



## GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2023

### der Technischen Hochschule Rosenheim

**Verfasst von:**

**Prof. Dr. Brigitte Kölzer**, Gleichstellungsbeauftragte für Frauen im wissenschaftlichen Bereich

**Prof. Dr. Petra Bauer**, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für Frauen im wissenschaftlichen Bereich

**Prof. Dr. Nicole Strübbe**, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für Frauen im wissenschaftlichen Bereich

**Michaela Huber**, Gleichstellungsbeauftragte für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

**Mit Unterstützung von:**

**Prof. Dr. Uwe Strohecker**, Vizepräsident der Technischen Hochschule Rosenheim für Hochschulentwicklung und Qualitätsmanagement

**Nathalie Held**, Mitarbeiterin in der Stabstelle QM/akademische Controlling

**Bettina Moser**, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum Forschung, Entwicklung und Transfer

**Inhaltsverzeichnis**

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>3</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Grundlagen des Gleichstellungskonzepts</b> .....	<b>5</b>
1.1 Überblick über die Technische Hochschule Rosenheim .....	5
1.2 Aktuelle Ausgangslage des Themas Gleichstellung an der TH Rosenheim.....	7
1.3 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung .....	8
<b>2 Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich</b> .....	<b>11</b>
2.1 Entwicklung von Frauen und Männern an der TH Rosenheim nach wissenschaftlichen Hochschulgruppen.....	11
2.1.1 Studierende .....	12
2.1.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende.....	14
2.1.3 Professuren .....	16
2.1.4 Gremien und Leitungsfunktionen.....	19
2.2 Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung nach Hochschulgruppen im wissenschaftlichen Bereich .....	20
2.2.1 Studierende .....	20
2.2.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende.....	23
2.2.3 Professuren .....	24
2.2.4 Gremien und Leitungspositionen.....	28
<b>3 Gleichstellung beim wissenschaftsstützenden Personal</b> .....	<b>29</b>
3.1 Verwaltungspersonal .....	31
3.2 Technisches Personal .....	32
3.3 Maßnahmen für Mitarbeitende in Verwaltung und Technik .....	32
<b>4 Hochschulübergreifende Gleichstellungsmaßnahmen</b> .....	<b>34</b>
4.1 Entwicklung einer chancengerechten und diversen Organisationskultur .....	34
4.2 Familiengerechte Hochschule .....	36
<b>5 Zusammenfassung und Unterschriften</b> .....	<b>39</b>
<b>6 Literaturverzeichnis</b> .....	<b>41</b>

**Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1: Entwicklung der Anzahl Studierender an der TH Rosenheim.....	6
Abb. 2: Anteil von Frauen und Männern in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen.....	6
Abb. 3: Organisatorische Verankerung der Gleichstellung an der TH Rosenheim .....	9
Abb. 4: Frauenanteil in Lehre und Wissenschaft an der Hochschule 2022, Leaky Pipeline.....	11
Abb. 5: Entwicklung der Absolventinnen und Absolventen der letzten 10 Prüfungsjahre .....	12
Abb. 6: Vergleich des Frauenanteils bei Studierenden und Absolventen in Bachelor und Master an der TH Rosenheim .....	12
Abb. 7: Anteil weiblicher Studierender nach Fakultäten in den Jahren 2012, 2017 und 2022 .....	13
Abb. 8: Entwicklung des Anteils der Studienanfängerinnen in den MINT-Studiengängen der Fakultäten ING, HTB, WI, ANG, INF .....	14
Abb. 9: Wissenschaftliche Mitarbeitende nach Geschlecht im Zeitvergleich. ....	15
Abb. 10: Promovierende nach Geschlecht im Zeitvergleich. ....	15
Abb. 11: Anteil der Promovendinnen nach Köpfen in Prozent nach Fakultäten der Betreuenden.....	16
Abb. 12: Entwicklung prozentualer Anteil von Frauen an Professuren an der TH Rosenheim .....	17
Abb. 13: Verteilung der Professuren nach Organisationseinheiten .....	17
Abb. 14: Frauenanteil in den Stufen der Berufungsverfahren 2017 bis 2022 an der TH Rosenheim .....	18
Abb. 15: Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen im wissenschaftlichen Bereich... ..	19
Abb. 16: Frauen in Dekanaten bzw. Fakultätsleitungen.....	19
Abb. 17: Berechnung der Zielquote des Anteils von Professorinnen in den Fakultäten der TH Rosenheim auf Basis der Kaskadenmodells und Validierung durch Abfrage einer Prognose bei den Dekanaten .....	25
Abb. 18: Verteilung des wissenschaftsstützenden Personals im Vergleich zu den Fachhochschulen in Bayern .....	29
Abb. 19: Verteilung der Frauen und Männer in Voll- und Teilzeitarbeit im Vergleich zu den Fachhochschulen in Bayern .....	29
Abb. 20: Verteilung von Frauen und Männer auf Führungs- und Leitungsfunktionen im Verwaltungsbereich .....	30
Abb. 21: Tabelle der Qualifikationsebenen im öffentlichen Dienst.....	31
Abb. 22: Anteil von Frauen und Männern nach Qualifikationsebenen (QE) im Verwaltungsdienst .....	31
Abb. 23: Anteil von Frauen und Männern nach Qualifikationsebenen (QE) im Technischen Dienst.....	32
Abb. 24: Überblick über neue Maßnahmen in der Gleichstellungsarbeit .....	39

## Abkürzungsverzeichnis

ADKAR	Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement
ANG	Fakultät für Angewandte Natur- und Geisteswissenschaften
BayGIG	Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
BayHIG	Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz
BayHSchG	Bayerisches Hochschulgesetz
BuKoF	Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen
BW	Fakultät für Betriebswirtschaft
CC	Campus Chiemgau
CEUS	Computerbasiertes Entscheidungsunterstützungssystem für das Hochschulwesen in Bayern
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
CTW	Chemische Technologie und Wirtschaft, Campus Burghausen
DCND	Dual Career Netzwerk Deutschland
EHL	Erweiterte Hochschulleitung
GSW	Fakultät für Angewandte Gesundheits- und Sozialwissenschaften
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
HERO	HEalth University @TH ROsenheim
HL	Hochschulleitung
HPP	Hochschul-Praxis-Partner
HTB	Fakultät für Holztechnik und Bau
IAD	Fakultät für Innenarchitektur, Architektur und Design
INF	Fakultät für Informatik
ING	Fakultät für Ingenieurwissenschaften
LaKoF	Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen
LfbA	Lehrkräfte für besondere Aufgaben
LUVF	Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung
MINT	Mathematik, Informationstechnologie, Naturwissenschaft und Technik
PLV	Probelehrveranstaltungen
PP2030	Professorinnen-Programm, Förderlinie des Bundes
QE	Qualifikationsebene
StMWK	Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
SW	Fakultät für Sozialwissenschaften
WI	Fakultät für Wirtschaftsingenieurwesen
ZFET	Zentrum für Forschung, Entwicklung und Transfer

## 1 Grundlagen des Gleichstellungskonzepts

Das vorliegende Gleichstellungskonzept von 2023 ist das sechste von der Hochschule erstellte Gleichstellungskonzept und wurde im Team von allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren im Bereich Gleichstellung erarbeitet. Die Ziele und Maßnahmen wurden in Zusammenarbeit der drei zentralen Hochschul-Beauftragten für Gleichstellung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich (nachfolgend „Frauenbeauftragte“ genannt), der 11 dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultäten und Standorte und zwei Mitgliedern der Hochschulleitung auf zwei Strategie-Tagungen im Januar 2023 diskutiert und entwickelt. Diese wurden im Anschluss mit der erweiterten Hochschulleitung und dem Senat abgestimmt und verabschiedet.

### 1.1 Überblick über die Technische Hochschule Rosenheim

Die TH Rosenheim bildet Studierende in über 40 Studiengängen der Fachrichtungen Technik, Wirtschaft, Gestaltung, Soziales und Gesundheit aus. Im Jahr 2022 lehrten 182 Professorinnen und Professoren in zehn Fakultäten an den vier Standorten Rosenheim, Burghausen, Mühldorf und Traunstein. Als einer der bedeutendsten Hochschulstandorte Südostbayerns ist die TH Rosenheim wichtiger Kooperationspartner für Wissenschaft und Industrie und arbeitet in einer Vielzahl von nationalen und internationalen Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit renommierten Forschungsinstitutionen und Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft zusammen.

Zum Wintersemester 2022/23 waren **6.403 Studierende** immatrikuliert. Seit 2012 stieg die Anzahl der Studierenden um 28%. Während die Anzahl der Studierenden am Standort Rosenheim stagniert, wachsen die neuen Standorte Campus Burghausen, Campus Mühldorf und Campus Traunstein (siehe Abb. 1).

Zum **Stichtag 31.12.2022** hatte die Hochschule **776 Beschäftigte**, das sind fast 20 % mehr als 2017 mit 633 Beschäftigten. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten ist nach Gruppen sehr unterschiedlich ausgeprägt. So ist die größte Gruppe, Beschäftigte in der Verwaltung mit 76%, überwiegend weiblich, gefolgt von 75% Frauen bei Lehrkräften für besondere Aufgaben. Auch studentische Hilfskräfte / Tutorinnen sind zu 50% weiblich. In allen anderen Beschäftigungsgruppen **sind Frauen unterrepräsentiert**. Am stärksten fällt dies bei den Beschäftigten im Technischen Dienst mit 18 % auf. Bei der Gruppe der Professuren beträgt der Anteil der Professorinnen 25%.(siehe Abb. 2)

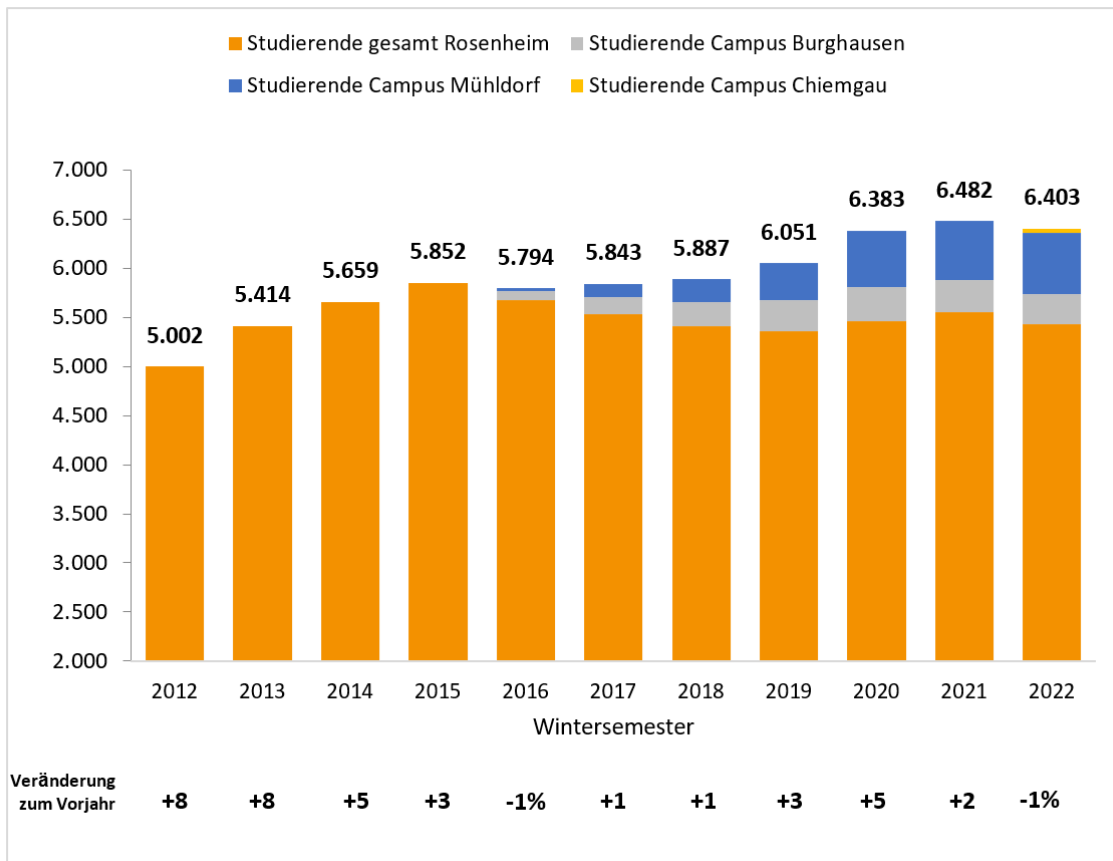


Abb. 1: Entwicklung der Anzahl Studierender an der TH Rosenheim

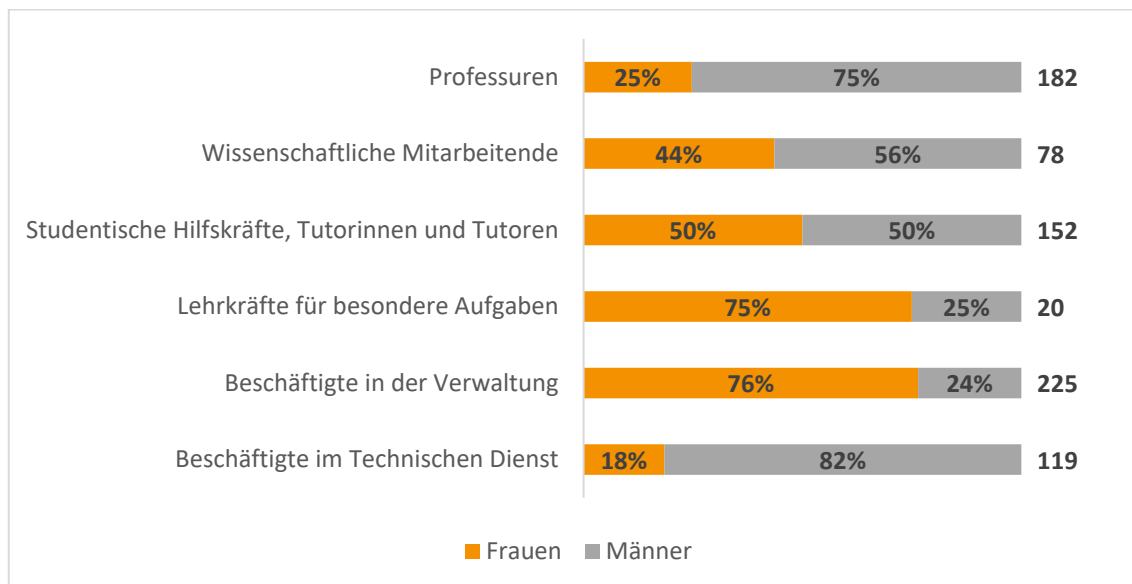


Abb. 2: Anteil von Frauen und Männern in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen



## 1.2 Aktuelle Ausgangslage des Themas Gleichstellung an der TH Rosenheim

An der TH Rosenheim sind die Themen Förderung der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in der Zielvereinbarung zwischen der TH Rosenheim und dem Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BayStMWK)<sup>1</sup> und dem Gleichstellungskonzept verankert.

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) wurde mit dem Ziel erlassen, „die **Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern** im öffentlichen Dienst [...] unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“<sup>2</sup> zu fördern. Nach Maßgabe des BayGIG obliegt es der Hochschule in fünfjährigem Turnus ein Gleichstellungskonzept sowie jeweils nach zweieinhalb Jahren eine tabellarische Datenübersicht zu erarbeiten. Diese beiden Dokumente dienen als wesentliches Instrument zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Arbeits- und Bildungssituation von Frauen und Männern an der Hochschule.<sup>3</sup>

Die Zielvereinbarung der Hochschule mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst aus dem Jahr 2023 enthält konkrete Zielvorgaben für die Frauenquote bei Professuren auf Basis des Kaskadenmodells. Die Zielvereinbarung ist mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept von 2023 abgestimmt.<sup>4</sup>

Neben zahlreichen **erfolgreich umgesetzten Maßnahmen** für einzelne Hochschulgruppen (siehe auch Kapitel 3) wurden in den vergangenen fünf Jahren - trotz Einschränkungen der Corona-Pandemie - auch einige strukturelle und organisatorische Maßnahmen implementiert die einen großen Schritt in Richtung Gleichstellung bewirkt haben:

- 2018 – Gründung des **Familienbüros** und Etablierung zahlreicher Maßnahmen zur Unterstützung von Erziehungs- und Pflegeaufgaben sowie Maßnahmen für eine familienfreundliche Hochschule, insb. Kinderbetreuung, in der die Förderung der Chancengleichheit und Diversität einen fundamentalen Stellenwert hat.
- 2020 – Erarbeitung eines Leitfadens für **geschlechtersensible Sprache, dieser ist** seitdem für die formelle interne und externe Kommunikation verbindlich.
- 2021 - Komplette Überarbeitung und Etablierung eines neuen **Berufungsprozesses** zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei Professuren. Wesentliche Neuerungen sind hierbei eine Frauenquote für Berufungskommissionen von mind. 30%, eine stärkere Einflussnahme der Frauenbeauftragten der Fakultät und die Verpflichtung zur Festlegung fest definierter Anforderungskriterien über den gesamten Berufungsprozess.
- 2021 - Beitritt zum Netzwerk Familie in der Hochschule e. V. (FidH). Durch die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ hat sich die TH Rosenheim verpflichtet, die in der Charta festgelegten Standards für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden

---

<sup>1</sup> (BayStMWK, 2023)

<sup>2</sup> (BayGIG, 1996)

<sup>3</sup> (BayHSchG, 2006)

<sup>4</sup> (BayStMWK, 2023)

Tätigkeiten umzusetzen und alle dabei in der Gesellschaft gelebten, vielfältigen Formen von Familie einzubeziehen. In den vergangenen Jahren konnten zahlreichen Maßnahmen hierzu entwickelt und aufgebaut werden.

- 2021 – Konzeption und Projektmanagement der hochschulübergreifenden Kampagne „Werde Professorin“ für die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF), die 2022 mit dem Impact of Diversity Award ausgezeichnet wurde und durch die das Thema Professorin als Berufsfeld eine breite Aufmerksamkeit fand.<sup>5</sup>
- 2022 – Einrichtung einer unabhängigen „**Beratungsstelle für Sexuelle Diskriminierung**“ mit Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt (nach Artikel 25 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz BayHIG) inklusive einer Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung.<sup>6</sup>
- 2022 – Aufbau und Implementierung des **regionalen Netzwerks „MINTNetz18+“** zur Nachwuchsförderung mit dem Ziel, junge Menschen und hier vor allem junge Frauen für technisch und naturwissenschaftlich geprägte Berufe zu begeistern. Das Netzwerk aus Unternehmen und Schulen in Südostbayern sowie der Hochschule als zentrale Organisationseinheit wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.<sup>7</sup>
- 2022 – Im Rahmen des vom Bildungsministerium für Forschung und Entwicklung geförderten Projekts **FH Personal / HERO** strebt die TH Rosenheim an, den Anteil von Frauen in W1-Professuren zu erhöhen und ihre Karriereentwicklung zu fördern. Um dies zu erreichen, werden gezielte Rekrutierungsstrategien, Mentoring-Programme und transparente Evaluationskriterien eingeführt, um Chancengleichheit zu gewährleisten und Diversität in der akademischen Karriere zu stärken. Das HERO-Forschungsprojekt entwickelt dazu moderne Professur-Modell-Konzepte, die im Prozess die Chancengleichheit verbessern sollen, beispielsweise durch Etablierung eines Dual Career Services.<sup>8</sup>

### 1.3 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung

Die TH Rosenheim hat den Grundsatz der Gleichstellung und Diversität aller Beschäftigten nachhaltig im Leitbild verankert. Unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Fähigkeiten wird die Vielfalt aller Mitglieder der TH Rosenheim als Stärke und Bereicherung gesehen.<sup>9</sup>

Die folgenden Ebenen und Personen sind in der Hochschulorganisation für das Thema Gleichstellung verantwortlich:

---

<sup>5</sup> (LaKoF, 2020)

<sup>6</sup> (TH Rosenheim (1), 2024)

<sup>7</sup> (TH Rosenheim (2), 2024)

<sup>8</sup> (TH Rosenheim, 2023)

<sup>9</sup> (TH Rosenheim (4), 2024)



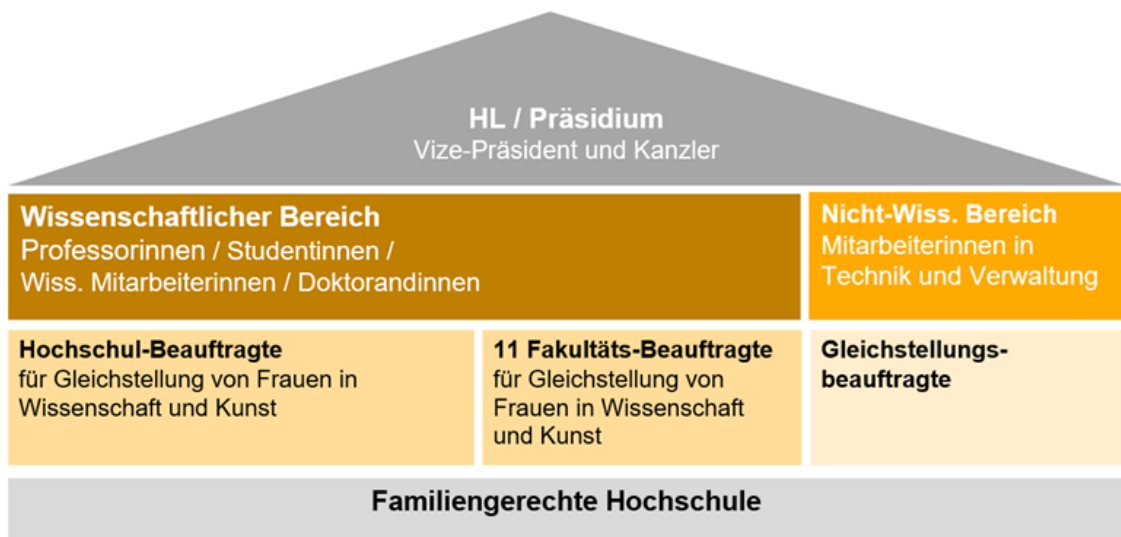


Abb. 3: Organisatorische Verankerung der Gleichstellung an der TH Rosenheim

In der **Hochschulleitung** ist ein Mitglied (Prof. Dr. Uwe Strohbeck) u. a. zuständig für die Themen Gender und Gleichstellung, Familie und Diversität. Die anderen Mitglieder der HL sind in ihren Bereichen verantwortlich für die Durchsetzung der Gleichstellung. Bei allen Beteiligten der HL hat das Thema einen hohen Stellenwert und wird bei allen strategischen Entscheidungen mit berücksichtigt.

Die **drei zentralen Hochschul-Beauftragten für die Gleichstellung** von Frauen in der Wissenschaft haben jeweils ihre eigenen Zuständigkeitsbereiche und arbeiten eng mit der HL zusammen: (Stand 2023)

- Prof. Dr. Brigitte Kölzer (Hochschul-Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft) ist zuständig für Gleichstellung in den Hochschulgruppen Professorinnen und weibliche Lehrkräfte, Studentinnen und für allgemeine Veranstaltungen/PR. Zusätzlich ist sie Mitglied in allen zentralen Hochschul-Gremien.
- Prof. Dr. Nicole Strübbe (Stellv. Hochschul-Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft) ist verantwortlich für MINT-Förderung bei Schülerinnen und Kindern sowie für Promovendinnen und den wissenschaftlichen Nachwuchs.
- Prof. Dr. Petra Bauer (Stellv. Hochschul-Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft) verantwortet den Bereich „Familienfreundliche Hochschule“ und leitet das Familienbüro (Arbeiten und Studieren mit Kind, Pflege von Angehörigen, Dual Career Service).

Die **dezentralen Fakultäts-Beauftragten für die Gleichstellung** von Frauen in der Wissenschaft der 11 Fakultäten bzw. Standorte sind verantwortlich für die Gleichstellung in den Berufungsverfahren und für Themen auf Fakultätsebene. Die Gleichstellungsbeauftragte Michaela Huber ist zuständig für Mitarbeiterinnen im Nicht-Wissenschaftlichen Bereich

Regelmäßige Treffen vertiefen die **Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den Akteurinnen und Akteuren** und fördern den ohnehin schon sehr guten Kontakt. Die Fakultäten beteiligen sich sehr aktiv an der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen und die Unterstützung durch die Verwaltung ist gut. Mit viel Engagement und Motivation sind sie in Berufungsverfahren und sonstige Aktivitäten der Gleichstellung eingebunden. Alle zentralen und dezentralen Beauftragten für die Gleichstellung treffen sich dreimal im Semester, sowie einmal jährlich zu einer zweitägigen Strategietagung. Auf dieser werden die Entwicklungen diskutiert und neue Maßnahmen definiert

Ein sehr enger Kontakt zu den Unternehmen der Region, ein [aktives Mentoring-Netzwerk](#) und die Mitgliedschaft im Aktionsbündnis IFT mit anderen Gleichstellungsakteurinnen der Region unterstützt die Förderung von Frauen an der Hochschule. Zusätzlich nehmen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule regelmäßig an **Treffen der LaKoF Bayern**, an der BuKoF, an Jahrestagungen des Netzwerks Familie in der Hochschule (FidH) und weiteren regionalen Netzwerktreffen teil.

Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft erhalten **eine Deputatsermäßigung**, um ihre Gleichstellungsarbeit leisten zu können. Zur Unterstützung bei der Umsetzung der aufgeführten Programme sind an der Hochschule zum Stand 31.12.2022 zwei Mitarbeiterinnen für den Bereich Frauen und Gleichstellung und drei Mitarbeiterinnen für die familiengerechte Hochschule in Teilzeit eingesetzt. In den vergangenen Jahren konnte im Frauen- und Familienbüro ein stabiles Team zur Umsetzung der Maßnahmen aufgebaut werden. Zur nachhaltigen Sicherung dieser Aufgaben ist eine Entfristung der Stellen geplant. Nur so kann eine Verstetigung und eine Entwicklung von Maßnahmen für alle Gruppen der THRO kontinuierlich sicher gestellt werden

## 2 Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich

### 2.1 Entwicklung von Frauen und Männern an der TH Rosenheim nach wissenschaftlichen Hochschulgruppen

Zu der nachfolgend dargestellten Entwicklung des Frauenanteils an der TH Rosenheim wurden Daten aus der hochschulinternen Personalstatistik sowie dem landesweiten DWH-System CEUS<sup>10</sup> für den Stichtag 31.12.2022 zusammengefasst. Seit 2021 wird auch das Geschlecht „unbekannt“ mit erfasst. Auf Basis der vorliegenden Gleichstellungskonzepte sind die meisten Daten im 5-Jahres-Vergleich für 2012, 2017 und 2022 dargestellt.

Betrachtet man den Frauenanteil aller Hochschulgruppen im wissenschaftlichen Bereich, dann zeigt sich: je höher der Grad der wissenschaftlichen Tätigkeit, desto weniger Frauen gibt es. Ein gravierender Sprung zeigt sich zwischen der Gruppe der Bachelor-Studentinnen mit 40% und den Master-Studentinnen / Doktorandinnen bzw. Professorinnen mit ca. 25%.

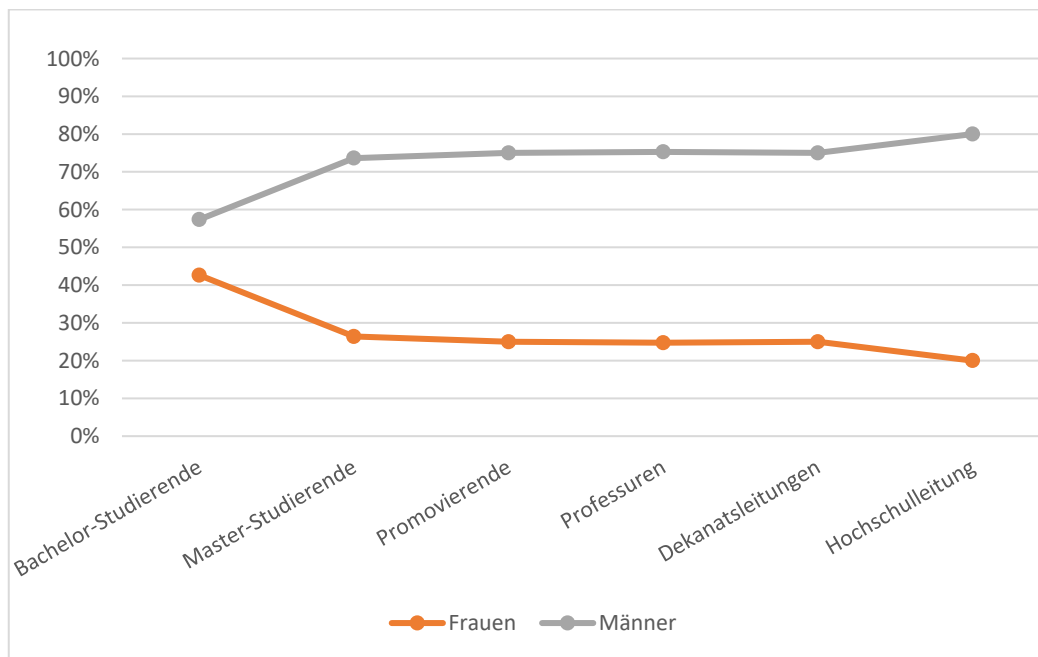


Abb. 4: Frauenanteil in Lehre und Wissenschaft an der Hochschule 2022, Leaky Pipeline

Nachfolgend werden Hochschulgruppen im Verlauf ihres akademischen Werdegangs nach Geschlecht im Zeitablauf dargestellt und bewertet:

1. Studierende
2. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende
3. Professuren
4. Gremien und Leitungspositionen

<sup>10</sup> (CEUS, 2024)

## 2.1.1 Studierende

Von den 6.403 im Wintersemester 2022/23 Immatrikulierten waren 42% weiblich. Der Anteil der Absolventinnen hat sich, trotz einer Verdoppelung der Studierendenzahl, zwischen 2012 und 2022 kaum geändert.

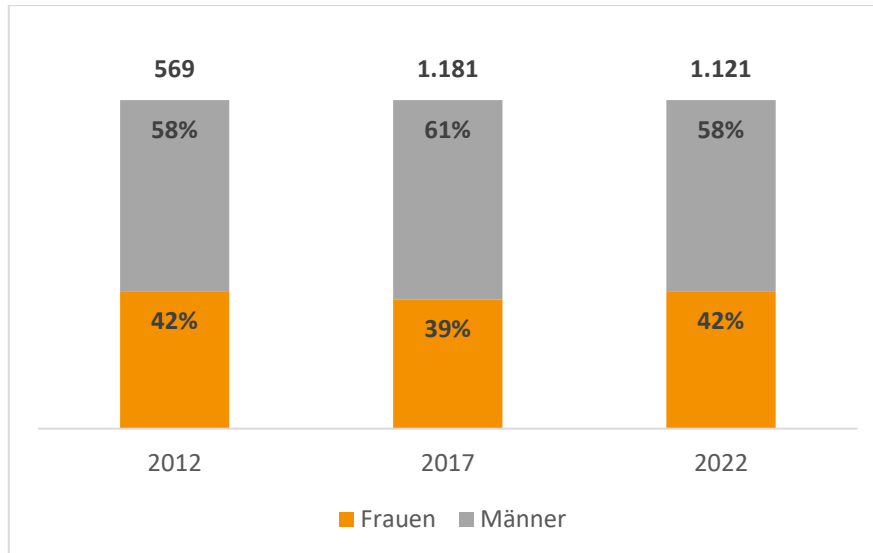


Abb. 5: Entwicklung der Absolventinnen und Absolventen der letzten 10 Prüfungsjahre

Unterscheidet man die grundständigen oder berufsbegleitenden Bachelorstudiengänge von den konsekutiven oder berufsbegleitenden Masterstudiengängen der Hochschule, ergibt sich nochmals ein differenzierteres Bild. Hier sinkt der Anteil der Absolventinnen in Master-Studiengängen auf 25 % im Vergleich zu 48 % in Bachelor-Studiengängen.

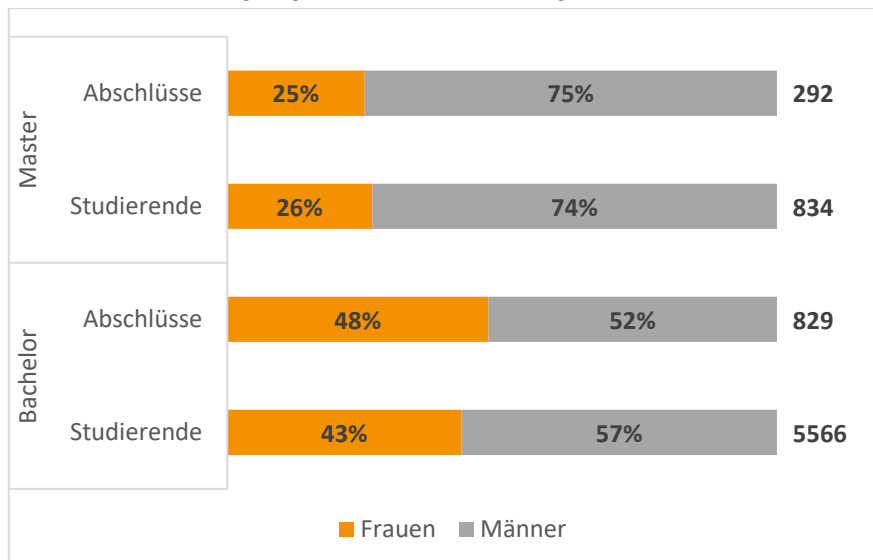


Abb. 6: Vergleich des Frauenanteils bei Studierenden und Absolventen in Bachelor und Master an der TH Rosenheim

Grund dafür ist vor allem, dass das Angebot an Master-Studiengängen an der TH Rosenheim stark technisch geprägt ist und dadurch der Frauenanteil gering ist. Eine Entwicklung von zusätzlichen Master-Studiengängen an den relativ neuen Fakultäten für

Gesundheit und Sozialwissenschaften könnte zukünftig zu einem höheren Anteil Master-Studentinnen führen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt, dass der Anteil weiblicher Studierender nach Fakultäten sehr unterschiedlich ist. Mit 82 % findet sich, mit leichtem Rückgang seit 2012, der höchste Frauenanteil in den Fakultäten Innenarchitektur, Architektur, Design sowie Gesundheits- und Sozialwissenschaften. Dagegen studieren im Bereich Ingenieurwissenschaften nur wenig Frauen – mit einem leichten Zuwachs von 10 % auf 14 %.

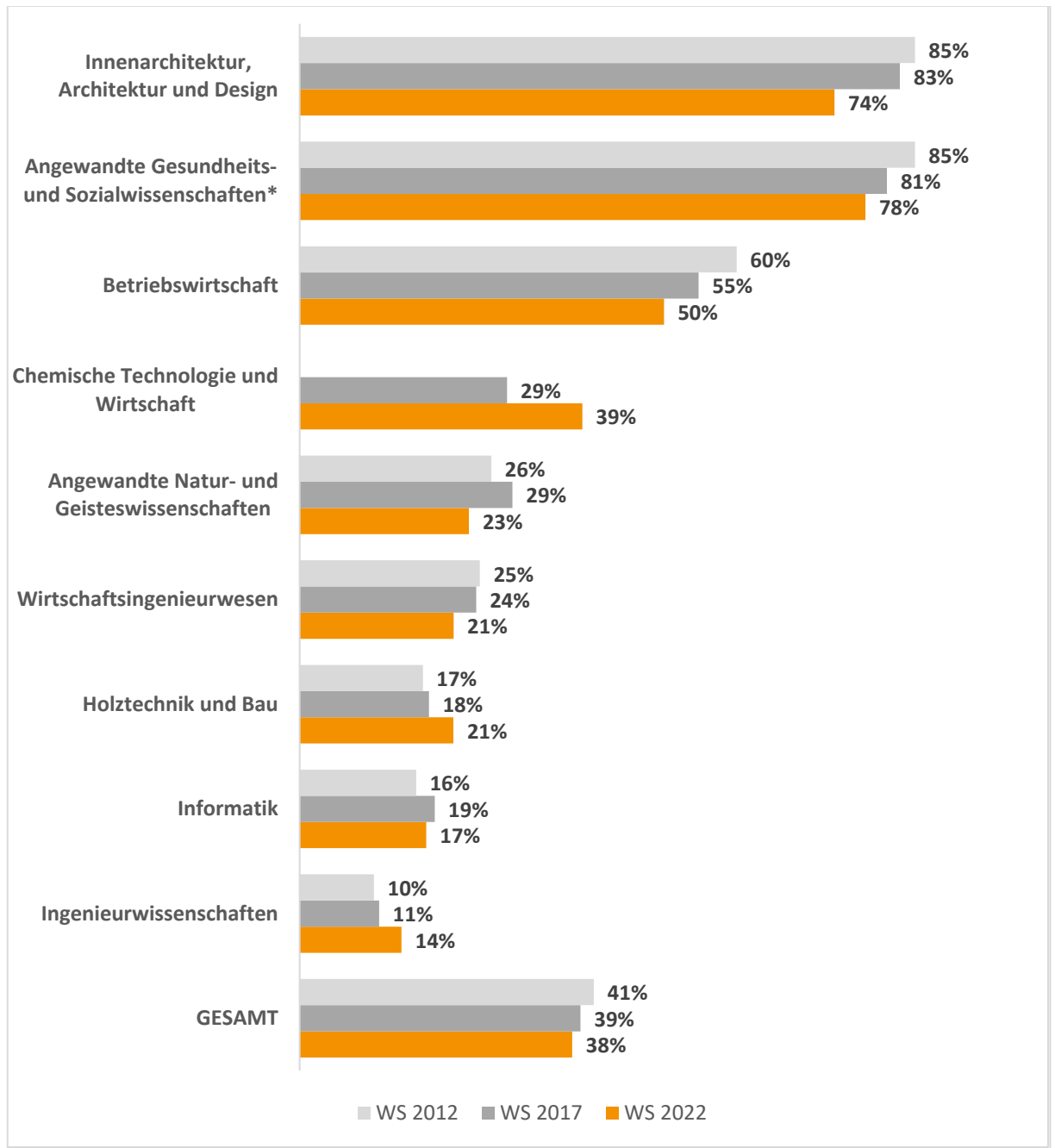


Abb. 7: Anteil weiblicher Studierender nach Fakultäten in den Jahren 2012, 2017 und 2022

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht nochmals die Entwicklung der Studentinnen in MINT-Studiengängen:

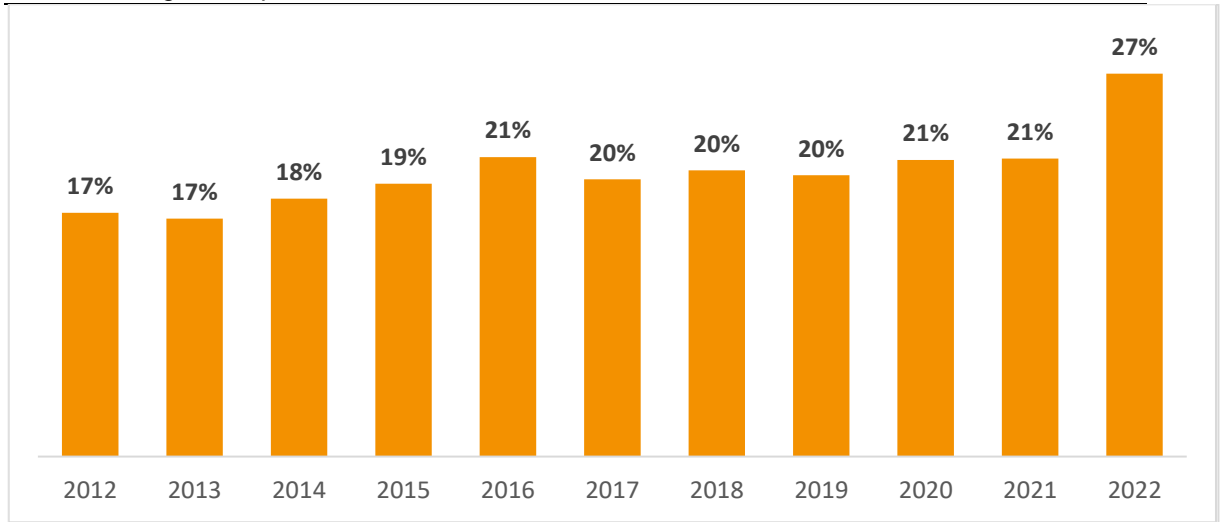


Abb. 8: Entwicklung des Anteils der Studienanfängerinnen in den MINT-Studiengängen der Fakultäten ING, HTB, WI, ANG, INF

### Fazit:

Die Hochschule hatte im Gleichstellungskonzept von 2018 das Ziel definiert, den Anteil der Studienanfängerinnen in den MINT – Studiengängen von 20 % in 2017 bis 2022 um 1 Prozentpunkt pro Jahr auf 25 % zu steigern. Dieses Ziel wurde bis 2021 nicht erreicht – der überraschend hohe Wert von 2022 könnte ein zufälliger Ausreißer sein, hier bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten. Dennoch besteht noch ein hohes Potential zur Steigerung des Frauenanteils im MINT-Bereich.

Hierfür wurden in den letzten Jahren intensive Maßnahmen eingesetzt und insb. die Kommunikation an Schulen und in der Öffentlichkeit verstärkt. Dennoch besteht noch ein großes Potential und Wachstumsmöglichkeiten zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Studienfächern. Es fehlen immer noch Anreize und Vorbilder, die das Studien- und Arbeitsfeld der MINT-Fächer für Schülerinnen und junge Frauen attraktiv erscheinen lassen. Viele junge, noch eher unsichere Mädchen suchen sich eher Studienfächer, für die sie Akzeptanz von Familie und Freunden und Freundinnen bekommen. Die Anerkennung der Peer Group spielt gerade bei Schülerinnen eine große Rolle und führt dazu, dass schon bei sehr jungen Schülerinnen Mathematik und Technik als wenig attraktiv empfunden wird. Die klassischen, traditionellen Rollenbilder und Verhaltensweisen sind insgesamt nach wie vor weit verbreitet.

### 2.1.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende

Unter den 84 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind 44% Frauen. Im Vergleich zu 2017 hat sich sowohl die Anzahl der Mitarbeitenden als auch der Anteil der Frauen erhöht (2017: 31 Mitarbeitende und davon 39% Frauen).



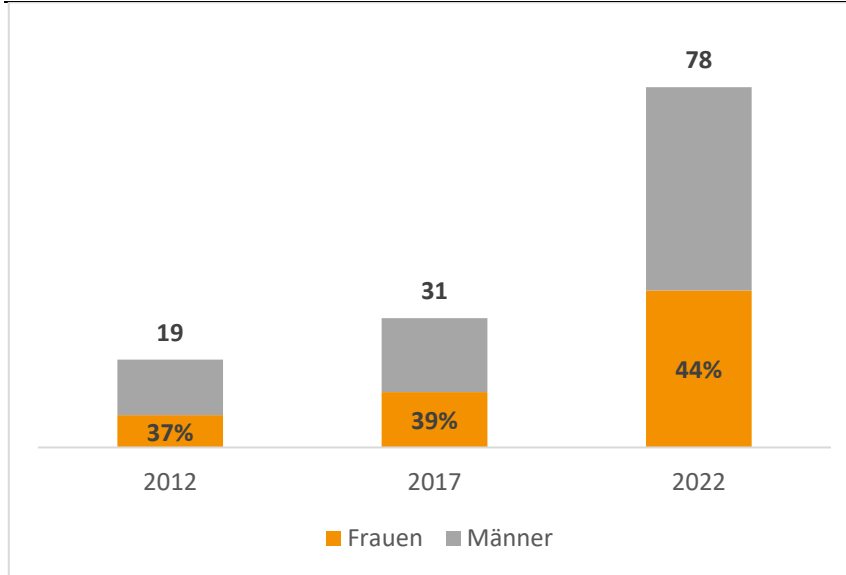


Abb. 9: Wissenschaftliche Mitarbeitende nach Geschlecht im Zeitvergleich.

Im Vergleich zum Durchschnitt von 42% an den bundesdeutschen Fachhochschulen<sup>11</sup> sind Frauen im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der TH Rosenheim mit 44% etwas höher vertreten und es besteht kein gravierender Anpassungsbedarf.

Von den wissenschaftlich Mitarbeitenden nehmen 32 an einem **Promotionsverfahren** teil, hierunter 12 Frauen. Die Anzahl ist seit 2017 nur leicht gestiegen.

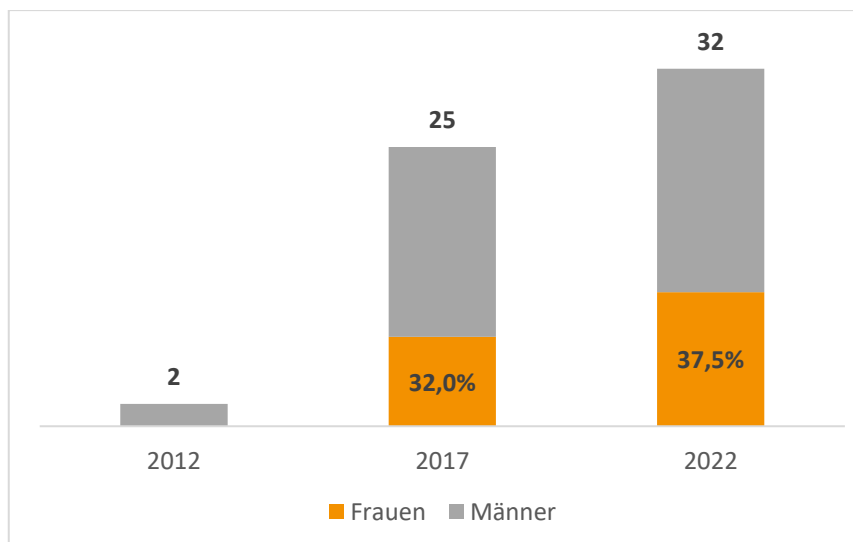


Abb. 10: Promovierende nach Geschlecht im Zeitvergleich.

Während in der Fakultät GSW sieben Frauen und keine Männer promovieren, sind es in der Fakultät ING ausschließlich Männer. Vier Fakultäten und Standorte haben gar keine Promovierenden.

<sup>11</sup> (Statistisches Landesamt Bayern (1), 2022)

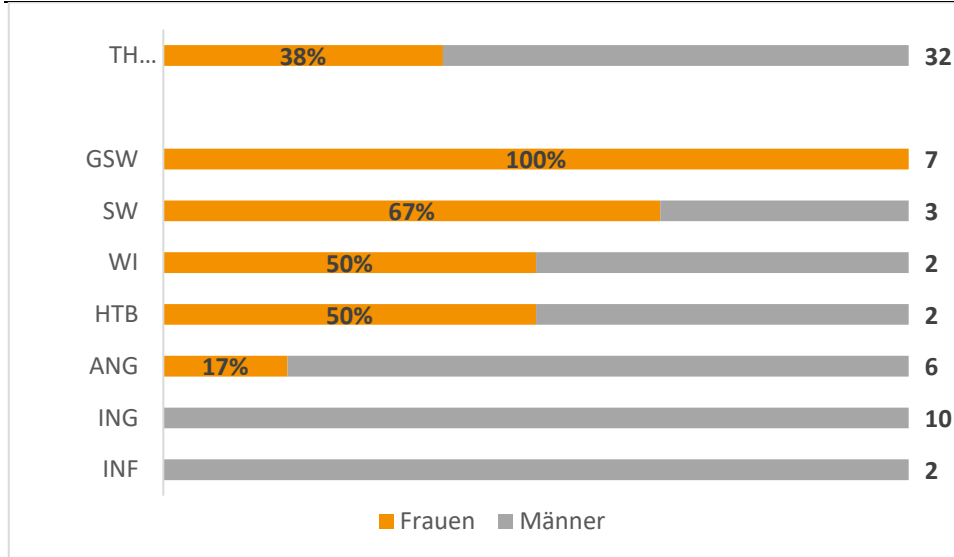


Abb. 11: Anteil der Promovendinnen nach Köpfen in Prozent nach Fakultäten der Betreuenden.

### Fazit:

Ein Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt zeigt, dass noch Potential bei den Promovendinnen besteht, v. a. im Bereich Ingenieurwissenschaften und Informatik. In 2022 wurden bundesweit 46% der Promotionen von Frauen verfasst, vor allem der Bereich Gesundheitswesen ist mit 59 % Frauen besonders stark.<sup>12</sup> Hier besteht für die TH Rosenheim ein großes Potential, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.

### 2.1.3 Professuren

Zum Stichtag 31.12.2022 waren 182 Professorinnen und Professoren an der Hochschule beschäftigt. Mit 46 Professorinnen und einem **Anteil von 25 %** hat sich der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professuren von 2017 bis 2022 mit einer Steigerung um 44 % (+11 %-Punkte) sehr positiv entwickelt und hat sich an den Durchschnitt aller bayerischen Hochschulen angenähert und sogar den Durchschnitt der staatlichen Fachhochschulen in Bayern (21% Frauen) weit übertroffen.<sup>13</sup> Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der an der Hochschule beschäftigten Professorinnen der letzten 10 Jahre.

<sup>12</sup> (GWK (1), 2023)

<sup>13</sup> (Statistisches Landesamt Bayern (2), 2022)

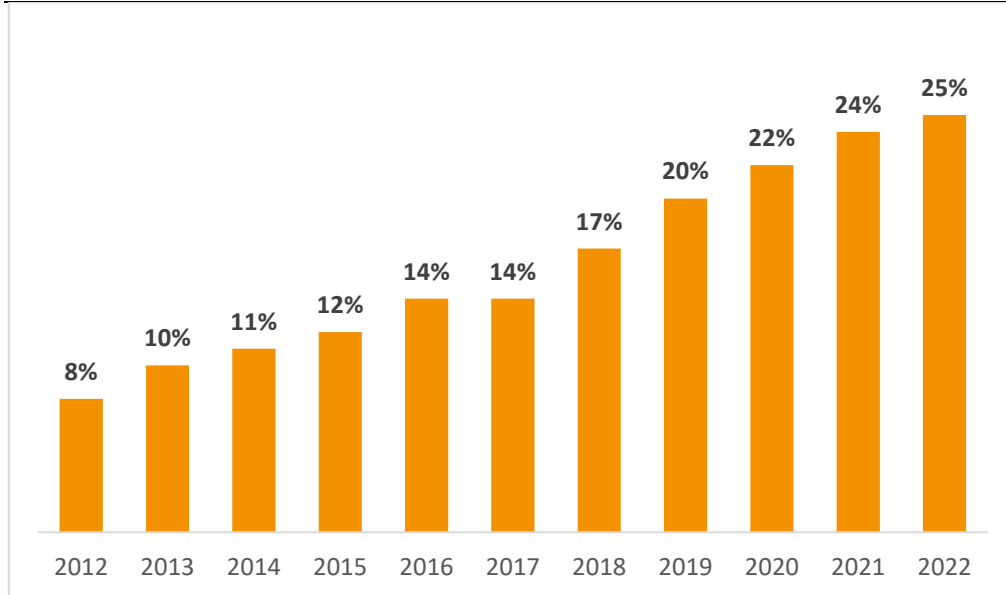


Abb. 12: Entwicklung prozentualer Anteil von Frauen an Professuren an der TH Rosenheim

Im Vergleich der Fakultäten zeigt sich ein sehr unterschiedlicher Frauenanteil. Keine Fakultät hat ein ausgeglichenes Geschlechterbild, wenngleich die Fakultäten SW, GSW und BW mit über 40 % einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aufweisen. In den technisch orientierten Fakultäten dagegen ist der Frauenanteil immer noch sehr gering.

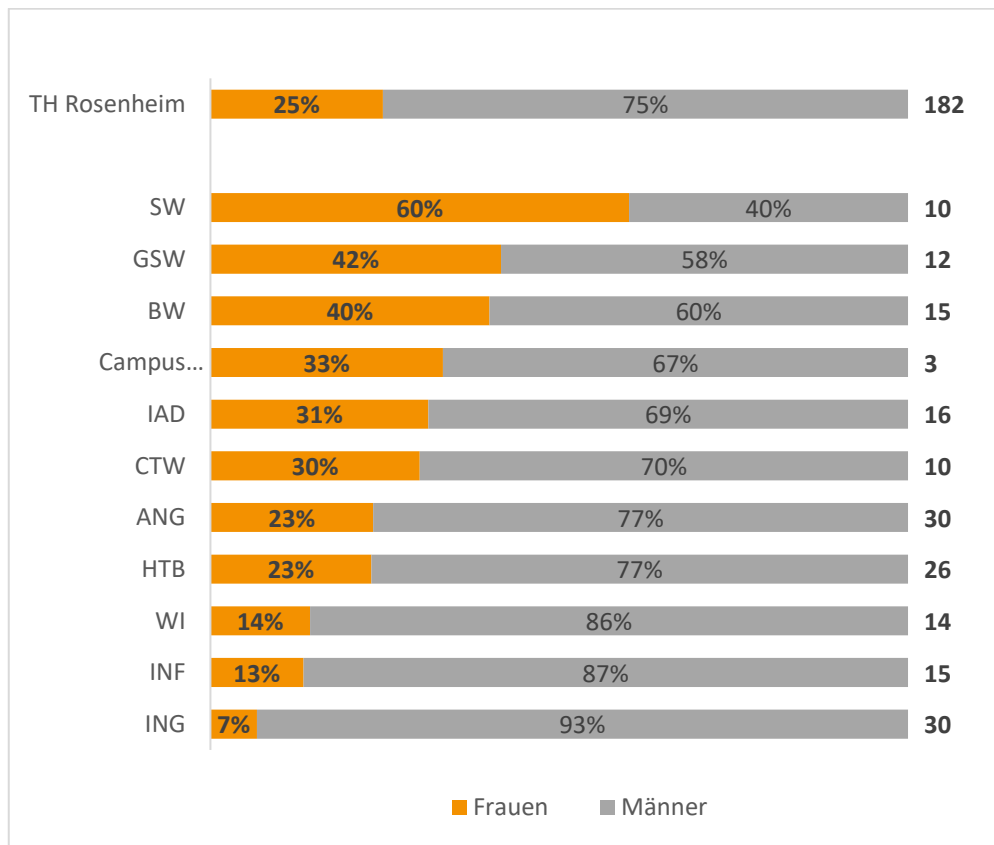


Abb. 13: Verteilung der Professuren nach Organisationseinheiten

Fast alle Fakultäten konnten aber in den letzten Jahren die Anzahl der Professorinnen steigern. Hier haben insb. die Fakultäten HTB mit einem Plus von 6 neuberufenen Professorinnen (vorher 0) und die Fakultät Sozialwissenschaften mit ebenfalls 6 neuberufenen Frauen den größten Anteil. Unverändert ist der Frauenanteil an den Fakultäten GSW, IAD und WI, obwohl gerade hier das Potential qualifizierter Frauen hoch ist.

Eine Analyse der **Berufungsverfahren** von 2017-2022 zeigt keinen eindeutigen zeitlichen Trend, der Anteil von Frauen ist sehr unterschiedlich. Im Vergleich der Bewerbungen, Einladungen zu Probelehrveranstaltungen (PLV) und Ernennungen, die auf Frauen entfielen, zeigt sich unverändert ein zunehmender Anteil an Frauen im Verlauf des Berufungsprozesses. So zeigt die nachfolgende Tabelle zu Berufungsverfahren zum einen, dass zwar der Frauenanteil an Bewerbungen mit durchschnittlich **25 % eher gering** ist. Jedoch ist die Erfolgsquote bei den Berufungen **mit 38 %** im Vergleich zum Frauenanteil an Bewerbungen überdurchschnittlich hoch!

Jahr	Berufungsverfahren	Bewerbungen von Frauen in %	Einladungen zu PLV Frauen in %	Berufene Frauen in % der Verfahren
2017	9	23%	29%	53%
2018	10	18%	25%	40%
2019	17	26%	28%	24%
2020	9	43%	46%	56%
2021	13	18%	18%	23%
2022	11	27%	36%	55%
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>25%</b>	<b>30%</b>	<b>38%</b>

Abb. 14: Frauenanteil in den Stufen der Berufungsverfahren 2017 bis 2022 an der TH Rosenheim

Der geringe Frauenanteil an Bewerbungen ist vor allem durch eine hohe Anzahl an Stellenangebote mit technischer Ausrichtung begründet. So gab es insb. bei Stellen im Bereich Informatik / KI teilweise keine einzige Bewerberin. Die Daten aller bundesdeutschen Fachhochschulen weisen einen Frauenanteil bei Bewerbungen von 27 % und bei Berufungen von 33% aus. Bei Universitäten betragen die Werte 31 % und 43 %. Die TH Rosenheim schneidet im Vergleich dazu bei Berufungen sehr gut ab, hat aber noch Potential beim Frauenanteil an Bewerbungen.<sup>14</sup>

#### Fazit:

Das **Ziel** des Gleichstellungskonzepts 2018, **eine Frauenquote von 25 % bei Professuren**, wurde damit erreicht. Bei einer Steigerung von ca. 1% pro Jahr befindet sich Rosenheim in dem CEWS–Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten im oberen Bereich unter den besten 20% Fachhochschulen.<sup>15</sup>

Das zweite Ziel im Gleichstellungskonzept 2018 von **mindestens zwei Professorinnen** in jeder Fakultät, wurde auch erreicht.

<sup>14</sup> (GWK (2), 2022)

<sup>15</sup> (Löther, 2023)

Auch wenn sich bei Professuren eine sehr positive Entwicklung zeigt, sind dennoch nach wie vor Professorinnen in den technischen Fakultäten stark unterrepräsentiert und es besteht noch Potential zur Steigerung des Frauenanteils. Ein tiefergehende Analyse der Berufungsverfahren zeigt, dass vor allem die Anzahl der Bewerberinnen gesteigert werden muss und hier insb. bei Stellen im Bereich Technik und Informatik.

### 2.1.4 Gremien und Leitungsfunktionen

Im wissenschaftlichen Bereich waren 2022 25 % der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt – das ist zwar eine positive Entwicklung seit 2017, im Sinne der Gleichstellung jedoch bei weitem noch nicht ausreichend.

	2012			2017			2022		
	Mitglieder	Anzahl Frauen	Frauen in %	Mitglieder	Anzahl Frauen	Frauen in %	Mitglieder	Anzahl Frauen	Frauen in %
<b>Zentrale Gremien</b>									
Hochschulleitung	4	0	0%	4	0	0%	5	1	20%
Senat	11	2	18%	11	3	27%	9	3	33%
Hochschulrat	14	1	7%	14	2	14%	12	3	25%
Erweiterte Hochschulleitung	14	1	7%	14	4	29%	18	5	28%
Prüfungsausschuss							5	1	20%
Wissenschaftsrat							26	5	19%
<b>Gesamt</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>9%</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>21%</b>	<b>75</b>	<b>18</b>	<b>24%</b>

Abb. 15: Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen im wissenschaftlichen Bereich

Während sich der Anteil der Frauen in der **Erweiterten Hochschulleitung (EHL)** seit 2017 kaum verändert hat, zeigt sich ein zufriedenstellender Frauenanteil in den **Dekanaten** von 33 %. Hierbei ist vor allem die Anzahl der Studiendekaninnen gestiegen. Der Anteil der Frauen in Fakultätsräten entspricht in etwa dem Frauenanteil an den Professuren insgesamt. Die meisten Professorinnen in den Fakultäten sind überdurchschnittlich aktiv in der Selbstverwaltung, beispielsweise als Fakultätsfrauenbeauftragte, Auslandsbeauftragte, Didaktikbeauftragte oder Studiengangsleiterin.

Fakultät	2022		
	Mitglieder	Frauen	Frauen in %
Angewandte Natur- und Geisteswissenschaften	5	2	40%
Betriebswirtschaft	3	1	33%
Chemische Technologie und Wirtschaft (Burghausen)	7	3	43%
Gesundheits- und Sozialwissenschaften	3	2	67%
Holztechnik und Bau	8	3	38%
Informatik	3	0	0%
Ingenieurwissenschaften	9	1	11%
Innenarchitektur, Architektur, Design	3	1	33%
Sozialwissenschaften (Mühldorf)	3	2	67%
Wirtschaftsingenieurwesen	4	1	25%
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>33%</b>

Abb. 16: Frauen in Dekanaten bzw. Fakultätsleitungen

#### Fazit:

Vorrangiges Ziel des Gleichstellungskonzepts 2018 war es, dass der Anteil der Professorinnen an Gremien bzw. Leitungsfunktionen mindestens 30 % beträgt – abgeleitet

aus dem Ziel für Aufsichtsräte in Aktiengesellschaften. Dieses Ziel wurde nur im Senat und in den Fakultätsleitungen erreicht. In der Hochschulleitung, dem Hochschulrat und dem Wissenschaftsrat wurde 2022 der Anteil von mindestens 30% noch nicht erreicht.

## 2.2 Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung nach Hochschulgruppen im wissenschaftlichen Bereich

Abgeleitet aus der Datenanalyse werden nachfolgend die Ziele für die einzelnen Gruppen für die Jahre 2023 bis 2027 abgeleitet sowie geplante Maßnahmen zur Zielerreichung dargestellt.

### 2.2.1 Studierende

#### Ziele für der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden:

- Steigerung des Anteils der Studienanfängerinnen in technischen Studienfächern (IT/ING) von 24 % in 2022 auf den deutschlandweiten Referenzwert von 28 %.
- Steigerung des Anteils der Master-Studentinnen auf insgesamt mind. 40 % - analog zum Anteil der Bachelor-Studentinnen.

#### Maßnahmen:

Seit Jahren werden schon zahlreiche **bestehende Maßnahmen** erfolgreich umgesetzt, die weitergeführt werden sollen. Hierzu gehören z.B.:<sup>16</sup>

- Die TH Rosenheim führt viele Maßnahmen und **Veranstaltungen** durch, mit dem Ziel, das Interesse von Schülerinnen für technischen Studiengänge zu wecken und der traditionell geschlechtsspezifischen Studiengangswahl entgegenzuwirken. Hierzu gehören Schnuppertage für Schulklassen, Praktika, Girls'Day oder Ferienangeboten für zukünftige Studentinnen.
- Beteiligung am **Bayern-Mentoring**, welches MINT-Studentinnen mit Mentorinnen aus der Wirtschaft vernetzt. Das Programm wird zusätzlich mit Seminaren zur Persönlichkeitsentwicklung verknüpft und kann als Wahlmodul mit 3-5 ECTS angerechnet werden. Dieses professionelle Mentoring-Programm ist in Deutschland einzigartig und sowohl bei Studentinnen (ca. 30 Teilnehmerinnen) als auch bei einem Netzwerk aus inzwischen rund 60 Mentorinnen sehr anerkannt.
- Aufbau eines **Studentinnen-Networks** für alle Studentinnen ab dem 1. Semester mit einem Programm von Veranstaltungen mit Gender-Themen wie z.B. Studentinnen Rallye, Women Cinema oder Seminaren zur Persönlichkeitsentwicklung.
- Mit der Gründung des **MINT-Netzwerkes MINTnetz18+** Anfang 2023 hat die Technische Hochschule Rosenheim zusätzlich einen Rahmen geschaffen, in dem sich MINT-Akteure und Akteurinnen wie Schulen, MINT-Unternehmen, öffentliche Einrichtungen (z.B. Landratsämter, Stiftungen) und Vertreterinnen der Fachbereiche

<sup>16</sup> (TH Rosenheim (3), 2024)



der Hochschule vernetzen und gemeinsam Maßnahmen entwickeln, um die MINT-region 18 (Südostoberbayern) zu stärken. Als Ausrichter von u.a. Kinderunis, dem oberbayerischen Regionalwettbewerb von Jugend forscht und Projektträger des BMBF-geförderten Programmes zur Förderung von MINT-Kompetenzen von Mädchen (empowerMINT) wird die gesamte Bildungskette in den Blick genommen und spezifische, altersgerechte MINT-Programme angeboten.

- Information über Veranstaltungen und Themen zu Frauen und Familie auf dem **Instagram-Kanal Changing Roles**.

Folgende **neue Maßnahmen** für zukünftige und aktuelle Studentinnen (S) sind vorgesehen:

### **S1: Kommunikationskampagne zu MINT-Studiengängen für die Zielgruppe der Schul-Absolventinnen**

Konzeption und Umsetzung einer kreativen und aufmerksamkeitsstarken **MINT-Kampagne** für die Zielgruppe Schülerinnen über Plakate im Großraum Rosenheim / Südostbayern und Soziale Medien unter dem Motto „WO/MAN für die Zukunft studiert“. Geplant ist eine sehr authentische Gestaltung mit realen Studentinnen und ein sehr junges, modernes Design. Verschiedene witzige Sprüche zum Thema Technik und Nachhaltigkeit wechseln sich ab, da gerade Werte wie „Welt verbessern“, Nachhaltigkeit, Sinnhaftigkeit oder Purpose besonders wichtig für Mädchen sind. Da die Information über die Sozialen Medien für die Studiengangswahl von zunehmender Bedeutung für Jugendliche ist, werden sie teilweise auch schon sehr intensiv und professionell von anderen Hochschulen eingesetzt. Die TH Rosenheim möchte zukünftig den Schwerpunkt auf den Kanal TikTok ausweiten.<sup>17</sup> Über die Hälfte der im Jahr 2021 in Deutschland befragten 14- bis 19-Jährigen gab an, TikTok zu nutzen, davon sind 60 % weiblich. Allerdings bestehen derzeit noch wenig Kenntnisse und Erfahrungen an der TH Rosenheim und es soll deshalb mit einer Agentur zusammen gearbeitet werden.

### **S2: Gendersensible Information über Studiengänge und Studieninhalte**

Auf der Webseite, den sozialen Medien und bei Informationsveranstaltungen sollen Videos und Bildmaterial für MINT-Fakultäten erstellt werden, die besonders Studentinnen als Role Models in den Vordergrund stellen und Inhalte in authentischer Form zeigen. Angedacht ist auch, dass reale Studentinnen als Tutorin bzw. Hilfskraft für digitale FAQs zur Verfügung stehen. Ein Chatbot in Zusammenarbeit mit der Studienberatung ist derzeit in Konzeption.

### **S3: Weiterentwicklung des Mentoring-Programms zu „STEP – Student:IN“<sup>18</sup>**

Das bisherige Mentoring-Programm unter dem Dach des von der LaKoF organisierten und finanzierten Förderprogramm Bayern-Mentoring wird weiter ausgebaut. Unter dem Namen „STEP“ wird ein umfassendes Seminarprogramm zur Persönlichkeitsentwicklung speziell für Frauen angeboten. Das Programm umfasst wöchentliche Seminare

---

<sup>17</sup> (Granow, 2022)

<sup>18</sup> STEP steht hier für Skills, Training und Entwicklung von Potentialen

mit Top-Trainer und Trainerinnen aus dem Bereich Führungskräfteentwicklung, wie z.B. Konfliktmanagement, Präsentation und Kommunikation, Durchsetzungsfähigkeit oder Projekt- und Zeitmanagement. Die teilnehmenden Studentinnen werden als Kommunikatorinnen und Role Models in den Sozialen Medien eingesetzt. Zusätzlich wird das Programm auch auf andere Hochschulgruppen ausgeweitet, insb. eine Vernetzung zu Nachwuchswissenschaftlerinnen ist hier vorgesehen, ausgewählte Seminare können auch im Rahmen des Mentoring-Programms „STEP Doktor:IN“ (D1) besucht werden.

#### **S4: Motivation Bachelor-Studentinnen für ein Master-Studium**

Zur Steigerung der Anzahl Master-Studentinnen von derzeit 26 % auf 40 % sollen Informationsveranstaltungen in Bachelor-Studiengängen mit einem besonderen Fokus auf Frauen angeboten werden. Zusätzlich soll eine Information mit Role Models über die Instagram-Kanäle der TH Rosenheim und den Kanal „Changing Roles“ des Frauen- und Familienbüros ausgespielt werden.

#### **S5: Aufbau interdisziplinärer Studiengänge**

Interdisziplinäre Studiengänge sprechen die „traditionellen“ Interessen von Mädchen an und vermitteln dennoch technische Kompetenzen. Hier besteht eine große Chance, Schulabsolventinnen auch für Technik zu qualifizieren. Gleichzeitig erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, Professorinnen für den MINT-Bereiche zu gewinnen. Der Erfolg des Studiengang Medizintechnik (Frauenanteil 2022: 44 %) und des interdisziplinären Masterstudienganges Versorgungsforschung und -management hat dies schon gezeigt. Geplante Studiengänge sind z.B. im Themenfeld „**Digitales Mediendesign**“, eine Kombination aus Design, IT und Medien oder „**Digital Health**“, welcher die großen Bereiche Gesundheit und Informatik umfasst.

#### **S6: Aktivitäten für junge Schülerinnen**

Die bisherigen MINT-Aktivitäten für Schülerinnen sollen ausgeweitet werden um:

- Ferienbetreuung für Mädchen/Kinder im Alter von 8 – 12 Jahren bei Firmen und an der Hochschule: Hier gilt es, Kindern zu zeigen, wie spannend MINT-Berufsfelder und auch MINT-Unternehmen sein können.
- Kids-at-Work Day: Eltern sollen ihren Kindern zeigen, welchen wichtigen Beitrag sie für die Herstellung eines Produktes leisten. Kinder sind oft sehr stolz auf das Tun ihrer Eltern und erkennen, wo die Sinnhaftigkeit im Beruf der Eltern liegt.
- Maker-Space an der TH Rosenheim und mobile Maker-Spaces für Unternehmen und außerschulische Jugendeinrichtungen: Maker-Spaces fördern die Hands-On-Mentalität von Mädchen/Kindern und erwecken Interesse am Tüfteln
- DigiSkills@School: Nachmittagsprogramm für Schulen zur Vertiefung der allgemeinen Computerfähigkeiten wie Excel, Word, PPT, Python
- Eigene regionalweite MINT-Webseite: der regionalweiten MINT-Angebote auf einer Webseite mit Veranstaltungskalender

## 2.2.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende

### **Ziele für der Frauenanteil in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Promovierenden:**

- Für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen soll der Frauenanteil gehalten werden.
- Der Frauenanteil bei Promovierenden soll von heute 38 % auf den deutschen Referenzwert von 45 %<sup>19</sup> gesteigert werden.

### **Maßnahmen für Doktorandinnen (D):**

Aufgrund einer relativ kleinen Zahl an Promovierenden, wurden in den letzten Jahren nur erste Maßnahmen entwickelt, wie z.B. Wissenschaftskolloquium mit einem Austausch zu wissenschaftlichen Themen und gemeinsamen Ausflügen. Für die Zukunft sollen die Aktivitäten ausgebaut werden:

#### **D1: Mentoring-Programm „STEP Doktor:IN“:**

Für Doktorandinnen ist ein Mentoringprogramm analog zum Mentoring für Studentinnen geplant. Eine promovierte Mentorin soll mit einer Doktorandin vernetzt werden. Diese sollte explizit nicht die betreuende Person der Doktorarbeit sein. Ziel ist, sich zum Thema wissenschaftliches Arbeiten aber auch zu persönlichen Themen wie Zeitmanagement, Stressbewältigung, Präsentation etc. auf einer vertrauensvollen Basis auszutauschen.

Begleitend haben die Doktorandinnen die Möglichkeit, am STEP-Programm / Mentoring für Studentinnen teilzunehmen. Die angebotenen Seminare sind auch für Doktorandinnen interessant und können diese in Ihrer Persönlichkeit stärken.

Zusätzlich sollen informelle Veranstaltungen, wie Poetry Slams, Nacht der Wissenschaft (Diskussionsabend), Abend des Scheiterns etc. angeboten werden, um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken. Gerade bei Frauen ist es sehr wichtig, dass sie sich in Ihrer Umgebung wohlfühlen.

#### **D2: Doktorandinnen-Botschafterinnen für Masterstudentinnen:**

Doktorandinnen können in den Masterstudiengängen als Role Models darüber informieren, wie eine Promotion machbar ist. Hier sind Informationsveranstaltungen und auch Socialmedia-Aktivitäten geplant. Ein besonderer Schwerpunkt ist hier das Thema „Familienfreundliche Promotion“, in Bedarfsabfragen konnte der hohe Stellenwert dieses Themas ermittelt werden. Gerade für Doktorandinnen ist dieses Thema extrem wichtig, da, aufgrund ihres Alters, Familienplanung häufig bereits ein Thema ist. Hier gilt es zukünftig Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren, dass Promovieren mit Kind durchführbar wird.

---

<sup>19</sup> (GWK (1), 2023)

**D3: Gewinnung von Doktorandinnen über Forschungsprojekte in allen Fakultäten:**

Bisher befinden sich Promovierende vor allem im technischen Bereich und ein hoher Frauenanteil im Bereich Gesundheit und Soziales. Mit Ausbau der Forschungsaktivitäten und auch mit der Beantragung des Promotionsrechts an der TH Rosenheim ist mit einem steigenden Anteil der Promovierenden zu rechnen. Es soll versucht werden, über alle Fakultäten hinweg durch (interdisziplinäre) Forschungsprojekte mehr Promovierende und dadurch auch mehr Frauen zu gewinnen.

**2.2.3 Professuren****Ziele für der Frauenanteil in der Gruppe der Professuren:**

Das quantitative Ziel für die Anzahl der Frauen bei Professuren bis 2027 wurde im Rahmen des **Hochschulvertrags** mit dem bayerischen Wissenschaftsministeriums festgelegt. Hierbei ist gefordert, dass sich die Frauenquote bei Professorinnen nach Art. 23 des BayHIG am Kaskadenmodells, also am Anteil der darunterliegenden Qualifikationsstufe – hier Promovierende - orientieren.<sup>20</sup>

Hierbei ergab sich ein berechnetes **Ziel von 29 % Professorinnen in 2027** für die gesamte Hochschule.

Dieses Gesamtziel kann nochmals auf **Ziele für einzelne Fakultäten** heruntergebrochen werden. So zeigt ein Vergleich mit dem bundesdeutschen Durchschnitt, dass gerade in den Ingenieurwissenschaften der Frauenanteil in Rosenheim mit 7% noch weit hinter dem Referenzwert von 19% zurück liegt.<sup>21</sup>

Zur Validierung der Erreichbarkeit der Zielquote für Frauen bei Professuren auf Basis des Kaskadenmodells wurde bei den Dekanaten abgefragt, wie viele Berufungsverfahren bis 2027 anstehen und mit welchem Anteil berufener Frauen realistisch gerechnet werden kann. Die Ergebnisse sind in der u.a. Tabelle dargestellt:

---

<sup>20</sup> (Bayerische Staatskanzlei, 2022)

<sup>21</sup> (Statistisches Bundesamt (2), 2023). Die Referenzwerte sind hierbei Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 43,4%, Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften 59,2%, Ingenieurwissenschaften inkl. Informatik 18,7%, Kunst, Kunstwissenschaft, Design 66,1%.

Fakultät	Professuren Gesamt 2022	Frauen in% 2022	Frauenquote nach Kaskadenmodell	Prognose Dekanate Frauenquote 2027 in %	Ziel Erreichbar?
ANG	30,0	23%	19%	27%	Ja, Ziel schon erreicht und sollte gehalten oder weiter gesteigert werden
BW	15,0	37%	43%	45%	Ja, Erreichbarkeit ist möglich
GSW	12,0	42%	50%	44%	Nein, zuwenig anstehende Berufungsverfahren
HTB	26,0	23%	19%	24%	Ja, Ziel schon erreicht und sollte gehalten oder weiter gesteigert werden
IAD	16,0	31%	40%*	33%	Nein, zuwenig anstehende Berufungsverfahren
INF	15,0	17%	19%	20%	Ja, realistisch möglich
ING	30,0	7%	19%	13%	Nein, zuwenig potentielle Bewerberinnen und anstehende Berufungsverfahren
WI	15,0	13%	31%*	21%	Nein, zuwenig anstehende Berufungsverfahren
CTW / Burghausen	11,0	36%	31%*	31%	Ja, Ziel schon erreicht und sollte gehalten oder weiter gesteigert werden
SW / Mühldorf	9,0	67%	43%	63%	Ja, Ziel schon erreicht und sollte gehalten oder weiter gesteigert werden
Campus Traunstein	3,0	33%	31%*	38%	Nein, zuwenig anstehende Berufungsverfahren
<b>Gesamt</b>	<b>182</b>	<b>25%</b>	<b>29%</b>	<b>30%</b>	

\*Mischkalkulation aus den Vorgaben des Kaskadenmodells

Abb. 17: Berechnung der Zielquote des Anteils von Professorinnen in den Fakultäten der TH Rosenheim auf Basis der Kaskadenmodells und Validierung durch Abfrage einer Prognose bei den Dekanaten

Zusammengefasst ergeben sich folgende quantitative Ziele:

- Steigerung des Anteils von Frauen an Professuren von 25% in 2022 auf 30 % im Jahr 2027. Das bedeutet einen Zuwachs von ca. 1 % pro Jahr.
- Für alle Fakultäten gilt das Kaskadenmodell, sofern der Anteil Frauen unterrepräsentiert ist; maximales Ziel: 50 %.
- Steigerung des Frauenanteils bei Bewerberinnen hochschulweit auf ca. 30%, entsprechend dem bundesdeutschen Durchschnitt (siehe Kap. 2.3).

### Maßnahmen für Professuren (P):

Die **bisherigen Maßnahmen** zur Steigerung der Professorinnenzahl orientierten sich vor allem an den Prozessstufen auf dem Weg zur Professur. Folgende Maßnahmen wurden in den letzten Jahren schon umgesetzt und sollen weitergeführt werden:

- Überarbeitung und Implementierung des Berufungsprozesses in Richtung Gendergerechtigkeit, inkl. Festlegung einer Frauenquote für Berufungskommissionen.
- Beteiligung an der bayernweiten Kampagne „werdeprofessorin.de“ und Entwicklung eigener Videos und Socialmedia Informationen.
- Durchführung von Informationsveranstaltungen zum Werdegang zur Professorin, online und auf der Messe HerCareer.
- Teilnahme am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ der LaKoF.

**Zu neuen Maßnahmen gehören:**

#### **P1: Aktives Recruiting und Aufbau Bewerberinnen-Datenbank**

Es wird immer schwieriger, qualifizierte Bewerbungen über klassische Stellenanzeigen zu gewinnen. Deshalb will die TH Rosenheim Möglichkeiten zur gezielten Ansprache von Frauen auf Professuren nutzen. Geplant ist hierbei der Aufbau einer eigenen Datenbank von qualifizierten Bewerberinnen aus bestehenden Verfahren, Nutzung von

externen Datenbanken (z.B. BuKoF) und gezielte Suche über LinkedIn. Diese Maßnahme erfordert Personalkapazitäten und Zeit und kann nur über zusätzliche Fördermittel umgesetzt werden. Für die Maßnahme kann teilweise auf Fördermittel aus FH Personal / HERO zurückgegriffen werden, diese reichen aber dauerhaft nicht aus.

### **P2: Business-Frauen-Netzwerk „:IN-Circle“**

Eine Auswertung der Bewerbungen der letzten Jahre ergab, dass vor allem die Informationsquellen „Persönliche Kontakte / Empfehlungen“ entscheidend für Aufmerksamkeit und Motivation bei der Berufswahl „Professorin“ waren. Zusätzlich rekrutieren sich Professorinnen aus promovierten Frauen mit Berufserfahrung. Der intensive Austausch mit qualifizierten, berufstätigen Frauen der Region ist deshalb von großer Bedeutung – nicht nur als Quelle potentieller Bewerberinnen sondern auch in der Funktion als Meinungsführerinnen / Informantinnen für andere qualifizierte Frauen. Deshalb soll für die Unternehmen der weiteren Region ein Frauen-Netzwerk unter dem Namen „:IN-Circle“ aufgebaut und mit einer LinkedIn-Gruppe verknüpft werden. Derzeit sind schon mehr als 60 Frauen im Professional-Mentoring-Programm aktiv – diese Gruppe soll über Netzwerk-Veranstaltungen und einer „Business Women Tagung“ ausgeweitet werden. Die Unternehmen der Region haben bereits großes Interesse signalisiert, da auch bei den Unternehmen das Thema Frauenförderung und Kontakt zur Hochschule eine hohe Priorität hat. Das Netzwerk bietet auch für andere Zielgruppen eine Verzahnung zwischen talentierten Studentinnen, Doktorandinnen, Alumnae und Mitgliedern aus der Industrie. Die Sichtbarmachung von Role-Models und das Networking spielen eine entscheidende Rolle.

### **P3: Verbesserung des Personalmarketings und der Attraktivität des Berufsbildes**

Gerade Frauen achten bei der Berufswahl sehr stark auf Aspekte wie familiengerechte Rahmenbedingungen, Kollegialität und sinnstiftende berufliche Inhalte. Diese Aspekte müssen in der Kommunikation der Hochschule gegenüber Professor\*innen dringend verbessert werden. Hier entwickelt das Team Frauen und Familie gemeinsam Maßnahmen des Personalmarketings und des Employer Brandings mit dem Team des Projekts FH Personal / HERO. Geplant ist eine Verbesserung der Website und der Stellenanzeigen und eine emotionalere Ansprache über Videos und Bildmaterial.

### **P4: Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen über Tandemprofessuren**

Das Personalförderungsprojekt HERO der TH Rosenheim orientiert sich an den Empfehlungen des Wissenschaftsrats und setzt auf die Etablierung von **Tandemprogrammen** in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen bzw. Wissenschaft. Diese innovative Personalentwicklungsmaßnahme zielt darauf ab, vielversprechende wissenschaftliche Nachwuchskräfte für zukünftige Professuren an HAWs zu qualifizieren. Durch eine dreijährige bis fünfjährige Befähigungsphase wird eine optimale Vorbereitung auf potenzielle Berufungsverfahren gewährleistet. Im Rahmen der Hochschul-Praxis-Partnerschaft (HPP) wird an der TH Rosenheim ein disziplinübergreifendes Tandemprogramm entwickelt, das Lösungen für zwei zentrale Herausforderungen bietet:



1. Das Problem fehlender wissenschaftlicher Qualifikationen bei Kandidatinnen mit umfangreicher Praxiserfahrung, die sich somit nicht für HAW-Professuren qualifizieren können.
2. Das Problem fehlender praktischer Erfahrungen bei Kandidatinnen mit der erforderlichen wissenschaftlichen Qualifikation, die daher nicht für Professuren in Frage kommen.

Qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber erhalten somit die Möglichkeit, die für eine Professur an einer HAW gemäß Artikel 57 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und 3 des Bayerischen Hochschulgesetzes noch fehlenden Einstellungsvoraussetzungen zu erwerben.

#### **P5: Mentoring-Programm für angehende Professorinnen Fit4Prof:IN**

Seit Jahren bietet die Hochschul-Frauenbeauftragte schon Informationsveranstaltungen für Interessentinnen und für qualifizierte Bewerberinnen persönliche Informationsgespräche an, welche sehr gut genutzt wurden. Die Erfahrungen daraus zeigten, dass der Frauenanteil bei Berufungen durch eine gezielte Unterstützung im Bewerbungs- und Berufungsprozess gesteigert werden kann. Mehrere HAWs in Bayern, darunter die TH Rosenheim, kooperieren nun bei der Entwicklung eines Konzepts für ein entsprechendes Mentoring-Programms für potenzielle Professorinnen unter dem Namen „Fit4Profin“. Das Mentoringprogramm erfolgt nach dem Tandemprinzip und verbindet eine erfahrene Professorin mit einer Doktorandin oder bereits promovierten Frau mit Interesse an einer HAW-Professur oder einer Nachwuchsprofessur. Ziel des Mentoring ist es, Frauen bis zum oder während eines Berufungsverfahrens zu begleiten und zu fördern, den Kontakt zur Hochschule zu stärken und persönliche Einblicke in das Berufsfeld Professorin zu vermitteln. Neben den bilateralen Treffen der Tandems werden Vernetzungstreffen für alle Teilnehmenden und ein Rahmenprogramm (z. B. Fortbildungen zu „wissenschaftlichem Bewerben“, Coaching zu Probelehrveranstaltungen oder Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung) angeboten.

Sofern mehrere Hochschulen im Rahmen des PP2030 gefördert werden, könnten darüber hinaus Synergieeffekte durch die Vernetzung und die gemeinsame Nutzung der Ressourcen erzielt werden. Hier verfolgen die Frauenbeauftragten der beteiligten bayerischen Hochschulen sowie die LaKoF Bayern/HAW das Ziel, das Fit4Profin-Mentoringprogramm mit Hilfe von Drittmitteln fest in ihrem Angebot zu etablieren.

#### **P6: Gendergerechtigkeit im Berufungsverfahren weiter fördern**

Im Jahr 2022 wurde der Prozess des gendergerechten Berufungsverfahrens auf Initiative und unter Mitwirkung aller zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten überarbeitet und verabschiedet. Wichtigste Veränderungen waren eine Frauenquote von 40% in Berufungskommissionen und fest definierte Anforderungs- und Bewertungskriterien über alle Phasen des Berufungsprozesses hinweg. Dennoch bestehen Probleme darin, dass die Berufungskommissions-Vorsitzenden und -Mitglieder häufig wechseln und eine Unkenntnis über Abläufe besteht. Deshalb sollen die Berufungsmitglieder zukünftig regelmäßig qualifiziert, geschult sowie für das Thema Gender-Bias sensibilisiert werden. Angedacht sind hier Online-Schulungen über interne und externe Expertinnen

und Experten. Durchschnittlich hat die TH Rosenheim 10 Berufungsverfahren pro Jahr, das entspricht ca. 2-3 Schulungen pro Jahr.

Auch die Funktion der neutralen Berichterstattung soll über eine fest definierte und zu diesem Thema geschulte Person zur Qualitätssicherung beitragen. Zusätzlich sollen standardisierte Tools und Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, die einen gendergerechten Prozess in allen Fakultäten sicherstellen sollen.

## 2.2.4 Gremien und Leitungspositionen

### Ziele für der Frauenanteil in Gremien und Leitungsfunktionen:

- Steigerung des Frauenanteil in allen Entscheidungsgremien der Hochschule auf mindestens 30 % in Anlehnung an die gesetzliche Frauenquote bei Aufsichtsräten.
- Frauenanteil in der HL von 40 % in Anlehnung an die Vorgaben des HIG Artikel 22 und 23.

### Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Gremien und Leitungsfunktionen (L)

Zur Steigerung des Frauenanteils in Gremien bzw. Leitungsfunktionen reicht es nicht aus, den Anteil der Professorinnen zu steigern. Es erfordert auch eine Motivation und Vorbereitung geeigneter Frauen auf Leitungsfunktionen sowie die Unterstützung von Frauen in Leitungsfunktionen.

#### **L1: Coaching und Training für Professorinnen und Frauen in Leitungsfunktionen**

Diese Programm bereitet Professorinnen auf eine Leitungsfunktion vor bzw. unterstützt bestehende Dekaninnen und Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen. Trainings bereiten Frauen auf Konflikte, Kommunikation in Gremien und Durchsetzungsfähigkeit vor. Hier sind ca. zwei Seminare pro Jahr für alle Professorinnen vorgesehen sowie das Angebot eines individuellen Coachings für Frauen in Gremien. Dieses Programm wird auch für Führungskräfte im nicht-wissenschaftlichen Bereich angeboten.

#### **L2: Leistungsgerechte Vergütung bzw. Belohnung**

Die TH Rosenheim stellt den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst auf Hochschul- und Fakultätsebene zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung, so wie es im BayHIG (Art 22 (5)) vorgesehen ist. Eine generelle Entlastung bzw. ein finanzieller Anreiz für Gremienarbeit bzw. Selbstverwaltung, insb. für Senat, Wissenschaftsausschuss, Berufungsausschüsse und Prüfungsausschuss ist derzeit nicht vorgesehen. Da sich aber gerade Frauen an der TH Rosenheim überdurchschnittlich stark in die Selbstverwaltung und vor allem auch durch die festgelegte Frauenquote von 40% in Berufungsverfahren einbringen (müssen), ist eine Belohnung eines überdurchschnittlichen Aufwands über Vergabe von Leistungsbezügen sinnvoll. Dies erfordert ein Monitoring über einen definierten Leistungskatalog. Ein Konzept hierzu wird erarbeitet.

### 3 Gleichstellung beim wissenschaftsstützenden Personal

In der Gruppe des wissenschaftsstützenden Personals hatten alle Bayerischen Fachhochschulen 2022 zusammen einen Frauenanteil von 60 %.<sup>22</sup> Die Technische Hochschule Rosenheim beschäftigt zum Stichtag 56 % Frauen in dieser Gruppe.

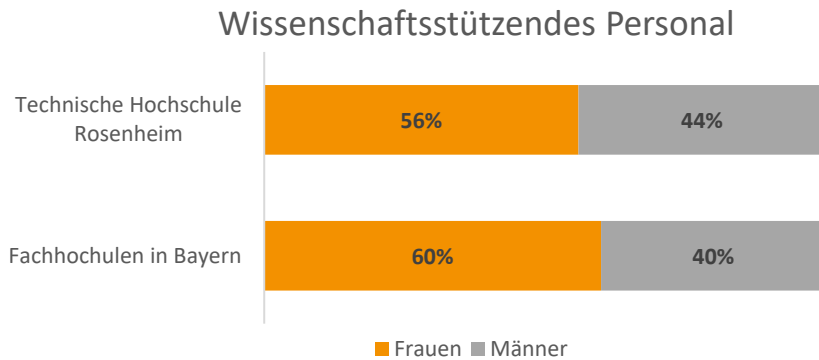


Abb. 18: Verteilung des wissenschaftsstützenden Personals im Vergleich zu den Fachhochschulen in Bayern

Wird die Aufteilung in Voll- und Teilzeitarbeit betrachtet, ist ersichtlich, dass im Gegensatz zu den Bayerischen Fachhochschulen an der Technischen Hochschule Rosenheim Männer zu je 50 % in Teil- und Vollzeitarbeit beschäftigt sind. Die Aufteilung der Frauen ist dagegen differenzierter, an der TH Rosenheim arbeiten Frauen zum Großteil in Teilzeit. Aus diesen Ergebnissen lässt sich schließen, dass Teilzeitarbeit an der Hochschule Rosenheim sehr gut gelebt wird und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterstützt wird. Im Bereich der Teilzeitarbeit sind keine Maßnahmen nötig.

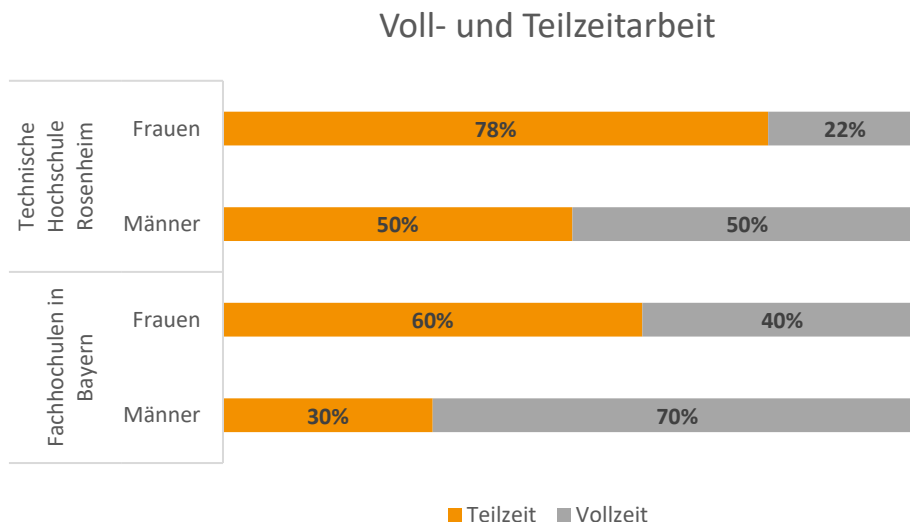


Abb. 19: Verteilung der Frauen und Männer in Voll- und Teilzeitarbeit im Vergleich zu den Fachhochschulen in Bayern

<sup>22</sup> (Statistisches Landesamt Bayern (3), 2022)

Vorgesetzte und Leitungsfunktionen	Frauen	Männer
<b>Dekan*innen in Fakultäten</b>		
Angewandte Natur- und Geisteswissenschaften	1	
Betriebswirtschaft		1
Chemische Technologie und Wirtschaft (Burghausen)		1
Gesundheits- und Sozialwissenschaften	1	
Holztechnik und Bau		1
Informatik		1
Ingenieurwissenschaften		1
Innenarchitektur, Architektur, Design		1
Sozialwissenschaften (Mühldorf)	1	
Wirtschaftsingenieurwesen		1
<b>Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen</b>		
Campus Chiemgau		1
Zentrum für Forschung, Entwicklung und Transfer		1
Academy for Professionals	1	
<b>Abteilungen</b>		
Personal	1	
Finanzen		1
Gebäudemanagement und Technik		1
Studierende		1
<b>Zentrale Betriebseinheiten</b>		
Bibliothek	1	
Rechenzentrum		1
<b>Einrichtungen der Hochschulleitung</b>		
Hochschulkommunikation	1	
Zentrale Information und Veranstaltungsorganisation	1	
Zentrale Studienberatung	1	
International Affairs	1	
<b>Gesamt</b>		
Anzahl der Führungskräfte 2022	10	13
Prozentuale Verteilung der Führungskräfte 2022	43%	57%
Prozentuale Verteilung der Führungskräfte 2017	43%	57%

Abb. 20: Verteilung von Frauen und Männer auf Führungs- und Leitungsfunktionen im Verwaltungsbereich

Bei den insgesamt 23 Führungskräften in 2022 sind 10 Frauen (43%); das ist eine unveränderte Quote im Vergleich zum Jahr 2017 bei 21 Führungskräften.

**Ziel** ist es, den Frauenanteil auf 50 % zu steigern.

Bei der Betrachtung der Bezahlung zwischen Frauen und Männern kann bei den Wissenschaftsstützenden Beschäftigten keine geschlechterdifferenzierte Darstellung nach Qualifikationsgruppen erfolgen, da sie jeweils in ihrer Gruppe in der gleichen entsprechenden Gehaltsklasse vergütet werden. Die vier Qualifikationsebenen der Entgelt- beziehungsweise Besoldungsgruppen sind in nachfolgender Tabelle dargestellt. In den weiteren Unterkapiteln wird der geschlechtsspezifischer Unterschied nach Qualifikationsebenen für den Verwaltungsbereich und den Technischen Bereich analysiert.

Qualifikationsebene	Dienst	Besoldungsgruppe (Beamte)	Entgeltgruppe (Angestellte)
4.	Höherer	A 13 - A 16	E 13 - E 15
3.	Gehobener	A 9 - A 13 TH	E 9 - E 12
2.	Mittlerer	A 5 - A 8	E 5 - E 8
1.	Einfacher	A 2 - A 5	E 1 - E 4

Abb. 21: Tabelle der Qualifikationsebenen im öffentlichen Dienst

### 3.1 Verwaltungspersonal

Im Vergleich zum gesamten wissenschaftsstützenden Personal mit einem Frauenanteil von 56 %, ist dieser im Bereich des Verwaltungspersonals stark überrepräsentiert mit 76 %. In den Qualifikationsebenen 2 und 3 entspricht der Anteil von Frauen nahezu dem entsprechenden Anteil der Gesamtzahl. Im Höheren Dienst, also der vierten Qualifikationsstufe sind zwar mit 55 % immer noch mehr Frauen beschäftigt, aber signifikant mehr Männer höher eingruppiert als im Durchschnitt der Verwaltungstätigkeit. Im höheren Dienst sollen daher freie Stellen verstärkt mit Frauen nachbesetzt werden.

#### Beschäftigte im Verwaltungsdienst

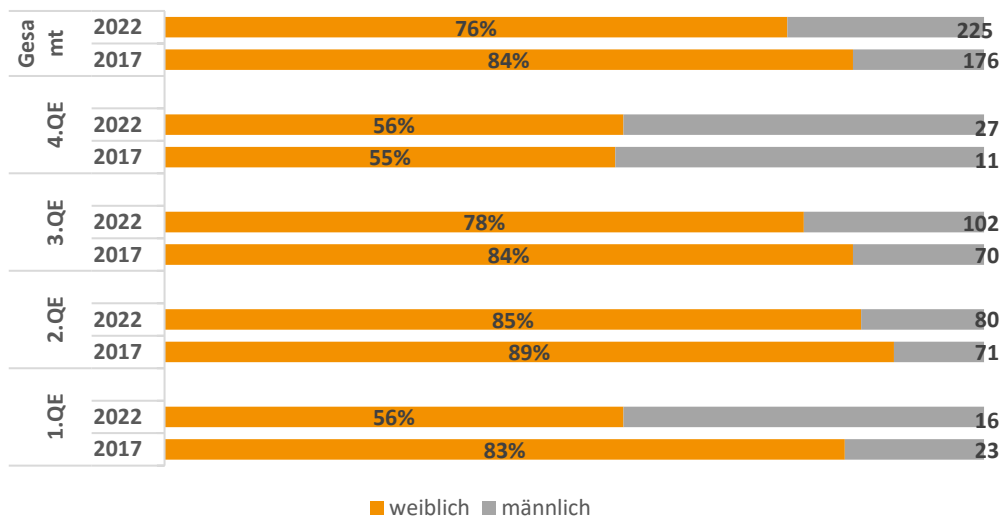


Abb. 22: Anteil von Frauen und Männern nach Qualifikationsebenen (QE) im Verwaltungsdienst

### 3.2 Technisches Personal

Beim technischen Personal ist der Frauenanteil mit 18 % sehr gering. Wie in Abb. 23 dargestellt, findet sich auf der ersten Qualifikationsebene (QE) keine Frau. Die QE 2 und 3 sind in einem ähnlich niedrigen Bereich besetzt, welcher allerdings dem gesamten Anteil an Frauen im technischen Bereich entspricht. Im höheren Dienst gibt es eine scheinbar signifikante Steigerung des Frauenanteils. Dies ist allerdings durch Personalwechsel bzw. -ausscheiden zu begründen. Im Jahr 2017 waren es noch 9 Beschäftigte im Höheren Dienst, 2022 nur noch 3 (2 Frauen, 1 Mann).

#### Beschäftigte im Technischen Dienst

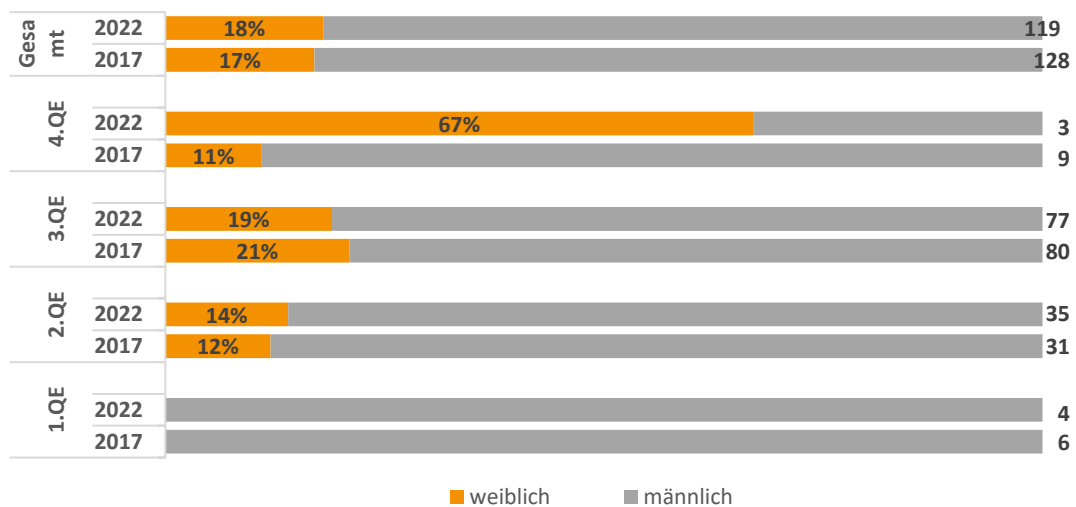


Abb. 23: Anteil von Frauen und Männern nach Qualifikationsebenen (QE) im Technischen Dienst

### 3.3 Maßnahmen für Mitarbeitende in Verwaltung und Technik

Folgende Maßnahmen sollen umgesetzt werden:

#### M1: Stärkung und Qualifizierung weiblicher (angehender) Führungskräfte

- Schulungen / Trainings im Bereich Konfliktmanagement und Persönlichkeitsentwicklung sollen die Bereitschaft von Frauen steigern, eine Führungsposition zu ergreifen oder in den höheren Dienst aufzusteigen. Diese sollen gemeinsam mit Trainings für Professorinnen angeboten werden.
- Hierzu gehören auch Selbstbehauptungskurse für Frauen. Diese Kurse sind eine wirksame Methode, um das Selbstbewusstsein und die Durchsetzungsfähigkeit zu stärken. Sie können Frauen helfen, in verschiedenen Bereichen sicherer und entschlossener aufzutreten.



## **M2: Förderung des Frauenanteils im Technischen Dienst**

- Bei **Stellenanzeigen** in Bereichen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen zukünftig Ausschreibungstexte auf ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen stereotypen geprüft werden (z.B. mit genderdecoder.wi.tum.de). Hierdurch können sich Frauen speziell in technischen Bereichen eher angesprochen fühlen.
- Zusätzlich sollen die Stellenausschreibungen auch auf **Plattformen** erscheinen, welche speziell Frauen zur Zielgruppe haben und diese vernetzen. Dazu soll eine Analyse der Möglichkeiten und Angebote erstellt werden.
- Die Verteilung der Geschlechter bei den Technischen Mitarbeitenden sollte weiterhin in den **Lehrbericht** der Dekane eingearbeitet werden.

## **M3: Ausweitung und Sichtbarmachung der Gleichstellungsarbeit**

- Ansprechpersonen für die Gleichstellung an den Außenstandorten der TH Rosenheim sollen implementiert werden. Derzeit gibt es diese Funktion nur zentral in Rosenheim.
- Informationen für Mitarbeitenden sollen regelmäßig über das Intranet zur Verfügung gestellt. Hierzu gehören auch Angebote / Veranstaltungen der Gleichstellungsarbeit, Beschwerdeverfahren und mögliche Anlaufstellen. Eine enge Zusammenarbeit zum Bereich „Familienfreundliche Hochschule“ ist vorgesehen.
- Öffentlichkeitsarbeit: Um die Gleichstellungsarbeit der Hochschule bekannt zu machen, wird die Mitgliedschaft im Aktionsbündnis Internationaler Frauentag Rosenheim fortgeführt und jeweils zum Internationalen Frauentag am 08.März ein Programmpunkt beigesteuert.

Für die Umsetzung der Maßnahmen ist die **Bereitstellung von Mitteln** nötig. Das Budget wird alljährlich zwischen der Gleichstellungsstelle und der Kanzlerin oder dem Kanzler vereinbart.

## 4 Hochschulübergreifende Gleichstellungsmaßnahmen

Die hochschulübergreifenden Maßnahmen betreffen alle Gruppen der Hochschule und führen zu einem zufriedenstellenden und wertschätzenden Arbeitsumfeld.

### 4.1 Entwicklung einer chancengerechten und diversen Organisationskultur

Voraussetzung für die Ausschöpfung des Potenzials aller Beschäftigten und Studierenden einer Hochschule ist die Anerkennung der Diversität als wichtiger Erfolgsfaktor für das Zusammenwirken in Lehre, Forschung und Transfer. Diversität, wie die UNO sie als soziales Ziel beschreibt, meint, dass jeder Mensch als starkes Individuum gleichberechtigt in der (Welt)Gemeinschaft leben kann.<sup>23</sup>

Die Organisationskultur der TH Rosenheim soll im Kontext der Diversität und Gleichstellung einen Wandel durchlaufen. Die TH Rosenheim hat das Ziel, auf allen Ebenen und in allen Gremien eine Identifikation mit den Gleichstellungszielen zu fördern und damit die Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu steigern. Dieser Wandel soll sich sowohl in der Kommunikation nach außen vollziehen, als auch auf der Ebene der Beschäftigten, in ihrem Denken und Handeln im täglichen Arbeitsalltag. Mit Hilfe eines etablierten Change-Management-Modells soll weiterhin auf Individual-ebene das Denken und Handeln der Beschäftigten verändert werden. Gleichstellung und Diversität sollen als Bereicherung wahrgenommen und in Handlung und Kommunikation innerhalb der TH Rosenheim reproduziert werden. Das ADKAR-Modell beschreibt die fünf Schritte, die Individuen benötigen, damit sich Veränderungen erfolgreich vollzieht.<sup>24</sup>

Ziele eines Kulturwandels an der TH Rosenheim orientieren sich hierbei an diesem Modell:

- *Awareness*: Bewusstsein über Diversitäts-Dimensionen, Vorteile und Möglichkeiten sowie Sensibilität für benachteiligte Gruppen schaffen
- *Desire*: Wunsch nach Veränderung wecken
- *Knowledge*: Wissen über Ansatzpunkte, Maßnahmen und Mitwirkung zur Schaffung von Diversität und Gleichstellung an der TH Rosenheim vermitteln
- *Ability*: Qualifizierung von Beschäftigten und Etablierung von Tools für Diversität und Gleichstellung
- *Reinforcement*: Nachhaltigkeit der Veränderungen gewährleisten

Die Anerkennung der Gleichstellung und Diversität als wichtiger Erfolgsfaktor für das Zusammenwirken in Lehre, Forschung und Transfer ist die Grundlage für eine gleichstellungsfördernde Hochschulkultur. Ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld bedarf auch einer Steigerung der Qualität des kollaborierenden Miteinanders mit dem Ziel, Entfaltungsräume mit einem hohem Maß an Kreativität, Offenheit und Engagement für Forschung, Lehre und Transfer zu ermöglichen bzw. zu entwickeln.

<sup>23</sup>(Educational United Nations, 2001)

<sup>24</sup> (Hiatt, 2006)

Folgende rahmengebende und konkrete Maßnahmen sind geplant:

### **H1: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt**

Die TH Rosenheim plant die *Charta der Vielfalt* zu unterzeichnen und setzt damit ein Zeichen nach innen und nach außen. Dabei handelt es sich um eine Urkunde des Vereins *Charta der Vielfalt e.V.*. Dieser ist die größte Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Diversität in Unternehmen und Institutionen Deutschlands. Die Urkunde postuliert die Anerkennung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitskultur und wurde 2006 von Unternehmen und Politik ins Leben gerufen.

*„Ziel der Initiative ist ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld und dass alle Beschäftigten – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft – Wertschätzung erfahren.“<sup>25</sup>*

### **H2: Changemanagement mit Hilfe des ADKAR-Modells<sup>26</sup>**

Im Rahmen des ADKAR-Modells werden Veränderungen als Bottom-up Prozesse realisiert, d. h. für die erfolgreiche Umsetzung organisatorischer Veränderungen werden alle Beschäftigtengruppen der THRO beteiligt. Gleichstellung und Diversität sollen als Bereicherung wahrgenommen und in Handlung und Kommunikation reproduziert werden. Das ADKAR-Modell beschreibt die fünf Schritte, die Individuen benötigen, damit sich Veränderungen erfolgreich vollziehen, bei den hier gewählten Maßnahmen, handelt es sich um Handlungsempfehlungen und erprobte Vorgehensweisen aus Handreichungen des Charta der Vielfalt e.V..

Beispiele für Maßnahmen entlang des ADKAR-Modells:

Awareness (Bewusstsein schaffen):

- Einführung eines Diversity-Kalenders und Sichtbarmachen: dieser enthält bspw. religiöse oder weltliche Feiertage und kulturelle bzw. weltanschauliche Feste, es findet eine Informationsübermittlung an ausgewählten, aufgeführten „Feiertagen“ statt, bspw. Kindertag, Tag der Menschen mit Behinderung, Tag gegen Homophobie.
- Bestehende Aktionstage der TH Rosenheim werden in der Kommunikation verstärkt mit dem Thema Gleichstellung und Diversitätsdimensionen in Verbindung gebracht.

Desire (Wunsch nach Veränderung schaffen):

- Förderung der Work-Life-Balance und lebensphasenorientiertes Personalmanagement wie flexible Arbeitszeiten, Gesundheits- und Sportangebot, Kinderbetreuung etc. sind Maßnahmen, von denen viele Beschäftigte an einem Punkt in ihrem Leben profitieren. Diese Maßnahmen haben Schnittmengen mit mehreren Diversitätsdimensionen (Geschlecht, Elternschaft, Arbeitsinhalte, etc.).

---

<sup>25</sup> (Charta der Vielfalt (2), 2006)

<sup>26</sup> (Hiatt, 2006)

- Um das Wir-Gefühl zu fördern - Diversität betrifft alle - wird der Austausch unter den Beschäftigten angeregt, bspw. durch ein gemeinsames Mittagessen unterschiedlicher Gruppen.

Knowledge (Wissen vermitteln):

- Die Beschäftigten erhalten Informationen über Möglichkeiten, sich an der THRO einzubringen: Mentoringprogramme, Beschäftigten-Netzwerke etc.

Ability (Fähigkeiten ausbauen):

- Die gendergerechte Kommunikation in Sprache und Bildern soll gefördert werden. Dazu gehört die fortwährende Sensibilisierung bestimmter Hochschulgruppen, auf eine ausgewogene Darstellung zu achten, bspw. das Vermeiden von stereotypisierten Frauen- oder Männerbildern.

Reinforcement (Verstärkung):

- Einbindung des Themas Diversität und Gleichstellung in die Zufriedenheitsbefragungen der Beschäftigten und Studierenden.
- Aufbau eines Monitorings zum Thema Gleichstellung und Diversität.

### **H3: Gender-Controlling und Leistungsbewertung**

Um Wirkung der Gleichstellungsaktivitäten zu evaluieren und erfolgreiche Maßnahmen zu entwickeln muss ein regelmäßiges Monitoring gewährleistet sein. Hier ist im Sinne eines Qualitätsmanagements der Aufbau und die Pflege einer Gender-Controlling-Datenbank vorgesehen. Die wichtigsten Entwicklungen zu den Hochschulgruppen sollen hier nach Geschlecht standardisiert abgebildet und interpretiert werden. Eine Vorlage, welche von der BuKoF entwickelt wurde, wird schon seit 2022 mit vorhandenen Daten aus CEUS und der Personalstatistik gepflegt. Neben den vorliegenden Daten aus der Hochschulstatistik sollen diese zukünftig auch mit externen Vergleichsdaten des Statistischen Bundes- und Landesamtes verglichen werden. Der Bericht soll einmal im Jahr in der EHL vorgestellt und strategische Schritte für Weiterentwicklung zielgerichteter Gleichstellungsmaßnahmen abgeleitet werden.

Zusätzlich sollen Aktivitäten in Selbstverwaltung und Berufungsverfahren in die Lehrberichte und das Controlling integriert werden, um auch eine Belohnung überdurchschnittlichen Engagements über Prämien bzw. Bonuszahlungen zu gewährleisten. Dies kommt insb. Frauen zugute, die aufgrund von definierten Quoten überdurchschnittlich stark in Gremien und Selbstverwaltung eingebunden sind.

## **4.2 Familiengerechte Hochschule**

Sowohl für Studierende als auch Beschäftigte ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (Studium und Beruf) ein wichtiger Faktor bei der Gestaltung der Arbeits-, Lehr- und Lernbedingungen. Familienfreundliche Rahmenbedingungen fördern die Zufriedenheit und die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben. Folgende Maßnahmenpakete sind geplant:

**F1: Etablierung und Ausbau von Maßnahmen für Schwangere und Eltern mit Kind:**

Zukünftig sollen bestehende Maßnahmen und strukturelle Anpassungen für den Bereich Vereinbarkeit Studieren oder Arbeiten mit Kind umgesetzt, erhalten, bzw. ausgebaut werden:

- Ferienbetreuungsmaßnahmen von Schulkindern in den bayrischen Schulferien und am Buß- und Bettag, auch an Außenstandorten.
- Einrichtung und Etablierung einer Notfallbetreuung für Kinder bis 12 Jahre.
- Bereitstellung von 24 Betreuungsplätzen in der Kinderkrippe Studentenflöhe des Studentenwerks für Kinder im Alter von ein bis drei Jahren.
- Regelmäßige Informationsveranstaltung zum Thema „Studieren mit Kind“ sowie Einzelberatungsmaßnahmen und Bereitstellung von Informationsmaterialien.
- Einrichtung von Wickelmöglichkeiten, Stillzimmern und Eltern-Kind-Räumen an allen Standorten der Hochschule.
- Durch Neuregelungen des Mutterschutzrechts zum 1. Januar 2018: Umsetzung der Ziele eines modernen Mutterschutzes und Elternzeit für alle Beschäftigten und Studierenden zu den Themen Schwangerschaft und Elternzeit, zur Vermeidung von Diskriminierung und zum Schutz von Schwangeren, stillenden Frauen und Eltern.
- Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur, beispielsweise durch Bereitstellung von Eltern-Kind-Parkplätzen, Kids-Koffern (mobiles Kinderzimmer), Lesecke in der Bibliothek, Kinderteller und Hochstühle in der Mensa, auch an Außenstandorten.
- Angebote für Netzbildung unter Eltern, z. B. Campus Family Nachmittage für TH-Angehörige und deren Kinder.
- Aufbau von Informationssystemen und Maßnahmen zur Bekanntmachung der familienfreundlichen Maßnahmen, z. B. via Instagram (Changing Roles) oder Imagefilm.

**F2: Etablierung und Ausbau von Maßnahmen für pflegende Angehörige:**

6% der Bevölkerung im Erwerbsalter zwischen 16 und 64 Jahren pflegen einen Angehörigen, Tendenz steigend. Aus den Eckdaten der familiären Herausforderungen ergibt sich der Wunsch, pflegende Beschäftigte und Studierende zu unterstützen und eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bzw. Studium zu ermöglichen. Angeboten werden folgende Maßnahmen:

- Schulung von Pflegelotsen, -lotsinnen
- Beratungsangebote für pflegende Angehörige
- Informationsabende zu pflegerelevanten Themen in Kooperation mit dem Studiengang Pflege und dem Forschungsschwerpunkt Participate
- Ausbau der Netzwerk- und Unterstützungsangebote unter pflegenden Angehörigen

**F3: Erhöhung der Sichtbarkeit und Sensibilisierung für das Thema Familienfreundlichkeit**

Die TH Rosenheim gilt als familienfreundliche Hochschule, dies soll zukünftig sichtbarer werden und eine flächendeckende Sensibilisierung für das Thema erreicht werden:

- Auf- bzw. Ausbau von Maßnahmen zur Bekanntmachung der familienfreundlichen Maßnahmen, z. B. über soziale Medien, Veranstaltungen u. m.
- Beitritt zum Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) und Aufbau bzw. Etablierung des Dual Career Services und systematisches Onboarding, auch im Rahmen der familienfreundlichen Hochschule.
- Ausbau und Sichtbarkeit der Angebote (an allen Standorten).
- Sensibilisierung für das Thema Familienfreundlichkeit auf Führungsebene und in der Professorenschaft, bspw. durch Schulungen oder Workshops.

#### **F4: Erweiterte Bereitstellung bedarfsgerechter Räumlichkeiten**

Zwar konnten in den vergangenen Jahren Räumlichkeiten, z. B. Eltern-Kind- und Still-Räume eingerichtet werden, für die Ferienbetreuung muss jedoch noch auf benachbarte Einrichtungen ausgewichen werden. Ein sehr langfristiges Ziel ist es, Beratung, Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Aufenthalte mit Kind unter einem Dach im Sinne eines Familienzentrums am Campus Rosenheim zu ermöglichen.

## 5 Zusammenfassung und Unterschriften

Die TH Rosenheim hat sich im Bereich Gleichstellung in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt. Dennoch sind noch viele Ziele zur Erreichung einer verbesserten Gleichstellung erreichbar. Für diese Ziele wurden folgende neue Maßnahmen definiert:

<b>Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der TH Rosenheim 2023-2027</b>
<b>Studentinnen (S)</b>
S1: Kommunikationskampagne zu MINT-Studiengängen für Schul-Absolventinnen
S2: Gendersensible Information über Studiengänge und Studieninhalte
S3: Weiterentwicklung des Mentoring-Programms zu „STEP – Student:IN“
S4: Motivation Bachelor-Studentinnen für ein Master-Studium
S5: Aufbau interdisziplinärer, diversitätsfreundlicher Studiengänge
S6: Aktivitäten für junge Schülerinnen
<b>Doktorandinnen (D)</b>
D1: Mentoring-Programm „STEP Doktor:IN“
D2: Doktorandinnen-Botschafterinnen für Masterstudentinnen
D3: Gewinnung von Doktorandinnen über Forschungsprojekte in allen Fakultäten
<b>Professorinnen (P)</b>
P1: Aktives Recruiting und Aufbau Bewerberinnen-Datenbank
P2: Business-Frauen-Netzwerk „:IN-Circle“
P3: Verbesserung des Personalmarketings und der Attraktivität des Berufsbildes
P4: Entwicklung von Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen über Tandemprofessuren
P5: Mentoring-Programm für angehende Professorinnen Fit4Prof:IN
P6: Gendergerechtigkeit in Berufungsverfahren fördern
<b>Leitungsfunktionen und Gremien (L)</b>
L1: Coaching und Führungskräfte-Training für Professorinnen
L2: Leistungsgerechte Vergütung bzw. Belohnung
<b>Mitarbeitende in Verwaltung und Technik (M)</b>
M1: Stärkung und Qualifizierung weiblicher (angehender) Führungskräfte
M2: Förderung des Frauenanteils im Technischen Dienst
M3: Ausweitung und Sichtbarmachung der Gleichstellungsarbeit
<b>Chancengerechte Hochschulkultur (H)</b>
H1: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt
H2: Changemanagement auf Basis des ADKAR-Modells
H3: Gender-Controlling
<b>Familiengerechte Hochschule (F)</b>
F1: Etablierung und Ausbau von Maßnahmen für Schwangere und Eltern mit Kind
F2: Etablierung und Ausbau von Maßnahmen für pflegende Angehörige
F3: Erhöhung der Sichtbarkeit und Sensibilisierung für das Thema Familienfreundlichkeit
F4: Erweiterte Bereitstellung bedarfsgerechter Räumlichkeiten

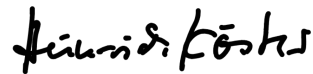
Abb. 24: Überblick über neue Maßnahmen in der Gleichstellungsarbeit

Das nächste Gleichstellungskonzept wird im Jahr 2027 erstellt. Das vorliegende Gleichstellungskonzept 2023 wurde mit Beschluss des Senats der TH Rosenheim am 17.07.2024 wirksam und wird auf der Homepage der Hochschule veröffentlicht.

### Unterschriften:



**Prof. Dr. Brigitte Kölzer**  
Beauftragte für Gleichstellung von  
Frauen in der Wissenschaft



**Prof. Heinz Köster**  
Präsident



**Michaela Huber**  
Gleichstellungsbeauftragte



**Oliver Heller**  
Kanzler



**Prof. Dr. Uwe Strohbeck**  
Vize-Präsident

Rosenheim, den 01.08.2024



## 6 Literaturverzeichnis

- Bayerische Staatskanzlei. (2022). *Gesetze Bayern*. Abgerufen am Juni 2024 von <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG-23>
- BayGIG. (1996). *Art. 2 Abs. 1*.
- BayHSchG. (2006). *Art. 4 Abs. 1 Satz 3*.
- BayStMWK. (2023). *Rahmenvereinbarung und Hochschulverträge*. Abgerufen am 30. Juni 2024 von <https://www.stmwk.bayern.de/ministerium/hochschule-und-forschung/wissenschaftspolitik/rahmenvereinbarung.html>
- BayStMWK. (2023). *Zielvereinbarung*.
- CEUS (2024). Abgerufen am 10. Juli 2024 von <https://www.ceushb.de/>
- Charta der Vielfalt (1), e. (2006). *Über die Initiative*. Abgerufen am 30. Juni 2024 von <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/>
- Charta der Vielfalt (2), e. (2006). *Über uns*. Abgerufen am 10. Juli 2024 von <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/>
- Educational United Nations. (2001). *Scientific & Cultural Organization*. United Nations Educational.
- Granow, V. J. (4 2022). TikTok – Nutzung und Potenziale der Kurzvideo-Plattform. *MediaPerspektiven Heft 4/2022*, S. 166-175.
- GWK (1). (2023). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen. *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 88*, S. 8.
- GWK (2). (2022). Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Heft 85. *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*, S. 19.
- Hiatt, J. (2006). *ADKAR: A Model for Change in Business, Government and Our Community* (Prosci Research Ausg.).
- LaKoF, B. (2020). *Werde Professorin*. Abgerufen am Juni 2024 von <https://werdeprofessorin.de/>
- Löther, A. (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. *cews.publik*, 28, 12 und 61. Von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3>
- Rosenheim, T. (2024). *www.th-rosenheim.de*.
- Statistisches Bundesamt (1). (2023). *destatis Pressemitteilungen*. Abgerufen am 10. Juli 2024 von [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23\\_481\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html)
- Statistisches Bundesamt (2). (2023). *Promotionen. Reihe 4.2, Fachserie 11*.
- Statistisches Landesamt Bayern (1). (2022). *Hochschulpersonal in Bayern 2021 und 2022 nach Hochschularten und Hochschulen*.
- Statistisches Landesamt Bayern (2). (1. Dezember 2022). *Personalbestand an den Hochschulen 2022. B3410C 202200*,. Abgerufen am 30. Juni 2024 von [https://www.statistik.bayern.de/mam/statistik/bildung\\_soziales/hochschulen/020\\_2\\_personal\\_2022\\_endg\\_ergebnis.pdf](https://www.statistik.bayern.de/mam/statistik/bildung_soziales/hochschulen/020_2_personal_2022_endg_ergebnis.pdf)
- Statistisches Landesamt Bayern (3). (2022). *Hochschulpersonal (ohne studentische Hilfskräfte) in 2022 nach Hochschularten und Hochschulen, Statistische Berichte – B3410C 202200 – Personalbestand an den Hochschulen in Bayern 2022, Tabelle 4a*.
- TH Rosenheim. (2021). *HigHRoQ - Hybride, individuelle und greifbare Hochschullehre in Rosenheimer Qualität*. Abgerufen am 10. Juli 2024 von <https://www.th-rosenheim.de/die-hochschule/ueber-uns/qualitaet-in-der-lehre/hybride-individuelle-und-greif>
- TH Rosenheim. (2023). *Forschungsprojekt HERO - HEalth University @TH ROsenheim*. Abgerufen am 10. Juli 2024 von <https://projekte.th-rosenheim.de/de/forschungsprojekt/962-hero>
- TH Rosenheim (1). (2024). *Beschwerdekommission TH Rosenheim*. Abgerufen am 10. Juli 2024 von <https://www.th-rosenheim.de/studium-und->

weiterbildung/studienberatung/beratung-fuer-  
studierende/beschwerdekommission-anlaufstelle-fuer-sexualisierte-  
diskriminierung

TH Rosenheim (2). (2024). *MINTnetz18+*. Abgerufen am 10. Juli 2024 von  
<https://www.th-rosenheim.de/die-hochschule/ueber-uns/frauen-gleichstellung-und-diversity/fuer-schuelerinnen/mintnetz18>

TH Rosenheim (3). (2024). *Für Studentinnen*. Abgerufen am 10. Juli 2024 von  
<https://www.th-rosenheim.de/die-hochschule/ueber-uns/frauen-gleichstellung-und-diversity/fuer-studentinnen>

TH Rosenheim (4). (2024). Leitbild der TH Rosenheim. Abgerufen am 10. Juli von  
<https://www.th-rosenheim.de/die-hochschule/ueber-uns/portrait/leitbild-der-th-rosenheim?>

United Nations Educational. (2001). *Scientific & Cultural Organization*.