vorgehensweisen und bindet die Gleichstellungsförderung so in das Qualitätsmanagement der HSWT ein. Die Evaluation des Konzeptes Gender Balance in Science durch das Qualitätsmanagement der HSWT erfolgt unter Berücksichtigung der in 4.1.2 genannten Punkte. Die Erkenntnisse hieraus fließen direkt in das Qualitätsmanagement der Hochschule ein.

4.1.4 GELTUNGSDAUER

Dieses Konzept wurde aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf am 28.07.2021 ausgefertigt und tritt am 01.10.2021 in Kraft. Es gilt für den Zeitraum von fünf Jahren und wird nach der Hälfte seiner Laufzeit evaluiert und nach Ablauf fortgeschrieben.

Das Frauenförderkonzept wird allen Hochschulangehörigen, insbesondere den Fakultätsleitungen und dem Hochschulrat, zugänglich gemacht. Die Hochschulleitung trägt dafür Sorge, dass eine breite Akzeptanz für das Konzept erreicht wird.

Freising, den 28.05.21

Dr. Eric Veulliet

Präsident