

# Gleichstellungskonzept 2018

---

Fortschreibung der Daten 2013-2017

Hochschule Ansbach -  
Hochschule für angewandte  
Wissenschaften

---

### *Präambel*

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz vom 24. Mai 1996 sieht vor, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu fördern.

Ziel der Hochschule Ansbach ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung. Vorliegendes Gleichstellungskonzept ist ein weiterer zentraler Schritt zur Erreichung dieses Ziels.

Das Gleichstellungskonzept umfasst – im Kontext der Hochschule Ansbach – neben den Zielen die Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in Studienfächern mit niedrigem Frauenanteil, sowie zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal. Bestehende gesetzliche und tarifrechtliche Regelungen werden durch dieses Konzept nicht außer Kraft gesetzt.

## Inhalt

1	Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Ansbach .....	1
1.1	Einleitung .....	1
1.2	Leitidee und Ziele .....	1
1.3	Umsetzung in der Hochschulentwicklung .....	1
1.4	Zentrale Organisationsstrukturen der Frauenförderung .....	2
1.5	Zielvereinbarungen 2013 - 2018 .....	2
2	Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen .....	3
2.1	Situationsanalyse und Bewertung.....	3
2.1.1	Gremien, Ämter und Funktionen der Hochschule .....	3
2.1.2	Professuren .....	4
2.1.3	Lehraufträge .....	6
2.1.4	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen.....	6
2.2	Gleichstellungsziele für Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen .....	7
2.2.1	Gremien, Ämter und Funktionen der Hochschule .....	7
2.2.2	Professuren .....	7
2.2.3	Lehraufträge .....	7
2.2.4	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen.....	7
2.3	Maßnahmen .....	8
2.3.1	Laufende Maßnahmen.....	8
2.3.2	Bewertung der Maßnahmen.....	8
2.3.3	Geplante Maßnahmen .....	8
3	Studentinnen in den Studiengängen.....	9
3.1	Situationsanalyse .....	9
3.2	Bewertung.....	12
3.3	Gleichstellungsziele für Studentinnen.....	13
3.4	Maßnahmen .....	13
3.4.1	Laufende Maßnahmen Studentinnen .....	13
3.4.2	Bewertung der Maßnahmen für Studentinnen .....	13
3.4.3	Laufende Maßnahmen Schülerinnen.....	14
3.4.4	Bewertung der Maßnahmen Schülerinnen.....	14
3.4.5	Geplante Maßnahmen zur Förderung von Studierenden, Schülerinnen und zur MINT-Förderung .....	15
4	Qualitätssicherung und Evaluation .....	15
5	Quellen.....	15

## Abkürzungen

<b>HS AN</b>	<b>Hochschule Ansbach</b>
<b>HL</b>	<b>Hochschulleitung</b>
<b>FB</b>	<b>Frauenbeauftragte</b>
<b>IW</b>	<b>Fakultät Ingenieurwissenschaften</b>
AIW	Angewandte Ingenieurwissenschaften (Bachelor)
AKT	Angewandte Kunststofftechnik (Bachelor, berufsbegleitend)
BMT	Biomedizinische Technik (Bachelor)
EUT	Energie- und Umweltsystemtechnik (Bachelor)
IBT	Industrielle Biotechnologie (Bachelor)
WIG	Wirtschaftsingenieurwesen (Bachelor)
AFE	Angewandte Forschung und Entwicklung (Master)
APR	Applied Research in Engineering Sciences (Master)
EMT	Energiemanagement und Energietechnik (Master)
<b>WA</b>	<b>Fakultät Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften</b>
BW	Betriebswirtschaftslehre (Bachelor)
BIM	Internationales Management (Bachelor, Spitzensportler)
IKM	Interkulturelles Management (Bachelor, Voll- und Teilzeit)
MUK	Multimedia und Kommunikation (Bachelor)
RJO	Ressortjournalismus (Bachelor)
SMA	Strategisches Management (Bachelor, berufsbegleitend)
WIF	Wirtschaftsinformatik (Bachelor)
WSM	Wertschöpfungsmanagement (Bachelor, berufsbegleitend)
IPM	Internationales Produkt- und Servicemanagement (Master)
KMA	Kreatives Management (Master, berufsbegleitend)
MIK	Multimediale Information und Kommunikation (Master)
<b>SBT</b>	<b>School of Business and Technology</b>

# 1 Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Ansbach

## 1.1 Einleitung

Die Hochschule Ansbach wurde 1996 gegründet und ist die jüngste Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Bayern. Sie zählt zu den kleinsten Hochschulen der Angewandten Wissenschaften in Bayern, ist aber in weiterem Wachstum begriffen. Sie orientiert sich bei ihrer weiteren Ausrichtung an den drei strategischen Grundsätzen: Kreativität – Innovation – Kompetenz in drei Themenbereichen: Wirtschaft – Technik – Medien. Im Vergleich zu anderen HAWs erreicht die Hochschule Ansbach bereits heute bzgl. des Frauenanteils über alle wissenschaftlichen Bereiche Spitzenpositionen. Auf dieser Basis ist es Ziel der Hochschule, eine weitere Erhöhung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich zu erreichen.

Anzumerken ist, dass aufgrund ihrer Größe die Hochschule nur im Rahmen der begrenzten Möglichkeiten bzgl. Personal- und Finanzressourcen agieren kann. Daher ist es von großer Bedeutung für die Hochschule, Drittmittel zur Frauenförderung einzuwerben, um die bisher gute Entwicklung zu halten und noch zu steigern.

## 1.2 Leitidee und Ziele

Das vom Senat 2018 bestätigte aktuelle Leitbild der Hochschule Ansbach enthält:

*„Die Hochschule Ansbach arbeitet seit ihrem Bestehen an einem Klima der Anerkennung und der Wertschätzung sowie daran, allen Hochschulangehörigen Chancengleichheit zu bieten. Soziale Vielfalt und Diversität werden wertgeschätzt und Diskriminierung jeglicher Art entgegengewirkt. Gleichstellung, Toleranz und Respekt prägen das Handeln aller Hochschulmitglieder. Die Hochschule fördert geschlechtergerechte Studien- und Arbeitsbedingungen, d.h. gleiche Rechte und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Menschen in allen Bereichen der Hochschule. Die Förderung von Gleichstellung versteht sich als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen. Mit zahlreichen Maßnahmen wird das individuelle Potenzial unterstützt und zur Abschaffung von Benachteiligungen beigetragen. Die Hochschule Ansbach ist bestrebt, Rahmenbedingungen und Angebote zu schaffen, die dazu dienen, die betrieblichen Interessen der Hochschule, die familiären und gesundheitlichen Herausforderungen der Beschäftigten und die der Studierenden in Einklang zu bringen. Sie fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie auch Studium und Familie mit umfangreichen Maßnahmen.“*

## 1.3 Umsetzung in der Hochschulentwicklung

Die Hochschule Ansbach hat seit 2012 alle Einheiten der Hochschule an der Ausgestaltung des Hochschulentwicklungsplanes beteiligt. Dies erfolgt in Form des strategischen Prozesses „CHANCE2020“, der seit dem aktuellen Jahr mit CHANCE2030 den Horizont auf das Jahr 2030 erweitert.

Diese Gespräche bauen auf dem vorhandenen Hochschulentwicklungsplan auf. Die Implementierung von Gleichstellungsaspekten in der Organisations- und Qualitätsentwicklung und die Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Qualifikationsstufen sowie in allen Gremien ist Leitgedanke (s. CHANCE2020-2012, S.3).

Chancengleichheit und Gleichstellung sind strategische Elemente und Querschnittsaufgaben im Entwicklungsprozess der Hochschule. Die Hochschule Ansbach vertritt dabei ein umfassendes Verständnis von Chancengerechtigkeit, das ein Engagement für gleichberechtigte und familienorientierte Studien-, Arbeits-, und Lebensbedingungen innerhalb und außerhalb der Hochschule einschließt.

Die Strukturen neuer Studiengänge sollen sich daran orientieren. Um die Idee der Gleichstellung und Gendergerechtigkeit in der gesamten Hochschule zu untermauern, wird ein Leitfaden erstellt, der Richtlinien zu gendergerechter Sprache für die Hochschule enthält. Alle zukünftigen Veröffentlichungen werden sprachlich gegendert. Zudem wird darauf hingewirkt, dass auch die Lehrveranstaltungen gendergerecht aufbereitet werden. Entsprechende Schulungen sollen angeboten werden.

Die Hochschule Ansbach hat neben dem Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich von 2014 ebenfalls ein Gleichstellungskonzept für den nicht-wissenschaftlichen Bereich erarbeitet und verabschiedet. Ein vernetztes und abgestimmtes Vorgehen bezüglich gemeinsamer Ziele und Maßnahmenpakete (z.B. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, gendergerechte Stellenausschreibungen usw.) wird von allen Beteiligten unterstützt. Es wird angestrebt, diese beiden Konzepte in Zukunft in ein gemeinsames Konzept zu überführen. Damit wird dem Ziel, das Thema Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule als Querschnittsthema zu verankern noch besser Rechnung getragen, Synergien und Wechselwirkungen werden deutlich.

## 1.4 Zentrale Organisationsstrukturen der Frauenförderung

Die Leitidee, Frauenförderung und Gleichstellung auf allen Ebenen der Hochschule zu implementieren, führt dazu, dass unterschiedliche AkteurInnen mit diesem Thema beauftragt sind:

Die zentrale Hochschulfrauenbeauftragte agiert als strategische Beraterin für zentrale Themen wie Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit gegenüber der Hochschulleitung (HL) und den Gremien und ist für Programme der Frauenförderung zuständig. Sie ist nicht weisungsgebunden und kann die Ziele ihrer Tätigkeiten festlegen. Sie ist stimmberechtigtes Mitglied des Senates und der erweiterten Hochschulleitung, sowie Mitglied mit beratender Stimme im Hochschulrat. Sie wird zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben mit 3 SWS entlastet. Sie wird unterstützt von einer befristet beschäftigten Teilzeit-Mitarbeiterin (E9, 15h) zur Koordinierung der Mentoring-Projekte und der Frauenförderung. Die im Haushaltsjahr 2017 für das Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Kap. 15 03 TG 90) zugewiesenen Mittel betragen 22.500,00 €, die zur Unterstützung der Frauenbeauftragten (FB) gem. Art. 4 BayHSchG zugewiesenen Beschäftigungsentgelte (Kap. 1506 Tit. 428 01) betragen lediglich 3.650,00 €. Die Hochschule stellt sowohl Personalmittel in gleicher Höhe als auch Mittel für die sächliche und büromäßige Ausstattung der Frauenbeauftragten aus ihren eigenen Ansätzen zur Verfügung. Es ist geplant, die Entwicklung der Frauenförderung in Zukunft im Rahmen eines Gleichstellungscontrollings zu verankern und regelmäßig in Senat und Hochschulrat zu informieren.

Jeder der Fakultäten ist eine Fakultätsfrauenbeauftragte zugeordnet. Diese werden jeweils mit 1 SWS entlastet. Die Fakultätsfrauenbeauftragten sind stimmberechtigtes Mitglied der Fakultätsräte, sowie sämtlicher Berufungskommissionen.

Die Frauenbeauftragten arbeiten eng zusammen mit der für das nicht-wissenschaftliche Personal zuständigen Gleichstellungsbeauftragten, sowie mit dem für Frauen- und Familienfragen administrativ zuständigen Studierendenservice, dem Career-Service und dem Bereich Personal, und werden von den entsprechenden Verwaltungseinheiten bei der Erhebung von Daten unterstützt.

Für das nicht-wissenschaftliche Personal ist ein Gleichstellungskonzept durch die Gleichstellungsbeauftragte erstellt. Es ist auf eine familienbewusste Personalpolitik zurückzuführen, dass die Hochschule Ansbach im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Frauen beschäftigt.

## 1.5 Zielvereinbarungen 2013 - 2018

Im Rahmen der Zielvereinbarungen 2013 - 2018 mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst und der Hochschule Ansbach wurden folgende Ziele vereinbart:

*3.1.3 Maßnahmen zur Gleichstellung in Wissenschaft und Kunst und Verstärkung der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung von Frauen mit einem laufenden Monitoring der Ergebnisse, insbesondere bezüglich der Berufung von Frauen auf Professuren*

### **Ausgangslage:**

*Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Ansbach bekennt sich zum Leitprinzip der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Beispielsweise durch das Mentoring-Programm ANKe erfolgt eine gezielte Vernetzung, die der Karriereförderung weiblicher Studierender dient.*

*Die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der Hochschule wird durch eine gute Quote belegt. Im Bereich der Professuren war an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Ansbach mit 20 % im Jahr 2012 bereits ein vergleichsweise hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Darauf aufbauend ist die Hochschule sehr darauf bedacht, bei entsprechend vorliegenden Bewerbungen in den Berufungsverfahren qualifizierte Frauen besonders zu berücksichtigen.*

*Der Anteil der weiblichen Studierenden im MINT-Bereich lag 2012 bei 29,9 % und damit deutlich über dem bayerischen Durchschnitt von 20,1 %.*

### **Ziel:**

*2018 wird der Frauenanteil bei den Professuren auf dem überdurchschnittlichen Niveau gehalten und bei gegebener Bewerberlage weiter gesteigert. Der Anteil der weiblichen Studierenden im MINT-Bereich liegt weiterhin bei 30 %.*

### **Messkriterien:**

*Frauenanteil bei den Professuren sowie bei den MINT-Studierenden.*

Es ist geplant, die Weiterentwicklung der Frauenförderung auch in den kommenden Zielvereinbarungen ab 2018 zu verankern.

## 2 Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

### 2.1 Situationsanalyse und Bewertung

Im Wintersemester 2017/2018 studierten an der Hochschule Ansbach und ihren drei Außenstellen 3463 Studentinnen und Studenten. Es lehrten 67 Professorinnen und Professoren, 7 Lehrkräfte für besondere Aufgaben, sowie 191 Lehrbeauftragte. Inzwischen sind 18 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Hochschule beschäftigt. Die Hochschule Ansbach bietet eine breite Fächerpalette mit 2 Fakultäten (eine dritte Fakultät Medien befindet sich derzeit in Gründung) in 20 Studiengängen in den Bereichen Technik, Wirtschaft, und Medien. Darunter befinden sich 12 grundständige Studiengänge (davon 3 berufsbegleitende Studiengänge und ein Studiengang, der auch in Teilzeit angeboten wird), und 8 Masterstudiengänge (darunter ein berufsbegleitender Masterstudiengang). Die meisten der angebotenen Studiengänge sind auch dual studierbar.

#### 2.1.1 Gremien, Ämter und Funktionen der Hochschule

Präsidentin Frau Prof. Dr. Ute Ambrosius wurde am 18. Januar 2012 vom Hochschulrat zur neuen Präsidentin gewählt und trat ihr Amt am 1. Oktober 2012 an. Sie gehört seit 2001 als Professorin der Hochschule Ansbach an und vertritt die Lehrgebiete Betriebswirtschaft, Organisation und Management. Seit dem 1. Oktober 2007 war sie als Vizepräsidentin der Hochschule Ansbach u.a. für die Bereiche Lehre und Studium verantwortlich. Sie wird von den Vizepräsidenten Herrn Prof. Dr. Günther Pröbstle und Herrn Prof. Dr.-Ing. Sascha Müller-Feuerstein unterstützt. Kanzler ist Herr RD Hans-Peter Smolka.

Der Senat besteht aus 8 gewählten Mitgliedern, darunter eines weiblich, den beiden Studierendenvertretern, sowie der Frauenbeauftragten. In der letzten Wahlperiode gelang es leider nicht, den Anteil der Frauen bei den Wahlvorschlägen für den Senat zu erhöhen, da die wenigen Frauen bereits vielfach in Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung eingebunden sind.

Der Hochschulrat setzt sich zusammen aus den 8 gewählten Mitgliedern des Senats, den beiden Studierendenvertretern, sowie 10 nicht hochschulangehörigen Mitgliedern, darunter 5 weiblich (50%). Die Quote von 50% externen weiblichen Hochschulratsmitgliedern wurde erreicht, indem die Hochschulleitung freiwerdende HR-Sitze bevorzugt mit qualifizierten Kandidatinnen nachbesetzt hat. Von den 20 Mitgliedern des Hochschulrates sind aktuell somit 6 Mitglieder weiblich (30%). Die Frauenbeauftragte ist Mitglied des Hochschulrates mit beratender Stimme.

Die Fakultät Ingenieurwissenschaften (zukünftig Technik) wird geleitet vom Dekan Prof. Dr.-Ing. Rainer Dehs, der von der Prodekanin Frau Prof. Dr. von Blumenthal unterstützt wird. Die Fakultät Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (zukünftig Wirtschaft) wird von Dekan Prof. Dr. Ulrich Schweizer geleitet. In Gründung befindet sich derzeit die Fakultät Medien, zu deren Gründungsdekan Prof. Dr. Helmut Roderus bestellt wurde, der unterstützt wird von Prodekanin Frau Prof. Sabine Böhne-Di Leo.

Eine Zusammenfassung der Frauenbeteiligung in Gremien, Ämtern und Funktionen zeigt Tabelle 1.

**Tabelle 1: Frauen in Gremien, Ämtern und Funktionen der Hochschule im Sommersemester 2018 (bei drei Fakultäten)**

Gremien, Ämter, Funktionen	Anzahl	Prozentuale Beteiligung von Frauen
Hochschulleitung	1	25 %
Hochschulrat, externe Mitglieder	5	50%
Senat	2	10%
Erweiterte Hochschulleitung	2	25%
Dekaninnen	0	0%
Prodekaninnen	2	67%
Studiengangsleitungen	5	24%
Wiss. Leitung Aussenstelle	1	33%

### 2.1.2 Professuren

Mit Stand Januar 2018 lehrten 14 Professorinnen an der Hochschule Ansbach, was einem Professorinnen-Anteil von 20,9 % entspricht. Gegenüber 2013 konnte nicht nur das hohe Niveau gehalten werden, sondern sogar noch eine Steigerung des Professorinnen-Anteils um 1,3% erreicht werden. Im bayernweiten Vergleich mit anderen Hochschulen der Angewandten Wissenschaften befindet sich der Professorinnen-Anteil an der HS Ansbach damit im Spitzenbereich (Durchschnittlicher Professorinnen-Anteil an Bayerischen HAWs 2016: 18,8 %). Dieser für bayerische HAWs vergleichsweise hohe Professorinnen-Anteil und dessen weiterer Ausbau sind insbesondere auch vor dem Hintergrund des stark von technischen Studiengängen geprägten Profils der Hochschule Ansbach als Erfolg zu sehen. Nichtsdestotrotz strebt die Hochschule Ansbach eine weitere Erhöhung des Professorinnen-Anteils an.

Tabelle 2: Anzahl der Professorinnen und Professoren nach Fakultäten 2013 vs. 2018

Fakultät	2013			2018		
	Männlich	Weiblich	Professorinnen	Männlich	Weiblich	Professorinnen
WA	23	5	17,9 %	27	7	20,6 %
IW	22	6	21,4 %	26	7	21,2 %
Gesamt	45	11	19,6 %	53	14	20,9 %

Betrachtet man die grundständigen Studiengänge in den beiden Fakultäten Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (WA) und Ingenieurwissenschaften (IW), so fällt auf, dass der Anteil der Professorinnen insbesondere in den Studiengängen Ressortjournalismus (RJO: Fakultät WA) mit 50 % und Industrielle Biotechnologie (IBT: Fakultät IW) mit 50% hoch ist. Dies zeigt, dass es der Hochschule gelungen ist, auch für unterschiedliche Fächerkulturen den Frauenanteil auf ein Gleichverhältnis zu bringen. Ziel ist es, diese Entwicklung weiter zu führen.

Die Hochschule Ansbach strebt einen weiteren Ausbau des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Personal an. Daher wurde 2017 der Prozess der Berufungsverfahren in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der Frauenbeauftragten, der Personalverantwortlichen und des Qualitätsmanagements analysiert und optimiert:

Eine Analyse der abgeschlossenen Berufungsverfahren von 2013 – 2017 ergibt folgendes Bild: 14 Verfahren konnten im betrachteten Zeitraum abgeschlossen werden. Hiervon waren 7 Ausschreibungen in der Fakultät WA angesiedelt, 7 Verfahren in der Fakultät IW. Bei den 14 Verfahren konnten 3 Professuren mit einer Bewerberin besetzt werden (21,4 %). Im betrachteten Zeitraum mussten zahlreiche Verfahren abgebrochen werden (keine listenfähigen BewerberInnen) oder gingen in eine zweite, dritte, oder vierte Ausschreibung. Im Folgenden werden die beiden Fakultäten getrennt betrachtet, da insbesondere bei den IngenieurInnen eine Rekrutierung aufgrund der schlechten BewerberInnenlage erfahrungsgemäß schwierig ist.

Bei den abgeschlossenen Verfahren gingen in der Fakultät Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (WA) 255 Bewerbungen für die 7 abgeschlossenen Verfahren ein. Dabei lag die Frauenquote der Bewerbungen bei 49 %. Listenfähig waren 5 Frauen (33 %), die Ruferteilung erfolgte an 2 Frauen (29 %). Eine der beiden berufenen Professorinnen hatte die Berufungsvoraussetzungen u.a. auch durch die Unterstützung durch ein Promotionsstipendium der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) in Bayern vervollständigen können.

In der Fakultät Ingenieurwissenschaften (IW) gingen für die 7 abgeschlossenen Verfahren nur 116 Bewerbungen ein, darunter nur 14 Bewerbungen von Frauen (12 %). In drei der Verfahren ging keinerlei Bewerbung einer Frau ein. Von den 14 Bewerberinnen war eine Frau listenfähig (7 %), die in diesem Verfahren auch berufen werden konnte (14 %). Diese Berufung wurde erst möglich, nachdem die Konditionen der Berufung an die familiäre Situation der Bewerberin durch die Hochschulleitung gendergerecht angepasst und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden (Angebote zum Double-Career-Couple, familiengerechte Ausgestaltung der Lehrverpflichtung und der Wohnsitznahme). Einen Überblick über die Berufungsverfahren geben die nachfolgenden Abbildungen:

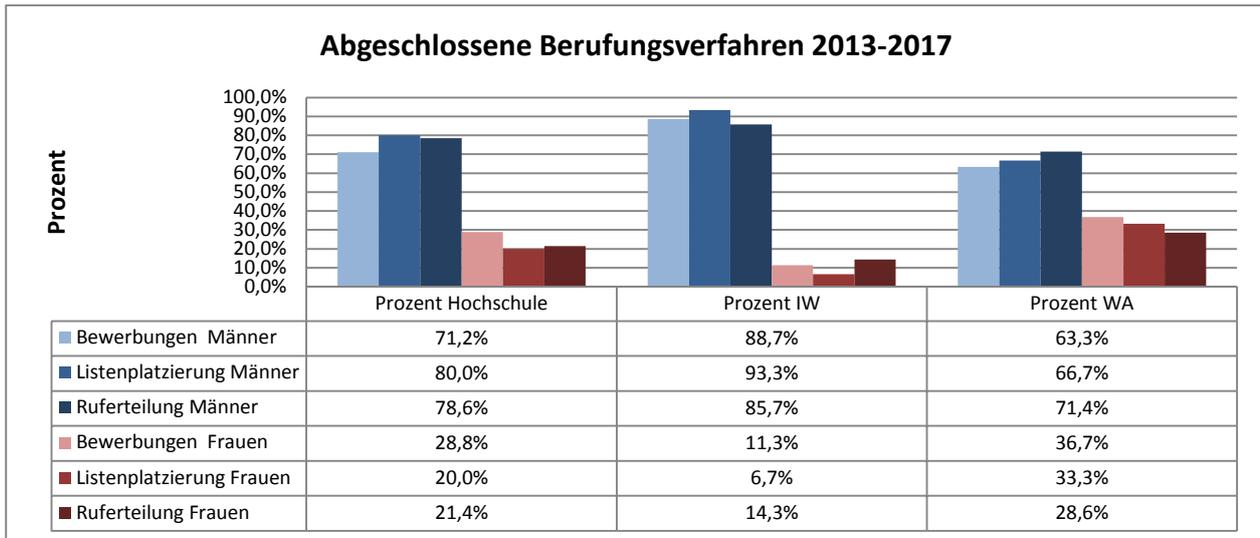


Abbildung 1: Berufungsverfahren an der Hochschule Ansbach 2013 -2017: Prozentual

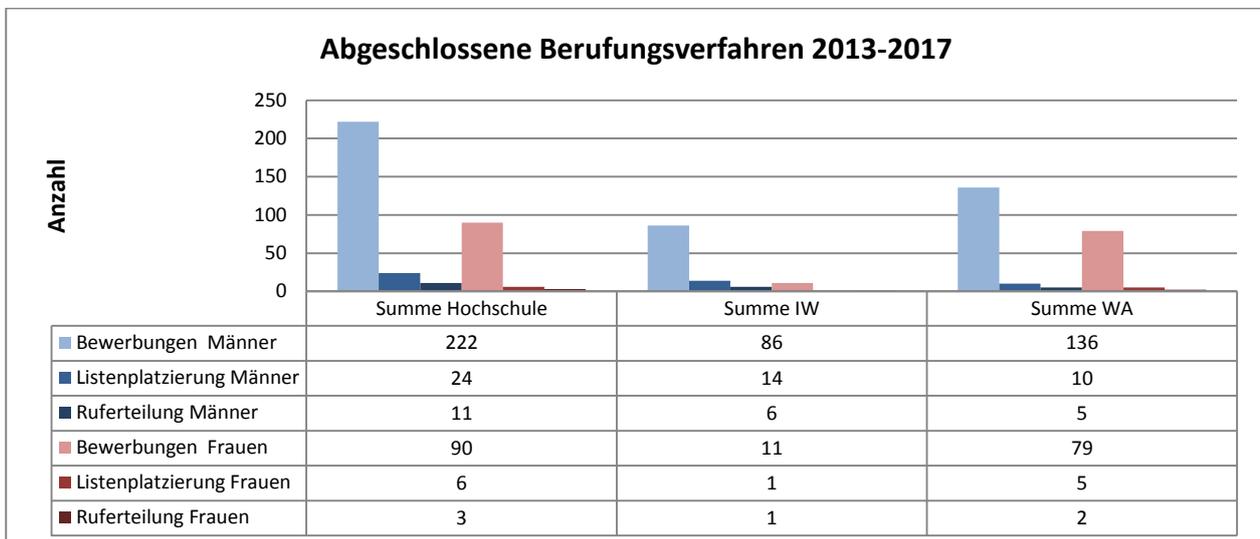


Abbildung 2: Berufungsverfahren an der Hochschule Ansbach 2013 -2017: Absolut

Aus der Analyse der Berufungsverfahren ergaben sich folgende Fragen: Sind die Ausschreibungen der Hochschule Ansbach ausreichend gendergerecht, wird ausreichend aktive Bewerberinnen-Akquise durchgeführt (niedrige Bewerberinnenquoten)? Ist der Einfluss und die Beteiligung der Fakultätsfrauenbeauftragten in den Berufungsverfahren ausreichend gegeben (niedrige Rekrutierung im Verhältnis zu den eingehenden Bewerbungen insb. in der Fakultät WA)?

Daher wurden folgende Maßnahmen im Prozess „Berufungsverfahren“ betont, optimiert oder eingeführt:

- Die jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten sind Mitglied aller Berufungskommissionen.
- Die jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten werden bereits zum Zeitpunkt der Ausgestaltung einer Ausschreibung mit beratender Stimme involviert.
- Bei allen Ausschreibungen wird eine aktive Akquise in Form von Direktansprache von qualifizierten Frauen, sowie Eintrag in frauenspezifische Berufsdatenbanken (z.B. <https://gleichstellung-bw.hfwu.de/kfweb/>) durchgeführt, um den Bewerberinnenanteil zu erhöhen.
- Bereits bei der Einladung zur Probevorlesung wird darauf geachtet, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt einzuladen.
- In Berufungsverhandlungen legt die Hochschulleitung Wert auf familien- und gendergerechte Angebote für Kandidatinnen und Kandidaten (Double-Career-Couples, Kinderbetreuung, Ausgestaltung der Lehrverpflichtung, etc.).

### 2.1.3 Lehraufträge

Um den Frauenanteil des lehrenden Personals weiter zu erhöhen, und qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Professur zu qualifizieren, sind die Studiengänge und Fakultäten aufgefordert, auch bei der Erteilung von Lehraufträgen besonders darauf zu achten, diese bevorzugt an qualifizierte und möglicherweise berufungsfähige Frauen zu erteilen. Qualifizierte Frauen sollen bei der Vergabe von Lehraufträgen gezielt angesprochen werden. Die Hochschule Ansbach nimmt aktiv Teil am Programm „rein-in-die-Hörsäle“ der Landeskongress der Frauenbeauftragten, das für die Studiengänge sehr attraktiv ist, da es zu einer Entlastung des Studiengangbudgets und zu einer Erweiterung des Lehrangebotes in den Studiengängen führt: Die Hochschulleitung, die Frauenbeauftragten und die Dekane fordern Semester für Semester zur verstärkten Rekrutierung von Frauen für Lehraufträge auf. Diese Maßnahmen führten in den beiden Fakultäten 2017 zu einer prozentualen Zunahme weiblicher Lehrbeauftragter, insbesondere in der Fakultät Ingenieurwissenschaften (siehe Tabelle 3, Abbildung 3):

Tabelle 3: Anzahl der Lehrbeauftragten nach Fakultäten 2013-2017

	2013			2017		
Fakultät	Männlich	Weiblich	Weibliche Lehrbeauftragte	Männlich	Weiblich	Weibliche Lehrbeauftragte
WA	79	26	24,7 %	72	25	25,8 %
IW	58	28	32,6 %	37	23	38,3 %

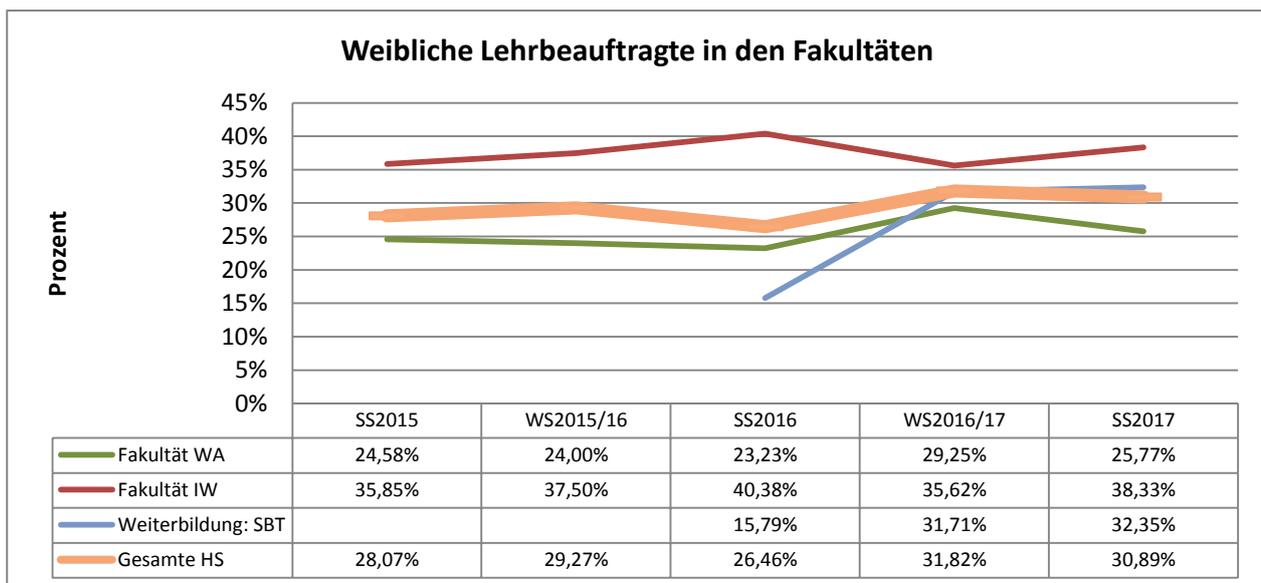


Abbildung 3: Entwicklung der Lehraufträge in den Fakultäten

Die Analyse dieser Zahlen zeigt, dass sich die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten für die Gesamthochschule auf einem hohen Niveau von über 30 % weiblicher Lehrbeauftragter bewegt.

In der Fakultät Ingenieurwissenschaften (IW) ist die Frauenquote leicht im Steigen begriffen und strebt auf das für Ingenieurwissenschaften vergleichsweise hohe Niveau von 40% weiblicher Lehrbeauftragter zu. Für die Fakultät Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (WA) wird darauf hingearbeitet, die Quote der weiblichen Lehrbeauftragten von aktuell nur 25,8 % weiter zu erhöhen (z.B. über die Rekrutierung von Lehrbeauftragten über das Programm „rein-in-die-Hörsäle“).

### 2.1.4 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Von der Einführung der Verbundpromotionen an bayerischen Hochschulen konnte auch die Hochschule Ansbach deutlich profitieren. Dies ermöglicht es der Hochschule Ansbach, Forschungsprojekte weiter voranzubringen, und den „eigenen Nachwuchs“ heranzubilden. Die Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen stieg in den verschiedenen Projekten und in der „School of Business and Technology“ (SBT) auf mittlerweile 18 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Tabelle 4: Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 2013 vs. 2018

	2013			2018		
	Männlich	Weiblich	Weibl. wiMi	Männlich	Weiblich	Weibl. wiMi
Gesamte HS	1	1	50 %	8	10	55,6 %

Die gleichmäßige Rekrutierung von Männern und Frauen ist in diesem Bereich hervorragend gelungen, wie die Zahlen zeigen. Da der signifikante Anstieg der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen erst sehr kurzfristig erfolgte, liegen zum aktuellen Zeitpunkt noch keine detaillierteren Auswertungen der Beschäftigungsverhältnisse vor. Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, in Kürze die bisher vorliegenden Daten auszuwerten und aus einer Bedarfsanalyse qualifizierte Maßnahmen abzuleiten. Prozesse, an denen für diese Gruppe aktuell gearbeitet wird, sind die Ausgestaltung der Betreuungsvereinbarungen, die Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierung, und die familien- und gendergerechte Personalpolitik der Hochschule. Die Frauenbeauftragten stehen dieser Gruppe von MitarbeiterInnen beratend zur Seite. Die Hochschule ist bestrebt, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für männliche und weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen gleichberechtigt zu behandeln und insbesondere die familiären Anforderungen bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Besonders hervorzuheben ist die Maßnahme, dass der befristete Vertrag einer Promovendin durch die HL um die Zeit der Elternzeit verlängert worden ist, um einen erfolgreichen Abschluss der Promotion zu ermöglichen. Zusätzlich wurde eine befristete Arbeitszeitreduzierung gewährt, um im Rahmen eines Promotionsstipendiums (Promotionsstipendium der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten Bayern) die Promotion bevorzugt weiter zu bearbeiten. Der entsprechende Stellenanteil konnte durch eine promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterin besetzt werden, der über eine Teilzeitstelle ein Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert wird.

## 2.2 Gleichstellungsziele für Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Aus den unter 2.1.1-2.1.4 analysierten Strukturdaten ergeben sich folgende Gleichstellungsziele:

### 2.2.1 Gremien, Ämter und Funktionen der Hochschule

In Gremien, Ämtern und Funktionen der Hochschule soll der Frauenanteil weiter gesteigert werden; insbesondere hofft die HL, die Wahlvorschläge von Frauen für den Senat wieder zu erhöhen, um das hohe Niveau an weiblichen Senatsmitgliedern der vorletzten Wahlperiode (40%) wieder zu erreichen.

### 2.2.2 Professuren

Im Bereich der Professuren ist es Ziel, die Professorinnen-Quote über alle Fakultäten hinweg von bisher 20,9% auf einen Anteil von 30% zu steigern. Der im Bundesvergleich bereits hohe Professorinnen-Anteil in der Fakultät Ingenieurwissenschaften (IW) von 21,4 % soll dabei durch Besetzung vakanter oder in Kürze vakant werdender Regelprofessuren mit weiblichen Bewerberinnen weiter ausgebaut werden und insbesondere ist es Ziel, die aktuellen Ausschreibungen durch Berufung weiterer Professorinnen zu besetzen. Dies könnte u.a. erfolgen durch die Besetzung der Nachfolge der Professur „Energiewirtschaft“ im Studiengang Angewandte Ingenieurwissenschaften (AIW) über eine Vorgriffs- oder Regelprofessur. Im Bereich der Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (WA) wird eine weitere Erhöhung des Anteils von Professorinnen angestrebt. Ziel ist es, im Studiengang Wirtschaftsinformatik (WIF) den Frauenanteil von 0% auf 20% zu bringen über die Besetzung der Regelprofessur „Datenschutz“ durch eine Professorin, insgesamt soll die Fakultät auf einen gruppenrelevanten Anteil von 30% kommen. Auch dies soll durch die Besetzung von Regelprofessuren durch qualifizierte Bewerberinnen erfolgen. Insbesondere in den Studiengängen mit niedrigem Professorinnen-Anteil wird angestrebt, offene Stellen bevorzugt mit weiblichen qualifizierten Bewerberinnen zu besetzen. Zusätzlich wird auch bei den neu zu schaffenden Studiengängen ein weiterhin hoher Anteil an Berufungen von qualifizierten Frauen angestrebt. Im geplanten Studiengang „Digitale Medien“ innerhalb der in Gründung befindlichen Fakultät Medien wird die Regelprofessur „Mensch-Maschine-Schnittstelle“ in Kürze vakant werden, und sollte nach Möglichkeit mit einer Professorin besetzt werden.

### 2.2.3 Lehraufträge

Im Bereich der Lehrbeauftragten ist es Ziel, ein für Ingenieurwissenschaften vergleichsweise hohes Niveau von 40 % weiblicher Lehrbeauftragter zu erreichen. Für die Fakultät Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (WA) wird darauf hingearbeitet, die Quote der weiblichen Lehrbeauftragten von aktuell 25,8 % weiter zu erhöhen und ebenfalls ein Niveau von 40% zu erreichen. Damit werden auch Wege für Frauen in eine Professur geebnet.

### 2.2.4 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sieht die Hochschule großes Potenzial, den eigenen Nachwuchs auszubilden. Ziel ist es, den Anteil von Frauen auf dem hohen Niveau von 55,6% zu halten. Zudem ist es Ziel, jungen Frauen (und Männern) die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu erleichtern. Da der

signifikante Anstieg der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen erst sehr kurzfristig erfolgte, liegen zum jetzigen Zeitpunkt noch keine detaillierten Auswertungen vor. Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, die bisher vorliegenden Daten auszuwerten und aus einer Bedarfsanalyse qualifizierte Maßnahmen abzuleiten.

## 2.3 Maßnahmen

### 2.3.1 Laufende Maßnahmen

Folgende Maßnahmen setzt die Hochschule Ansbach bereits zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und beim wissenschaftlichen Personal um:

Tabelle 5: Übersicht über die laufenden Maßnahmen

Maßnahme	Zeitraum	Verantw.
Förderung der Gremienmitwirkung der Professorinnen	Kont.	HL
Forschungsförderung von Frauen	Kont.	HL
Regelmäßige Diskussionsrunde aller Professorinnen der Hochschule Ansbach	Kont.	FB
Gendergerechte Personalpolitik: Gendergerechte und -sensible Stellenausschreibungen Eintrag von Stellenausschreibungen in zahlreiche Wissenschaftlerinnen-Datenbanken Aktive Akquise von Frauen in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken	Kont.	HL, FB
„Rein in die Hörsäle“ – Lehraufträge für Frauen: Förderung und Ansprache geeigneter Kandidatinnen	Kont.	HL
Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung, Ermöglichen von flexiblen Arbeitszeiten Ermöglichen von flexiblen Arbeitsorten Elternzeit, Familienpflegezeit sowie familienpolitische Beurlaubung Kooperationsvertrag der Hochschule Ansbach mit Angeboten zur Kinderbetreuung Kinderecke, Wickelmöglichkeiten, Still- und Eltern-Kind-Zimmer Projekt „Familiengerechte gesunde Hochschule“ Unterstützung der LebenspartnerInnen bei Stellensuche vor Ort (Double Career-Programm) Sonderfinanzmittel zur Zwischenfinanzierung von Mutterschutz und Elternzeit	Kont.	HL, Bereich Personal

### 2.3.2 Bewertung der Maßnahmen

Eine Auswirkung der gendergerechten Stellenausschreibungen auf die Bewerberinnenquoten ist bislang noch nicht beurteilbar und muss beobachtet werden.

Für Professorinnen in Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit fand die Hochschulleitung flexible Lösungen für die Zeit von Mutterschutz und (Teil-) Elternzeit, u.a. dadurch, dass das Lehrangebot durch Lehrkräfte für besondere Aufgaben bzw. Lehrbeauftragte aus HL-Mitteln in Form einer Sonderfinanzierung im Sinne der Förderung von Frauen in der Wissenschaft abgedeckt wurde, so dass das Budget des Studiengangs nicht belastet wurde.

### 2.3.3 Geplante Maßnahmen

Im Rahmen des Strategieprozesses „Chance 2030“ und im Rahmen des Hochschulentwicklungsplanes sind folgende weitergehenden Maßnahmen geplant:

Tabelle 5: Übersicht über die geplanten Maßnahmen ab 2018

Maßnahme	Verantw.
Verstärkte und gezielte individuelle Ansprache von qualifizierten Frauen und Aufforderung zur Bewerbung Nutzung weiterer Portale wie academia.net, „rein-in-die-Hörsäle“, Datenbank der Lakof Baden-Württemberg und Bayern zur Akquise qualifizierter Bewerberinnen Erarbeitung konkreter Ziele für Neuberufungen von Professorinnen in Zusammenarbeit mit den Fakultäten Optimierung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Berufungsausschüssen	HL, Fak.

Maßnahme	Verantw.
Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrbeauftragter	HL, Fak.
Angebote frauenspezifischer Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Unterstützung bei der Formulierung und Einwerbung von Forschungsvorhaben und Drittmitteln Gleichberechtigte Vergabe von forschungs- und lehrunterstützenden Stellen Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes mit Fokus auf Frauenförderung und Gleichstellung Einführung von Netzwerktreffen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen Ermöglichen von Auslandsaufenthalten und Konferenzteilnahmen Unterstützung beim Implacement in allen relevanten Bereichen (z.B. auch über Kooperationen) Inanspruchnahme ext. Kompetenz zur Gewinnung von Frauen in männerdominierten Fachkulturen Vergabe von Stipendien in der Familienphase Weiterführung fakultätsübergreifender Vernetzung der Professorinnen Aufbau von Kooperationsnetzwerken mit Kooperationshochschulen (z.B. FAST-Verbund) Bedarfsanalyse zur Ableitung von qualifizierten Maßnahmen der Nachwuchsförderung	HL, FB, Forsch.- förderung, Personal
Weiterer Ausbau der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Hochschule Ansbach Geplante Audits total-e-quality und familienpakt-bayern Ausbau des Projektes „Familienfreundliche gesunde Hochschule“ Infoveranstaltungen und Willkommens-Pakete für neue Beschäftigte	HL, FB, Personal

### 3 Studentinnen in den Studiengängen

#### 3.1 Situationsanalyse

Im WS 2017/2018 studierten insgesamt 3.463 Studentinnen und Studenten an der Hochschule Ansbach. Seit dem Wintersemester 2008/2009 hat die Zahl der Studierenden um 1.562 zugenommen. Von den 3.463 Studierenden waren 1.245 Studierende an der Ingenieurwissenschaftlichen und 2.218 an der Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaftlichen Fakultät eingeschrieben. Der Anteil weiblicher Studierender an der Hochschule Ansbach ist seit dem WS 2009/2009 von 37,4 % auf 43,5 % im WS 2017/2018 gestiegen. Die Entwicklung der Studierendenzahlen zeigt Abbildung 4.

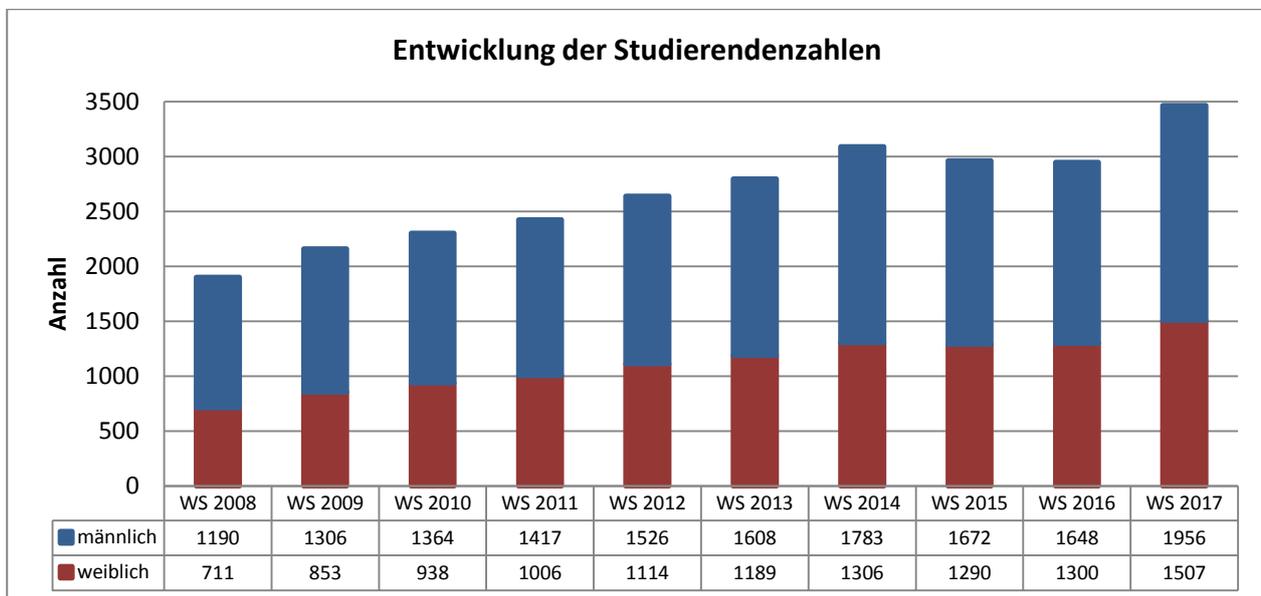


Abbildung 4: Entwicklung der Studierendenzahlen von 2009 bis 2017

Der Anteil weiblicher Studierender liegt im WS 2017/2018 in den IW-Studiengängen bei 32,4 %, in den WA-Studiengängen hingegen bei knapp 50 %. Hervorzuheben ist der Zuwachs an IW-Studentinnen in den letzten zehn Jahren um 10,4 %.

Zum Vergleich stehen dem 22,6 % weibliche Studierende an bayerischen HAWs in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen im Wintersemester 2016/17 gegenüber (Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Studierende im Wintersemester 2016/17, Fächergruppe Ingenieurwissenschaften)

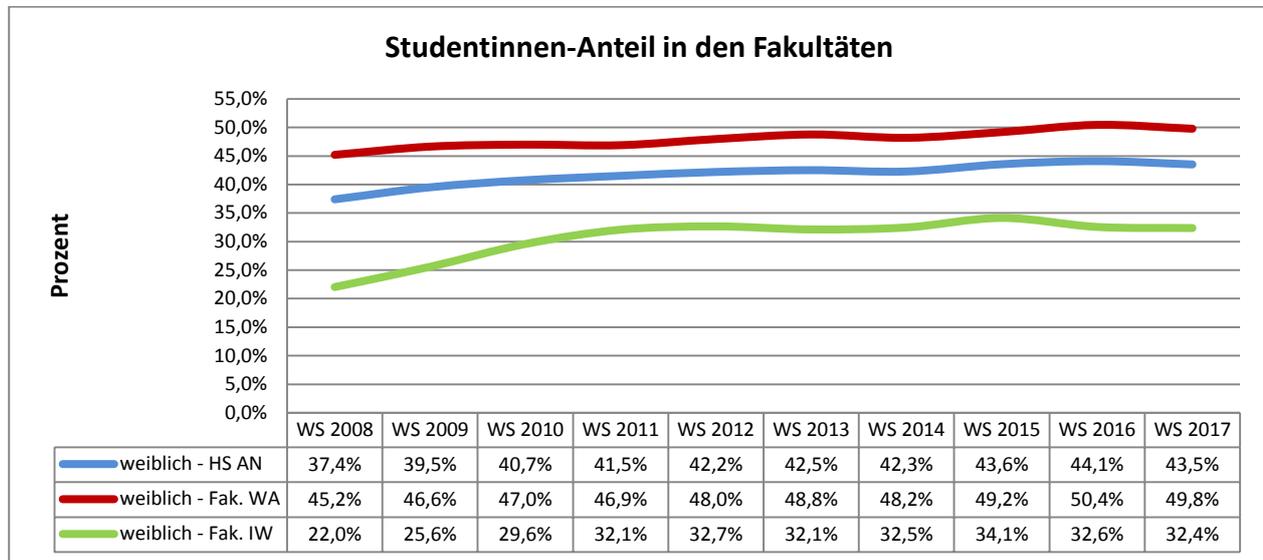


Abbildung 5: Anteil der Studentinnen nach Fakultäten 2009 bis 2017

Einfluss auf diese positive Entwicklung im Bereich der Ingenieurwissenschaften hat sicherlich u.a. die Einführung der interdisziplinären Life Sciences / Engineering Studiengänge Biomedizinische Technik (BMT) und Industrielle Biotechnologie (IBT) im WS 2009/10, die im Vergleich zu den bisherigen IW-Studiengängen Wirtschaftsingenieurwesen (WIG) und Energie- und Umweltsystemtechnik (EUT) einen auffällig großen Frauen-Zulauf finden. Dies zeigt auch Abbildung 6.

Nachstehende Diagramme zeigen den Anteil an Studentinnen in den jeweiligen Studiengängen der Fakultäten IW und WA. Für Studienbezeichnungen siehe Abkürzungsverzeichnis S. IV

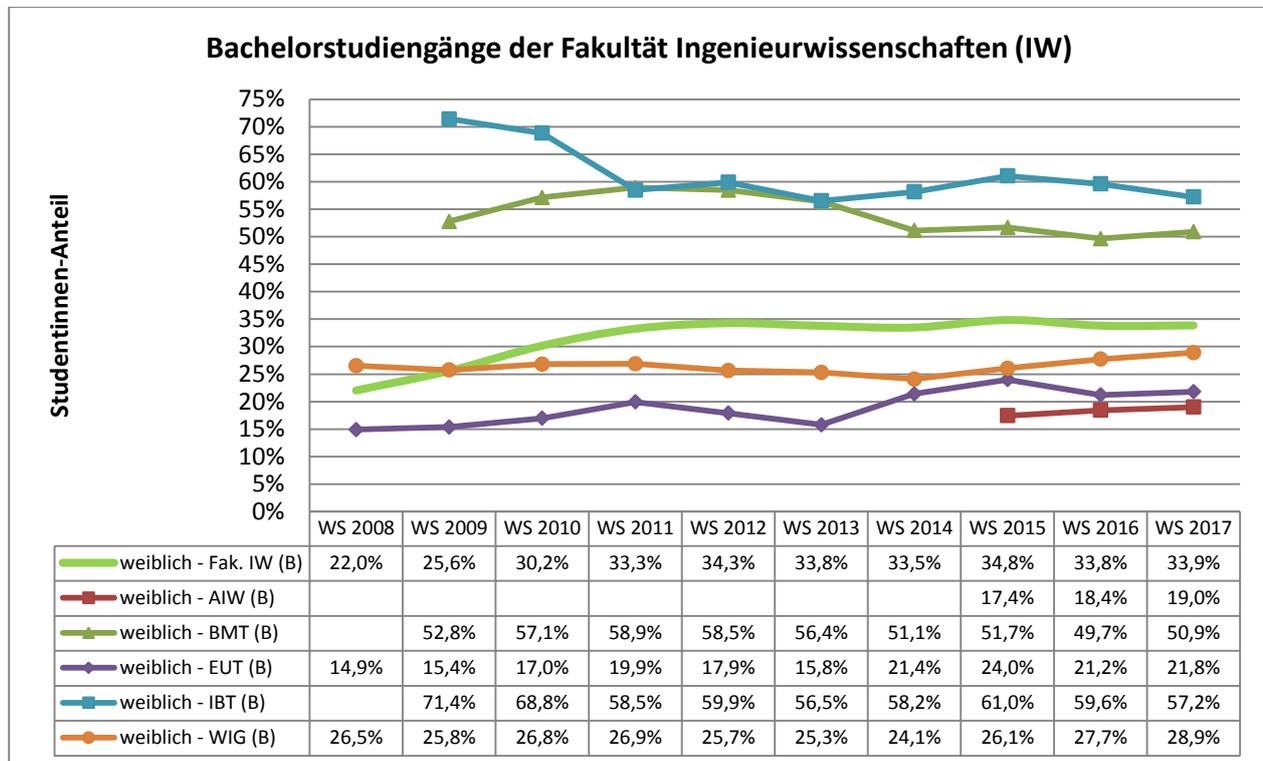


Abbildung 6: Entwicklung der Studentinnen-Anteile in den IW-Bachelorstudiengängen

Den höchsten Frauenanteil mit 57,2 % unter den Ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen hatte im WS 2017/2018 der Studiengang Industrielle Biotechnologie (IBT). Dieser Studiengang hat auch den höchsten Professorinnen-Anteil mit 50 % der Professuren. Den niedrigsten Studentinnen-Anteil wies der im WS 2015/2016 neu gegründete Studiengang Angewandte Ingenieurwissenschaften (AIW) mit 19,0 % auf. Seit Gründung ist bei diesem Studiengang allerdings bereits eine Steigerung des Frauenanteils um 1,6 % zu verzeichnen.

Zur Steigerung des Frauenanteils beteiligen sich alle ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge sehr aktiv an den frauenfördernden Maßnahmen, wie z.B. über regelmäßige Angebote der Studiengänge zum Girls' Day. Der Studiengang Angewandte Ingenieurwissenschaften (AIW) war im laufenden Jahr maßgeblich an der Durchführung des „Forscherinnen-Camp – Eine Woche Ingenieurin sein“ beteiligt, ein Projekt zur Studien- und Berufsorientierung im MINT-Bereich für Mädchen ab 15 Jahren.

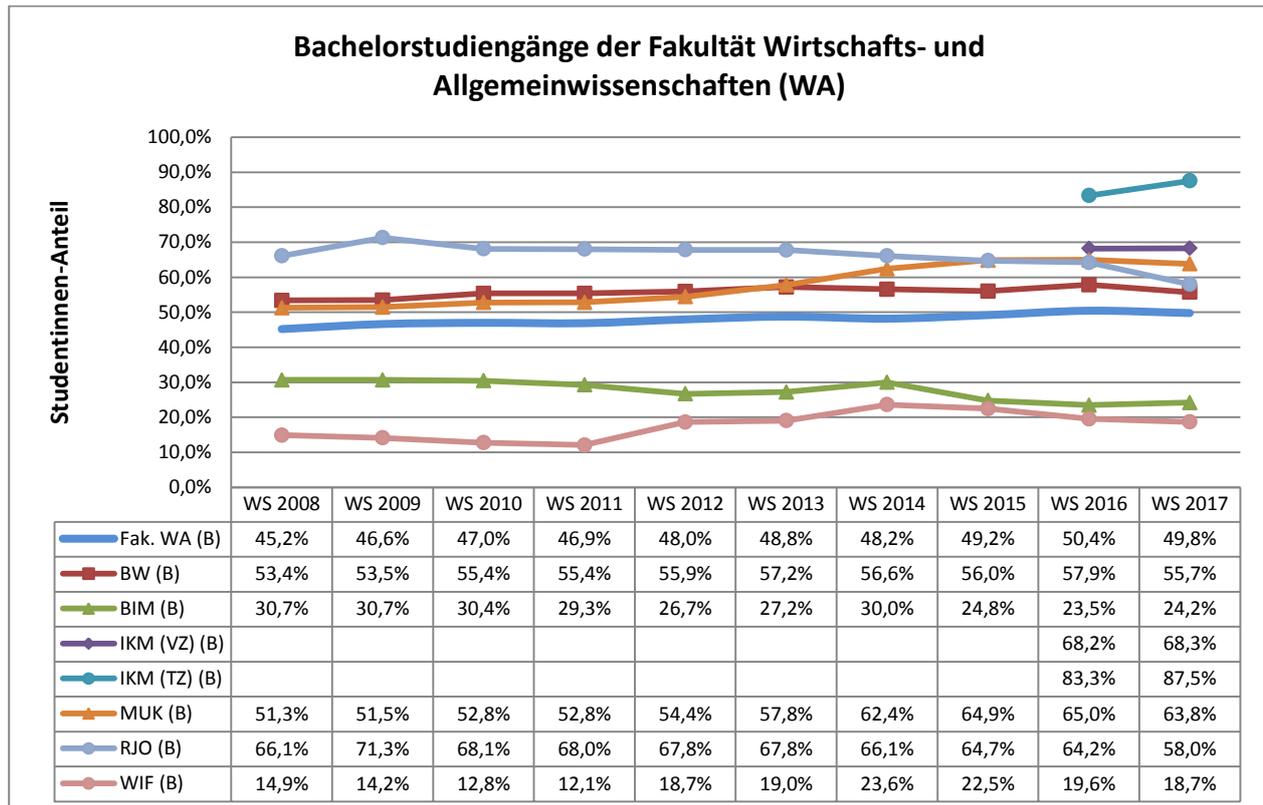


Abbildung 7: Entwicklung der Studentinnen-Anteile in den WA-Bachelorstudiengängen

In der Fakultät Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (WA) ist der Frauenanteil unter den Studierenden traditionell sehr hoch. Er betrug im WS 2017/2018 49,8 %. Aktuell wird gerade aus dieser Fakultät heraus eine neue Fakultät Medien gegründet, die bei den grundständigen Studiengängen den Studiengang Ressortjournalismus (RJO) und den Studiengang Multimedia und Kommunikation (MUK) umfassen wird. Alle grundständigen Medienstudiengänge zusammengefasst hatten im WS 2017/2018 einen Studentinnen-Anteil von 61,1%.

Den höchsten Frauenanteil unter den lange bestehenden Studiengängen weist im WS 2017/2018 mit 63,8 % der Studiengang Multimedia und Kommunikation (MUK) auf. Den niedrigsten Studentinnen-Anteil hat der Studiengang Wirtschaftsinformatik (WIF) mit 18,7 % Frauenanteil im WS 2017/2018. Der Studentinnen-Anteil konnte allerdings seit dem WS 2008/2009 um 3,8 % gesteigert werden. Der Studiengang Wirtschaftsinformatik ist der einzige Studiengang an der Hochschule Ansbach, in dem bislang noch keine Professorin beschäftigt ist. Eine Professur "Wirtschaftsinformatik, insbesondere IT-Sicherheit" ist aktuell in der Ausschreibung, und sollte, bei entsprechend qualifizierten Bewerberinnen, wenn möglich mit einer Frau besetzt werden, um jungen Frauen und Mädchen entsprechende Role Models anbieten zu können. Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin unterstützt derzeit den Studiengang in Forschung und Lehre; der Studiengang unterstützt mit regelmäßigen Angeboten u.a. den Girls' Day.

Mit dem Studiengang „Interkulturelles Management“ (IKM) am Außenstandort Rothenburg ob der Tauber bietet die Hochschule Ansbach seit dem WS 2016/2017 erstmals einen Studiengang an, der sowohl in Voll- als auch in Teilzeit studiert werden kann. Das Teilzeitangebot erreichte im WS 2017/2018 einen Frauenanteil von 87,5 %. Der Bedarf an

Teilzeitangeboten insbesondere für Frauen scheint recht groß zu sein, so dass sicherlich auch die anderen Studienangebote der HS Ansbach daraufhin überprüft werden müssen, ob weitere Teilzeitangebote gemacht werden können.

Seit dem WS 2009/2010 bietet die Hochschule Ansbach weiterführende Studienangebote in Form von Masterstudiengängen an. Das diesbezügliche Angebot wird derzeit kontinuierlich ausgebaut. Interpretierbar hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit sind die Zahlen erst seit ca. WS 2012/2013, als eine Gesamtstudierendenzahl in den Masterprogrammen von über 100 Studierenden (WS 2012/2013: 120 Studierende, davon 27 weibliche Studierende: entspricht 22,5 %) erstmals erreicht wurde. Aber auch im weiteren Verlauf sollten die Geschlechterverteilungen zurückhaltend interpretiert werden, da die Studierendenzahlen in den einzelnen Masterprogrammen doch noch recht gering sind. Im Wintersemester 2017/2018 waren insgesamt 237 Studierende in den Masterprogrammen eingeschrieben, davon 89 weibliche Studierende (37,6 %), was einer Steigerung des Frauenanteils gegenüber dem WS 2012/2013 von 15,1 % entspricht. Einen Überblick über die Masterstudiengänge gibt Abbildung 8.

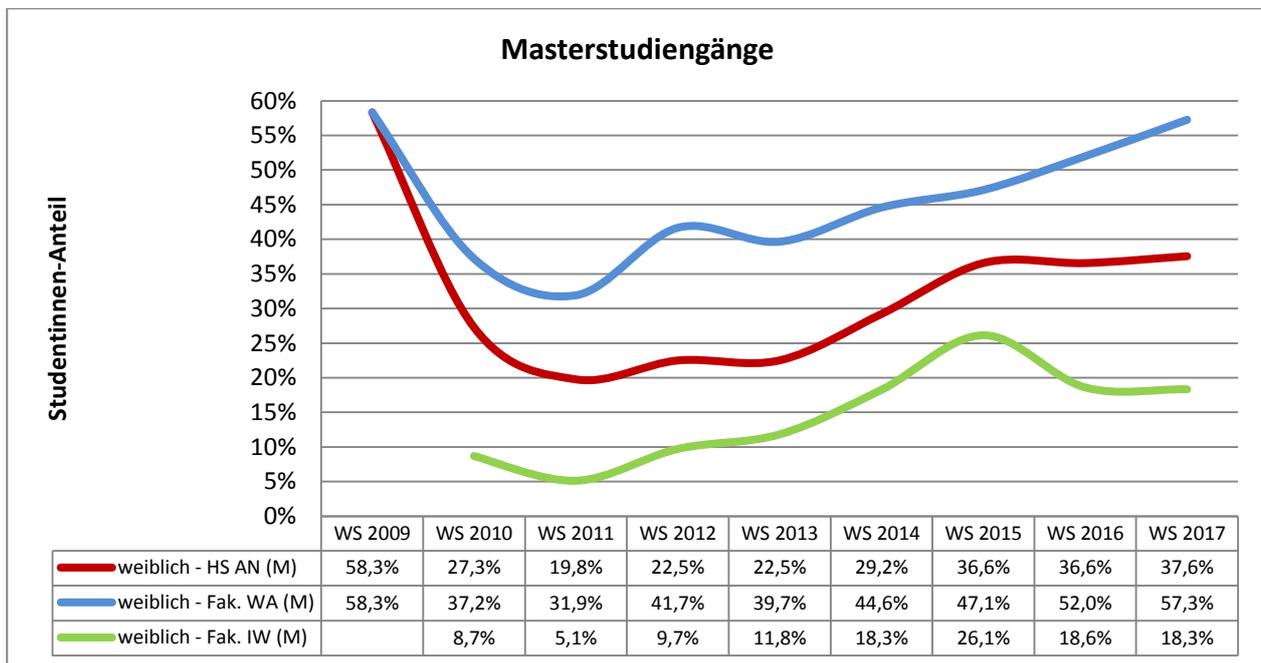


Abbildung 8: Masterstudiengänge beider Fakultäten

Der in obenstehender Graphik sichtbare Zwischengipfel des Frauenanteils in den Masterangeboten der Fakultät Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (WA) im WS 2012/2013 beruht auf einem steilen Anstieg der weiblichen Studierenden im Masterstudiengang Internationales Produkt- und Servicemanagement (IPM), der Gipfel des Frauenanteils in der Fakultät Ingenieurwissenschaften (IW) im WS 2015/2016 ergab sich aus einer plötzlichen punktuellen Steigerung der Frauenquote im Masterstudiengang Energiemanagement und Energietechnik (EMT).

Die Master-Angebote Internationales Produkt- und Servicemanagement (IPM), Kreatives Management (KMA) (berufsbegleitend) und Multimediale Information und Kommunikation (MIK) der Fakultät Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (WA) treffen bei beiden Geschlechtern in etwa auf gleiche Resonanz (Studentinnen-Anteil: 57,3 %). Bei den Master-Angeboten der Fakultät Ingenieurwissenschaften (IW) überwiegen allerdings bislang noch die Männer (Studentinnen-Anteil: 18,3 %). Die Fakultät Ingenieurwissenschaften (IW) plant daher die Einführung weiterer Masterangebote, die sich stärker an den Bedürfnissen junger Frauen orientieren, und die stärker interdisziplinär im Bereich zwischen Life Sciences und Ingenieurwissenschaften angesiedelt sind.

### 3.2 Bewertung

Der Anteil der weiblichen Studierenden im MINT-Bereich lag im WS 2017/2018 bei 32,4 % und damit deutlich über dem bayerischen Durchschnitt an HAWs von 22,6 %. Hervorzuheben ist insbesondere, dass die Einführung von Studiengängen an der Schnittstelle zu den Biowissenschaften zu einer Stärkung der Ingenieurwissenschaften geführt hat. Teilzeit-Angebote scheinen insbesondere von jungen Frauen stark nachgefragt zu werden, und sollten daher

ausgebaut werden. Einen weiteren positiven Einfluss auf die Studentinnen-Anteile könnte die gestiegene Vernetzung der Studentinnen untereinander aufgrund der steigenden Annahme der Mentoring-Angebote gehabt haben.

### 3.3 Gleichstellungsziele für Studentinnen

Gleichstellungsziel der Hochschule Ansbach ist es, den hohen Anteil weiblicher Studierender insbesondere in der Fakultät Ingenieurwissenschaften (IW) von über 32 % mindestens zu halten, gegebenenfalls durch Initiierung weiterer Maßnahmen, z.B. weiterer interdisziplinärer Studiengänge weiter auszubauen. Angestrebt wird ein Frauenanteil von 40 %. Im Bereich der Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (WA) wird ein weiterer Ausbau des Studienangebots, insbesondere mit Blick auf die Attraktivität für weibliche Studierende, und die Vereinbarkeit von Studium und Familie angestrebt. Insgesamt soll ein besonderer Fokus auf die Studiengängen gelegt werden, bei denen der Frauenanteil noch unter dem gruppenrelevanten Anteil von 30% liegt (z.B. Wirtschaftsinformatik (WIF) in der Fakultät Wirtschafts- und Allgemeinwissenschaften (WA) oder Angewandte Ingenieurwissenschaften (AIW) in der Fakultät Ingenieurwissenschaften (IW).

### 3.4 Maßnahmen

Die Maßnahmen der Hochschule Ansbach zur Förderung von Frauen insbesondere in technischen Berufen gliedern sich in drei Ebenen. Dies beginnt mit Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für die technischen Studiengänge. Weitere Aktivitäten dienen dem Zweck der Erleichterung des Studienstarts und der Durchführung sowie des Abschließens des Studiums und dem Berufseinstieg. Unterstützt werden diese Maßnahmen durch Öffentlichkeitsarbeit und Beteiligung an früher MINT-Förderung.

#### 3.4.1 Laufende Maßnahmen Studentinnen

Tabelle 6: Zielgruppe Studentinnen

Maßnahme	Zeitraum	Verantw.
Anlaufstelle Familien- und Frauenbüro für Beratungsleistungen Wickel- und Stillraum, Eltern-Kind-Parkplätze Kinderbetreuungsmöglichkeit durch Kooperationsvertrag Initiative „Studieren mit Kind“ Möglichkeit der Ableistung der Praxissemester in Teilzeit Beurlaubung in Schwangerschaft, Elternzeit Umsetzung des Mutterschutzgesetzes in Form eines strukturierten Prozesses	Kont.	HL / FB
Studierenden- und Career Service in Kooperation mit der Frauenbeauftragten	Kont.	HL / FB
Mentoring-Programm Stufe 1 „ANKe Premium“ (seit WS08/09) Fachfrauen als Mentorinnen für Studentinnen ab dem 3. Semester	Jährlich	FB
Mentoring-Programm Stufe 2 „ANKe am Start“ (seit WS09/10) Studentinnen höheren Semesters als Mentorinnen für Studienanfängerinnen	Jährlich	FB
Einbeziehung von Studentinnen an der Hochschule in Form von: Tätigkeiten als studentische wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutorinnen Ausschreiben von Projektarbeiten in der Frauen- und MINT-Förderung	Kont.	Prof. / FB

#### 3.4.2 Bewertung der Maßnahmen für Studentinnen

Es besteht ein großer Bedarf bei den Studierenden für Beratungen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Studium, Studieren mit Kind, etc. Beratungs-Angebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie werden von den Studierenden gut angenommen. Eine bedarfsangepasste Erweiterung der personellen Ressourcen auf Seiten des Studierenden- und Career-Services für diesen Beratungsbedarf wird durch die HL angestrebt.

Bei den Mentoring-Projekten findet sich an der Hochschule Ansbach eine rege Nachfrage der Studentinnen. Im WS 2017 nahmen insgesamt 52 Mentorinnen und 84 Mentees am Programm „ANKe am Start“ teil, was einer Rekrutierungsrate unter allen weiblichen Erstsemestern von 22,9 % entspricht. Dies ist im Verhältnis zur Studierendenzahl der Hochschule Ansbach und im Vergleich zu anderen Bayerischen Hochschulen der Angewandten Wissenschaften eine sehr positive Resonanz auf das Programm. Diese hohen Rekrutierungsraten bei „ANKe am Start“ werden ermöglicht durch direktes und persönliches Anbieten des Programmes direkt bei Einschreibung bzw. in den Auftaktveranstaltungen der Studiengänge durch die Frauenbeauftragten und die Projektkoordinatorin Mentoring-Programme.

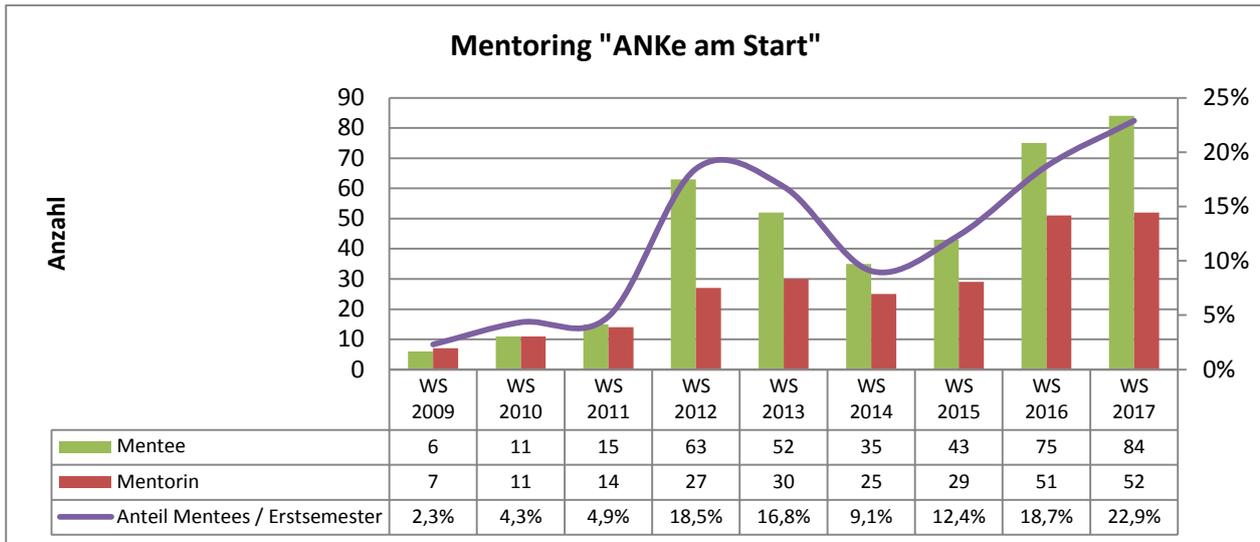


Abbildung 9: Mentoringprogramm "ANke am Start": Entwicklung seit Initiierung des Programms im WS 2009/ 2010

Die Mentoring-Programme werden allen Studentinnen der Hochschule Ansbach angeboten, die höchsten Annahmequoten finden sich aber vor allem bei den MINT-Studiengängen. Die hohe Zahl der Teilnehmerinnen bei „ANke am Start“ führt auch dazu, dass die ehemaligen Teilnehmerinnen Interesse und Engagement zeigen, beim nächsten Durchgang die Rolle der Mentorin für die Erstsemester selbst einzunehmen und auch sich bei der nächsten Stufe „ANke Premium“ zu bewerben. Bei dieser Stufe findet das Mentoring statt zwischen einer Studentin im höheren Semester und einer „Fachfrau“, die im Berufsleben steht. Die Evaluationen des begleitenden Seminar-Programmes sind ausgezeichnet, und die Angebote werden von den Studentinnen und externen Mentorinnen gerne wahrgenommen.

### 3.4.3 Laufende Maßnahmen Schülerinnen

Weiterhin bemüht sich die Hochschule Ansbach, bereits bei Schülerinnen Interesse zu wecken, insbesondere für den MINT-Bereich. Dazu werden regelmäßig folgende Maßnahmen durchgeführt:

Tabelle 7: Zielgruppe Schülerinnen und (frühe) MINT-Förderung

Maßnahme	Zeitraum	Verantw.
„Girls´Day“, Veranstaltungen der technischen Fakultät (seit SS03)	Jährlich	FB
Hochschulmesse, Stand „Frauen im Studium“	Jährlich	FB
Veranstaltungen an Schulen, Information für technische Studiengänge, meist durch Begleitung von Studentinnen	Kont.	FB
Kooperation mit mehreren Ansbacher Gymnasien, Projekt-Seminare, Labortage	Kont.	FB, Prof.
Mentoring-Programm Stufe 3 „ANke macht Schule“, Studentinnen der technischen Studiengänge als Mentorinnen für Schülerinnen der Oberstufe (seit SS11)	Jährlich	FB
„Forscherinnen-Camp – Eine Woche Ingenieurin sein“ Angebot für Mädchen ab 15	Jährlich	FB
Kooperation „Haus- der kleinen Forscher“: Heranführung von Kita- und Grundschulkindern an MINT-Themen	Jährlich	FB
MINT-Workshop-Angebote durchgeführt von MINT-Studierenden für die Unterstufe	Kont.	FB
Arbeitskreis-MINT der Fak. IW: MINT-Angebote für SchülerInnen und Schulen	Kont.	AK MINT

### 3.4.4 Bewertung der Maßnahmen Schülerinnen

Der Girls´Day zeigt einen großen Zulauf aus der ganzen Region und wird durchwegs positiv bewertet. Im letzten Durchgang besuchten über 60 Schülerinnen die Einrichtungen der Hochschule. Info-Veranstaltungen und Labortage für Schülerinnen in EUT, BMT, IBT, WIG, EMT erfahren eine gute Resonanz und werden gut evaluiert.

Alle genannten Maßnahmen haben sich auch als äußerst sinnvoll zur Gendersensibilisierung aller Beteiligten (Studierende, ProfessorInnen, MitarbeiterInnen, Lehrbeauftragte, sowie Öffentlichkeit) erwiesen, aufgrund der vielen Projekt-, Mentoring-, und Seminarangebote und Veranstaltungen an der Hochschule.

Als entscheidend hat sich auch die Öffentlichkeitsarbeit erwiesen, um den Gedanken an ein technisches Studium auch bzw. insbesondere für Mädchen in der Gesellschaft zu verbreiten.

### 3.4.5 Geplante Maßnahmen zur Förderung von Studierenden, Schülerinnen und zur MINT-Förderung

Tabelle 8: Maßnahmen ab 2018

Maßnahme	Verantw.
Ausbau der personellen Beratungskapazitäten im Studierendenservice zu Frauen- und Familienfragen: Aufbau eines Frauen- und Familienbüros mit Anbindung an den Studierenden- sowie den Careerservice	HL
Teilzeitstudienangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Studium	HL / Fak.
Aufbau ROBERTA-Zentrum Franken an der Hochschule Ansbach für Schülerinnen Alumni Kontakte um geeignete Mentorinnen zu gewinnen Verstärkte Pressearbeit Genderaktivitäten an der Hochschule Ausbau der Zusammenarbeit mit Schulen (abiturnaher Jahrgänge), weitere Kooperationen schließen	FB
Schulungen zur gendergerechten Lehre für ProfessorInnen, Lehrbeauftragte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben Leitfaden gendergerechte Sprache und Umsetzung in allen Veröffentlichungen der Hochschule	HL
Angebote interdisziplinärer Workshops Durchführung von regelmäßigen Studienverlaufsanalysen zur Verbesserung der Übergänge von Studium und Beruf Optimierung der Zugangshemmnisse unter Gender- und Diversity-Aspekten (z.B. Prüfungsordnungen, Zeitvorgaben) Einrichtung einer Studierwerkstatt für Frauen in informatik-nahen Studiengängen zur Erleichterung des Studieneinstiegs	HL/FB

Im Rahmen der aktuellen Strategiegelgespräche und des Hochschulentwicklungsplanes, und im Rahmen der Gründung der neuen Fakultät Medien, befinden sich aktuell weitere Studiengänge in Planung, bei denen in der Planungsphase besonders großer Wert gelegt wird auf Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Studium, sowie der Attraktivität für weibliche Studierende, insbesondere auch im MINT-Bereich.

## 4 Qualitätssicherung und Evaluation

Alle aufgeführten Maßnahmen, die im Rahmen der Gleichstellungs- und Frauenförderung umgesetzt werden, durchlaufen einen permanenten Qualitätssicherungsprozess. Sie werden während der gesamten Laufzeit prozessorientiert evaluiert und ggf. neuen Erfordernissen angepasst bzw. auf sie ausgedehnt.

Darüber hinaus hat sich die Hochschule Ansbach in den individuellen Zielsetzungen der Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst für die Laufzeit bis 2018 zum Ziel gesetzt, ein umfassendes hochschulweites Qualitätsmanagementsystem zu errichten. Dieses prozessorientierte Qualitätsmanagementsystem wird in seiner finalen Version alle Bereiche der Hochschule inklusive der Gleichstellung umfassen.

Die Hochschule sieht ein großes Potenzial, ihre Ziele zu verwirklichen und die Frauenförderung mit den genannten Maßnahmen umzusetzen. Allerdings sind dafür erhebliche Ressourcen notwendig, für die die Hochschule Drittmittel einwerben muss.

## 5 Quellen

CEUS-FH; CEWS; Statistisches Bundesamt; Hochschulinterne Datenerhebungen; Landesamt für Statistik Bayern

Prof. Dr. Ute Ambrosius

Präsidentin der Hochschule für angewandte Wissenschaften Ansbach

Prof. Tanja Schmidt

Frauenbeauftragte der Hochschule für angewandte Wissenschaften Ansbach

Mai 2018