

Gleichstellungs- konzept

zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit für das
wissenschaftliche Personal und die Studierenden der
Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

4. Fortschreibung 2024 – 2028
www.th-nuernberg.de



Impressum

Herausgeber

Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm
Keßlerplatz 12
90489 Nürnberg

Redaktion

Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit in Kooperation mit der
Hochschulfrauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin

Auf Beschluss der erweiterten Hochschulleitung vom 21.11.2023

DokID_HSFG_0920_VO_Gleichstellungskonzept_Wiss_Personal_Studierende_public Vers. 2, 27.11.2023, HSFG

Inhalt

Präambel.....	7
1 Rahmenbedingungen.....	9
1.1 Die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm.....	9
1.2 Rechtliche Grundlagen.....	9
1.3 Gleichstellungsarbeit an der Technischen Hochschule Nürnberg.....	10
1.3.1 Entwicklung Gleichstellungsarbeit.....	10
1.3.2 Erfolge und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit.....	11
1.3.3 Entwicklungen während der Laufzeit der 3. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes.....	12
2 Situationsanalyse.....	17
2.1 Professuren.....	17
2.2 Frauen in Gremien.....	20
2.3 Lehrbeauftragte.....	20
2.4 Weiteres wissenschaftliches Personal und Promovierende.....	22
2.5 Studierende.....	23
2.6 Bewertung des Datenmaterials wissenschaftliches Personal und Studierende.....	25
2.7 Zielzahlen.....	26
3 Handlungsfelder.....	28
3.1 Handlungsfeld 1: Steigerung des Anteils von Frauen auf Professuren und in Gremien.....	28
3.1.1 Stellenausschreibung und Stellenbesetzung.....	28
3.1.2 Frauenanteil in Berufungskommissionen.....	31
3.1.3 Gleichstellungsaspekte in Berufungsverfahren und Auswahlverfahren für Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	33
3.1.4 Erhöhung des Frauenanteils bei Lehraufträgen und bei Professuren/Kooperationen mit der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten.....	34
3.1.5 Erhöhung Anteil von Frauen in Gremien.....	34
3.1.6 Vernetzung Professorinnen und Lehrbeauftragte.....	35
3.2 Handlungsfeld 2: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	35
3.2.1 Information, Qualifikation und Vernetzung.....	35
3.2.2 Auszeichnungen und finanzielle Förderung.....	36

3.3 Handlungsfeld 3: Unterstützung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium	37
3.3.1 Information, Beratung und Vernetzung.....	37
3.3.2 Zuschuss für forschende hauptamtlich lehrende Frauen.....	38
3.3.3 Technik-Mentoring-Programm „simone“	38
3.4 Handlungsfeld 4: Steigerung des Studentinnenanteils in MINT-Studiengängen ...	39
3.4.1 Schülerinnenprojekt „step_by_step“: Ohm-Tage.....	39
3.4.2 Schülerinnenprojekt „step_by_step“: Campus-Tag.....	39
3.4.3 Girls‘Day	39
3.4.4 Temporäre Kooperationen mit regionalen Akteuren	39
3.4.5 O-MINT.....	40
3.5 Handlungsfeld 5: Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie	40
3.5.1 Kinderkrippe milliOHM.....	40
3.5.2 Ferienbetreuung und Babysittingservice	40
3.5.3 Eldercare.....	41
3.5.4 Beratung und Angebote rund um Geburt und Elternzeit.....	41
3.5.5 Flexibilisierung der Arbeitswelt.....	42
3.6 Handlungsfeld 6: Steigerung der Gender- und Diversitätskompetenz	43
3.6.1 Qualifizierung von Lehrenden, Beschäftigten und Frauenbeauftragten.....	43
3.6.2 Sichtbarmachung und Sensibilisierung.....	43
3.6.3 Das Kompetenzzentrum Gender & Diversity (kurz: KomGeDi).....	44
3.6.4 Integration von Genderthemen in Lehre und Forschung.....	44
3.6.5 Diversitätsorientierung.....	45
3.7 Handlungsfeld 7: Ausbau und Sicherung struktureller Gleichstellungsstandards	46
3.7.1 Verankerung von Gleichstellung auf allen Ebenen der Organisationsentwicklung..	46
3.7.2 Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit	49
3.7.3 Gleichstellungssicherung durch QM-Verfahren und Kommunikation mit den Fakultäten.....	50
3.7.4 Kommunikationshandbuch	51
3.7.5 Antidiskriminierungsrichtlinie	51
3.7.6 Gender Equality Plan.....	52
4 Auswahl fakultätsbezogener Maßnahmen	53

5 Inkrafttreten und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes.....	56
Literaturverzeichnis	57
Anhang.....	59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Handlungsfelder der Gleichstellungskonzepte und des Gender Equality Plans	10
Abbildung 2: Anzahl und Anteil der Professuren aller Fakultäten der Ohm im Verlauf.	18
Abbildung 3: Anzahl und Anteil der Professuren an der Ohm nach Fakultäten und Geschlecht im WS 2022/2023.....	18
Abbildung 4: Anteil weibliche Lehrbeauftragte nach Fakultäten.....	21
Abbildung 5: Anteil der Studentinnen nach Fakultäten im Verlauf	24
Abbildung 6: Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit an der TH Nürnberg.....	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erfolge der Gleichstellungskonzepte 2008 bis 2023.....	11
Tabelle 2: Zielzahlen der TH Nürnberg.....	27

Verzeichnis des Anhangs

Anhang A1: Rechtliche Grundlagen, Gesetzestexte.....	59
Anhang A2: Verteilung Professuren auf Fakultäten im Verlauf.....	67
Anhang A3: Verteilung Lehrbeauftragte/nebenberufliche Lehrkräfte im Verlauf.....	68
Anhang A4: Verteilung wissenschaftliches Personal im Verlauf.....	69
Anhang A5: Verteilung der Studierenden in den Fakultäten im Verlauf.....	70
Anhang A6: Studierende nach Geschlecht und Fakultäten WS2022/2023.....	71
Anhang A7: Formblatt Stellungnahme der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren 72	
Anhang A8: Anzahl Teilnehmende der Mentoringprojekte „simone“ und „women ² women“	74
Anhang A9: Übersicht Schülerinnenprojekte.....	75
Anhang A10: Veranstaltungen der Schülerinnenprojekte 2008 - 2023.....	76
Anhang A11: Verankerung der Gleichstellung im Organigramm der Hochschule	77
Anhang A12: Gremienbesetzung - Hochschulleitung 2023, Dekanate und Senat im Verlauf, Fakultätsräte 2023.....	78
Anhang A13: Beteiligung der TH Nürnberg am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“	80

Verzeichnis der Abkürzungen

AC	Fakultät Angewandte Chemie
AMP	Fakultät Angewandte Mathematik, Physik und Allgemeinwissenschaften
AR	Fakultät Architektur
BI	Fakultät Bauingenieurwesen
BW	Fakultät Betriebswirtschaft
D	Fakultät Design
EFI	Fakultät Elektrotechnik/Feinwerktechnik/Informationstechnik
IN	Fakultät Informatik
MB/VS	Fakultät Maschinenbau/Versorgungstechnik
OPS	Ohm Professional School
SoH	School of Health
SW	Fakultät Sozialwissenschaften
VT	Fakultät Verfahrenstechnik
WT	Fakultät Werkstofftechnik
Abb.	Abbildung
Art.	Artikel
AWP-Fach	Allgemeinwissenschaftliches Wahlpflichtfach
WP-Fach	Wahlpflichtfach
BayHIG	Gesetz über Hochschule, Forschung und Innovation in Bayern (Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz)
BayGlG	Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
BayME	Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BuKoF	Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
DiZ	Zentrum für Hochschuldidaktik
ESF	Europäischen Sozialfonds
GK	Gleichstellungskonzept
GO	Grundordnung der TH Nürnberg
HAW/DH	Hochschule für angewandte Wissenschaften/Duale Hochschule
HSFG	Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit
IO	International Office
Kap.	Kapitel
KOM	Abteilung Hochschulkommunikation der TH Nürnberg
KomGeDi	Kompetenzzentrum Gender & Diversity

LaKoF	Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen
LfbA	Lehrkraft für besondere Aufgaben
LAP	Lehrauftragsprogramm
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
Ohm, die	Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm
Prof I/II/III	Professorinnenprogramm I/ II/ III
QM	Qualitätsmanagement
SG	Studiengang
SoSe	Sommersemester
TN	Teilnehmende
Vbm	Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie
vgl.	vergleiche
WS	Wintersemester

PRÄAMBEL

Die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (im Folgenden „die Ohm“) hat sich zum strategischen Ziel gesetzt, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit zu verbessern und den Frauenanteil auf allen Statusstufen zu erhöhen. Sie bewertet die Vielfalt und Individualität der Hochschulangehörigen positiv (vgl. Diversitätsstrategie, 2017¹).

Im aktuellen Leitbild schließt der folgende Satz die Arbeit der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst² mit ein: „Ohm kooperativ – gemeinsam erfolgreich: Persönliches Engagement und Identifikation mit der Hochschule sind Voraussetzungen für den gemeinsamen Erfolg. Die Angehörigen der Hochschule werden an ihrem Arbeitsplatz gefördert und arbeiten offen, partnerschaftlich und vertrauensvoll zusammen. Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ist uns ein besonderes Anliegen.“³. Auch die Leitwerte „Persönlichkeit, Zugewandtheit und Schaffenskraft“ bilden eine breite Basis für die Gleichstellungsarbeit.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept, das in der Verantwortlichkeit der Hochschulfrauenbeauftragten erstellt wurde, regelt die Grundsätze, Maßnahmen und gleichstellungsfördernden Aktivitäten für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden. Für das nichtwissenschaftliche Personal ist daneben der*die Gleichstellungsbeauftragte*r zuständig.

2008 wurde an der Ohm das erste Gleichstellungskonzept verabschiedet. Seither werden die beiden oben genannten, strategischen Zielsetzungen kontinuierlich und systematisch verfolgt und in den jeweiligen Fortschreibungen des Gleichstellungskonzepts dokumentiert (vgl. Kap. 1.3.1). Seit 2014 ist die Gleichstellungsarbeit an der Ohm auch formal in der Grundordnung verankert (vgl. Kap. 1.2). Die Hochschule kommt in dieser Hinsicht ihrem gesetzlichen Auftrag nach Art. 3 des Grundgesetzes und Art. 22 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHiG) (vgl. Kap. 1.2) nach.

Trotz engagierter und institutionell unterstützter Gleichstellungsarbeit und steigenden Anteilen liegen die Frauenanteile im Wissenschaftsbereich der Ohm – gerade auch in den

¹ Diversitätsstrategie der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/global/Public_Docs/HL/HL_0401_HR_Diversitaetsstrategie_public.pdf

² Ehemals Frauenbeauftragte, die Benennung ist im Gesetz über Hochschule, Forschung und Innovation in Bayern (Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz – BayHiG) Art.22 Absatz4 Satz1 geregelt. Im Folgenden wird die Bezeichnung die*der Frauenbeauftragte verwendet.

³ Leitbild der Ohm, abrufbar unter: <https://www.th-nuernberg.de/hochschule-region/strategie-und-profil/leitbilder-th-nuernberg>.

technischen Fächern – noch immer unter den bayerischen und bundesdeutschen Durchschnitten (vgl. Kap. 2).⁴

Auf allen akademischen Entwicklungsstufen (vor allem in den technischen Fächern) und in den Gremien besteht noch immer ein deutliches Ungleichgewicht im Verhältnis von Männern und Frauen. Es ist ein Anliegen der Hochschule, durch geeignete Maßnahmen die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer zu fördern und die Frauenanteile perspektivisch in Richtung einer Parität zu steigern. Auch im Hinblick auf die Attraktivität als Arbeitgeber und zur Ausbildung und Bindung von nachfolgenden Führungskräften hat die Förderung und Unterstützung von Frauen in akademischen Laufbahnen herausgestellten Wert.

Ansatzpunkte der Gleichstellungsarbeit sind vor allem die Steigerung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Bereich der Hochschule und in Gremien, die Förderung von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen (vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen), die Steigerung der Genderkompetenz an der Hochschule, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie sowie der Ausbau und die Sicherung struktureller Gleichstellungsstandards.

Die vierte Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts dokumentiert die bisherigen Erfolge und durchgeführten Maßnahmen sowie den aktuellen Stand. Im ersten und zweiten Teil erfolgen unter anderem ein Überblick über aktuelle rechtliche Grundlagen sowie die Frauenanteile im WS2022/2023 an der Hochschule und deren Entwicklung seit den ersten Erfassungen. Im dritten Teil werden die Handlungsfelder und ihre Kernthemen mit gültigen Regelungen, aktuellen Maßnahmen sowie für die Laufzeit dieser Fortschreibung geplanten und vereinbarten Aktivitäten dargestellt.

Das vorliegende Konzept ist Nachschlage- und Orientierungswerk über bereits etablierte Vereinbarungen, Prozesse und Förderinstrumente (z.B. in Bezug auf gendersensible Aspekte in Berufungsverfahren) und richtet sich an umsetzende Mitarbeiter*innen in der Verwaltung, leitende Personen in den Fakultäten (Dekan*innen...), Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in den Fakultäten sowie Frauen und Männer gleichermaßen, die sich über rechtliche Zusammenhänge, Möglichkeiten und Pflichten im Rahmen der Frauenförderung an der Ohm informieren möchten.

⁴ Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals existiert ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

1 RAHMENBEDINGUNGEN

Seit dem ersten Gleichstellungskonzept für wissenschaftliches Personal und Studierende im Jahr 2008 wurden an der Ohm zahlreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen durchgeführt, evaluiert und teilweise durch Festschreibung in der Grundordnung der Hochschule dauerhaft etabliert.

1.1 Die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

Die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm – kurz Ohm – ist eine Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW). Mit rund 13.000 Studierenden ist sie bundesweit eine der größten ihrer Art.

Die Ohm erforscht die Schlüsselfragen unserer Gesellschaft, entwickelt und realisiert Ideen für die Welt von heute und morgen. Sie ist gut vernetzt und kooperiert mit regionalen Unternehmen, Einrichtungen und Verbänden ebenso wie in internationalen Partnerschaften. Dadurch wirkt sie stark in der Metropolregion Nürnberg und darüber hinaus. Moderne Lehr- und Lernformate sind Teil der Ohm-DNA. Die Studierenden widmen sich gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Herausforderungen und werden zu kompetenten, weltoffenen Persönlichkeiten ausgebildet. Das breite und praxisorientierte Studienangebot eröffnet ihnen hervorragende Berufsperspektiven. 13 Fakultäten bieten akkreditierte Bachelor- und Masterstudiengänge an, ebenso Weiterbildungsstudiengänge für Berufstätige, Angebote mit Zertifikatsabschluss sowie duale Studienvarianten.

Damit prägt die Ohm die regionale Gesellschaft als Hochschule und ist ein Ort der Möglichkeiten für Lehren, Forschen und lebenslanges Lernen. An der Ohm wird ein breites Spektrum an Studienfächern angeboten, der größte Anteil der Studierenden, nämlich 56,85% (Stand: WS2022/2023), ist in technischen Fächern eingeschrieben.

1.2 Rechtliche Grundlagen

An den Hochschulen in Bayern gelten für den Bereich Gleichstellung verschiedene Rechtsgrundlagen auf Bundes- und Landesebene. Sie werden ergänzt durch Ohm-spezifische Regelungen. Im Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) sind seit 2023 alle Hochschulen betreffende Aspekte geregelt, das betrifft Personalregelungen wie die Berufung von Professor*innen aber auch die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die als aktives Leitprinzip der Hochschulen formuliert ist. Im Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGLG) ist die Vorgabe eines Gleichstellungskonzeptes für alle bayerischen Behörden fixiert, die Grundordnung der Ohm definiert die spezifische Umsetzung an der Hochschule. Die 2017 in Kraft getretene und 2023 in Überarbeitung befindliche „Antidiskriminierungsrichtlinie“ gilt für alle Gruppen an der Hochschule.

Folgende Rechtsgrundlagen sind für das Gleichstellungskonzept relevant (s. Anhang: A1):

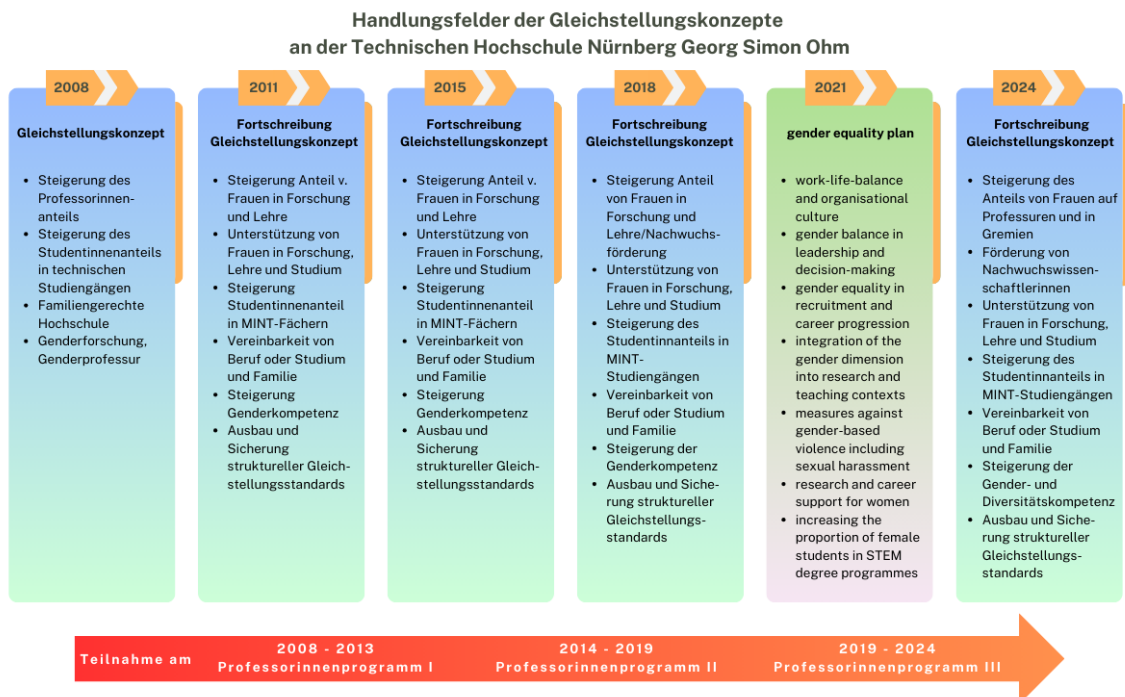
- Grundgesetz (Art. 3 Absätze 2 und 3)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (§ 1 und § 5)
- Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (Art. 22, Art. 23, Art. 25, Art. 41, Art. 50)
- Grundordnung der Hochschule (in der Fassung vom 12. Mai 2014 (geänd. 09. November 2018) insbesondere § 17(1), § 18 (1), § 19 (1), § 20 bis 23, § 37 bis 39, § 41)
- „Antidiskriminierungsrichtlinie“ (Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und Belästigung an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (Amtsblatt 14.2017) überarbeitet im WS2023/2024, Arbeitstitel: Richtlinie für den Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie mit Benachteiligung und Diskriminierung an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm)

1.3 Gleichstellungsarbeit an der Technischen Hochschule Nürnberg

1.3.1 Entwicklung Gleichstellungsarbeit

Die inhaltliche Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Ohm zeigt sich in den Handlungsfeldern ihrer grundlegenden Dokumente:

Abbildung 1: Handlungsfelder der Gleichstellungskonzepte und des Gender Equality Plans



Quelle: Eigene Darstellung.

Während in den ersten Jahren der Auf- und Ausbau grundlegender Strukturen im Fokus lagen, wurde in den letzten Jahren verstärkt die Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses entlang der verschiedenen Etappen von der Schulzeit über das Studium und die Promotion bis zur Berufungsfähigkeit und darüber hinaus in den Blick genommen.

So kam seit 2014 der Aufbau von Angeboten und Strukturen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Hinführung auf die Promotion hinzu, deren direkte finanzielle Förderung im nächsten Schritt ein wichtiger Baustein wurde. Auch die Unterstützung von Frauen in Forschung und Lehre zum weiteren Aufbau von Forschungskompetenz und -reputation wurde vor allem seit 2019 ausgebaut. Seit 2021 wurden punktuell weitere erste Aktivitäten zur Sensibilisierung (Anti-Bias-Schulungen mit Blick auf Berufungsverfahren) und Rekrutierung von Frauen für Spitzenpositionen (begleitende Personalrecherche im Vorfeld von Berufungsverfahren) getestet.

1.3.2 Erfolge und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Nachstehende Übersicht zeigt die Erfolge, sowie die Maßnahmen seit dem ersten Gleichstellungskonzept 2008.

Tabelle 1: Erfolge der Gleichstellungskonzepte

Handlungsfelder	Bisherige Erfolge der Gleichstellungskonzepte
Steigerung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre/	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung des Professorinnenanteils von 9,1% auf 19,6% (die Zahl der Professorinnen ist um mehr als das 2,5fache gestiegen: von 23 im WS2007/08 auf 64 im WS2022/23) • Seit 2010 Teilnahme am Lehrauftragsprogramm LAP: 111 bewilligte und geförderte Lehraufträge • Seit 2011 Förderpreis der Hochschulfrauenbeauftragten für herausragende Absolventinnen: 26 Preisträgerinnen • Bis 2014 Professorinnenprogramm I: 2 geförderte Professuren • Bis 2018 Professorinnenprogramm II: 2 geförderte Professuren • 2021 und 2022 Begleitung von Berufungsverfahren durch Personalrecherche: 8 Verfahren • Seit 2021 Aufbau Netzwerke für Professorinnen und LfAs sowie Neuberufene • 2021 und 2022 Anti-Bias und Sensibilisierungstrainings für Berufungsausschüsse, Personalverantwortliche und Fakultäten: 6 Workshops, 56 TN • Bis 2024 Professorinnenprogramm III: 2 geförderte Professuren
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • 2015 Veröffentlichung der Studie „Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen für die Förderung weiblicher Wissenschaftskarrieren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Fachhochschulen“ • Seit 2015 Promotionsanschubstipendium PROMotion: 26 Stipendiatinnen • Seit 2016 Informationsabend „Promotion? Professur? Karrierewege für Frauen an einer HAW“: jährlich ca. 25 Teilnehmerinnen • Seit 2017 Promotionsworkshop „Ran an die Promotion!“, jährlich mindestens 10 Teilnehmerinnen • Seit 2019 (bis 2024) „Qualifikationsstellen“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen: 13 Beschäftigungsverhältnisse (in Voll- oder Teilzeit) • Seit 2021 Aufbau Netzwerk Nachwuchswissenschaftlerinnen
Unterstützung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoringprojekt „Business women²women“ für Studentinnen der Betriebswirtschaft (2007-2013) • Seit 2007 Mentoring Programm „Simone“: 295 Studentinnen • Seit 2019 Zuschuss für forschende, hauptamtlich lehrende Frauen: 31 Förderungen • Von 2019 bis 2021 Zuschuss für forschende Studentinnen: 10 Förderungen
Steigerung des Studentinnenanteils in den MINT-Studiengänge	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung des Studentinnenanteils von 19,0% (855 Studentinnen im WS2007/08) auf 24,6% (1.726 Studentinnen im WS2022/23) • 2008 - 2014 Teilnahme am bayernweiten Mädchen-Technik-Tag „girls_go_tech“ für Schülerinnen ab 10. Klasse • Seit 2008 Girls' Day: 957 Schülerinnen • Seit 2008 Ohm-Tage: 5.456 Schülerinnen (7. Klasse) • Seit 2008 Campus-Tag: 263 Besuche von Lehrkräften/ Schulleitungen • Seit 2021 Girls' Day Campus und Girls'Day A

<p>Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seit 2005 Auditierung und Re-Auditierung zur familiengerechte Hochschule • Seit 2009 Ferienbetreuung für Kinder von Hochschulangehörigen • 2010 Siegerin im Wettbewerb „MEHRWERT Familie 2010“ • 2010-2015 „Women++“ modulares Qualifizierungsangebot für Akademikerinnen mit Kind • 2011 Eltern-Kind-Lernzimmer • Seit 2012 Babysittingservice • 2013 Auszeichnung bayerischer Staatspreis „SIEgER 2013 – Gerechte Chancen in der Arbeitswelt“ • Seit 2013 Seminarreihe und Vortragsreihe Eldercare • 2014 Projekt „Väterarbeit“ : Qualitative Befragung von Vätern in Elternzeit und Veröffentlichung der Ergebnisse im Ohm-Journal • 2018 Überführung der hochschuleigenen Kinderkrippe milliOHM in eine gGmbH zum dauerhaften Betrieb • Seit 2018 Umsetzung MuSchG für Studentinnen (Beratung, Information und Meldung) • Seit 2021 Ohm-Care • 2023 erfolgreiche 7. Re-Zertifizierung „Familiengerechte Hochschule“ durch die Beruf und Familie Service GmbH
<p>Kompetenzentwicklung Gender und Diversity</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seit 2006 1,5 Professuren im Kompetenzfeld „Gender“, Genderforschung in den Fakultäten • Seit Kompetenzzentrum Gender und Diversity (Forschungsprojekte zu Gender- und Diversitätsthemen, Veranstaltungsreihe) • 2016 Veröffentlichung Teilstudien „Fokus Intersektionalität“ und „Zur Bedeutung der MINT-Schülerinnenprojekte an der TH Nürnberg“, Kooperation Kompetenzzentrum Gender und Diversity und HSFG • 2018 und 2021 Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes, zertifiziert 2018 und 2021 erfolgreich re-auditiert • 2019 bis 2021 Anteilige Förderung von drei (kleineren) Forschungsprojekten mit Genderbezug
<p>Ausbau und Sicherung von strukturellen Gleichstellungsstandards</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verankerung der Gleichstellung als internes Leitziel und Instrument der Hochschulsteuerung • 2013 Integration von Gleichstellungsstandards in Qualitätssicherungsprozesse der Hochschule • 2014 Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Grundordnung (Konferenz der Frauenbeauftragten, Regelungen zur Entlastung der Frauenbeauftragten, stellvertretende Frauenbeauftragte) • Dezentrale Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten initiiert • 2017 „Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und Belästigung an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm“ verabschiedet • 2018 Erwerb und 2022 Bestätigung des Total E-Quality Prädikats • 2018 „Hochschulservice für Familie“ und „Hochschulservice für Gleichstellung“ mit erweiterter Organisationseinheit zum „Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit“ zusammengeführt • 2022 Erstellung und Verabschiedung eines Gender Equality Plans für die Ohm

1.3.3 Entwicklungen während der Laufzeit der 3. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes

In der Laufzeit der 3. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes (2019-2023) wurden bereits etablierte Standards und Instrumente zur Gleichstellung und Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf fortgeführt sowie neue Maßnahmen entwickelt und eingeführt. Diese werden im nachfolgenden Text ausführlich beschrieben und evaluiert.

Qualifikationsstellen

2019 wurden sogenannte Qualifikationsstellen (Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifikation) für Nachwuchswissenschaftlerinnen als Förderinstrument entwickelt und ausgeschrieben. Um die Ausrichtung eines derartigen Beschäftigungsverhältnisses bzw. die entsprechende Förderung (i.d.R. 12 Monate/ E13/I, Vollzeit oder Teilzeit) können sich Professor*innen zusammen mit einer Nachwuchswissenschaftlerin bewerben.

Die Bewertung der eingegangenen Anträge erfolgt nach Kriterien der Erfolgsaussichten. Ein Gremium von drei Gutachter*innen aus dem Kreis der Frauenbeauftragten (und Stellvertreter*innen) der Ohm sowie die Hochschulfrauenbeauftragte sichten und bewerten die Anträge. Diese sollen sowohl für Fachleute als auch für Nicht-Expert*innen nachvollziehbar sein. Bewertungskriterien sind u.a., ob eine universitäre Betreuung bzw. eine Betreuung in einem Promotionszentrum der Ohm gesichert ist, das Stadium der Promotion, ob eine klare Themenstellung vorhanden ist sowie die Master(abschluss-)note.

Für die Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen prekäre Phasen überbrückt und durch die in Verantwortung der betreuenden Person als Antragsteller*in eine stärkere Einbindung erzeugt werden. Drei weitere geförderte Beschäftigungsverhältnisse starten ab Herbst 2023 bzw. Januar 2024, bei zehn ist die Förderung bereits abgeschlossen. Diese

Förderungen verteilten sich auf neun Nachwuchswissenschaftlerinnen. Eine von ihnen ist nach einer Verlängerung mittlerweile promoviert, drei Nachwuchswissenschaftlerinnen waren im Sommer 2023 weiterhin als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der Ohm tätig, eine Doktorandin nahm ein Vollzeitstipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft auf, zwei sind als externe Doktorandinnen an regionalen Universitäten geführt. (Der Verbleib einer Nachwuchswissenschaftlerin ist unklar, eine weitere brach die Förderung und das Promotionsvorhaben vorzeitig ab).

Begleitende Personalrecherche für Berufungsverfahren

Um den Bewerberinnenkreis geeigneter Kandidatinnen für ausgeschriebene Professuren zu erweitern, wurde 2019 und 2022 eine Kooperation mit Personalberatungsagenturen erprobt. Bei insgesamt acht Verfahren wurde im Vorfeld der Ausschreibung eine begleitende Personalrecherche zur Erhöhung des Anteils von Bewerbungen qualifizierter Frauen pilotiert (siehe auch Maßnahmen unter Kapitel 3.2.2). Die Pilotierung erfolgte zweistufig: In einer ersten Runde wurden verschiedene Agenturen getestet, um in einer zweiten Runde gezielt mit einer Agentur enger zusammenzuarbeiten. In der Pilotphase wurden wertvolle Erkenntnisse gesammelt. Zum einen zur unterschiedlichen Eignung der ausgeschriebenen Professuren für das Instrument (speziell in Bezug auf Frauen), zum anderen zur möglichen Bewerberinnenlage im Feld (über die Recherche) mit entsprechender Rückmeldung und entsprechendem Input für weitere Ausschreibungen. Auch über die der Agentur gegenüber geäußerten Bedürfnisse und die Außenwirkung der Ohm wurden wichtige Erkenntnisse gewonnen. Die Personalrecherchen möchte die Ohm mit Blick auf die gesetzten Zielzahlen und auf Basis vorliegender Erfahrungen zugespitzt und intensiviert fortführen.

Je ein Verfahren wurde an den Fakultäten AC, WT, VT, BW und BI begleitet, jeweils zwei an den Fakultäten MB/VS und EFl. Insgesamt bewarben sich elf durch die Agenturen angesprochene Kandidatinnen. Von diesen wurden acht zu Probelehrveranstaltungen eingeladen und mindestens eine zwischenzeitlich berufen.

Zuschüsse für forschende Studentinnen

Zur Förderung des Kompetenzerwerbs von Studentinnen der Ohm in der angewandten Forschung und mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren wurden zwischen dem Sommersemester 2020 und dem Wintersemester 2021/2022 Zuschüsse an Bachelor- oder Masterstudentinnen vergeben, die im Rahmen von Abschlussarbeiten forschend tätig waren. Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit den Instrumenten und Methoden der angewandten Forschung im Rahmen des eigenen Fachgebietes stärkt eine passgenaue (Berufs-)Orientierung von Studentinnen. Durch erste eigene Forschungsvorhaben werden wertvolle Erfahrungen für das spätere Berufsfeld gemacht, eventuell erste eigene Publikationen ermöglicht. Der allgemeine Zuschuss sollte Kosten abmildern, die im direkten Zusammenhang mit den Forschungstätigkeiten anfielen. Das Förderinstrument wurde jedoch eingestellt, da es sich als wenig passgenau erwiesen hat.

Zuschüsse für hauptamtlich lehrende Frauen

Zur Stärkung der Kompetenzen und Sichtbarkeit in der angewandten Forschung können hauptamtlich lehrende Frauen der Ohm einen Zuschuss zur Anbahnung und/oder Durchführung von Forschungsprojekten beantragen. Der Zuschuss kann in Form von Lehrentlastung (2 SWS), von Kostenübernahme einer studentischen Hilfskraft oder durch Sachkostenübernahme erfolgen. Es wurden zwölf Anträge auf Entlastung in der Lehre, fünf Anträge auf Erstattung von Sachkosten oder Konferenzgebühren und 14 Anträge auf Übernahme von Kosten für eine studentische Hilfskraft bewilligt. Die Zuschüsse werden seit dem Sommersemester 2020 vergeben. Insgesamt gab es 44 Anträge (inkl. Wintersemester 2023/2024).

OHMCare

Das Angebot OHMCare wurde 2021 entwickelt und unterstützt Hochschulangehörige in der Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Pflegeaufgaben. In Kooperation mit der Angehörigenberatung Nürnberg e.V. werden Helfer*innen, die eine Alltagsbegleitung leisten können, geschult und anschließend an Hochschulangehörige mit betagten oder pflegebedürftigen Angehörigen vermittelt. Studierende, Beschäftigte und Lehrende der Ohm können sich sowohl als Helfer*innen ausbilden lassen, als auch Unterstützung für ihre Angehörigen in Anspruch nehmen und im Alltag entlastet werden. Die Betreuung findet stundenweise im privaten Umfeld der Angehörigen statt. Die ehrenamtlichen Helfer*innen können beispielsweise die Angehörigen auf einem Spaziergang begleiten, gemeinsam Fotos ansehen, Spiele spielen oder sich Zeit für ein Gespräch nehmen. Die Betreuungskosten (Aufwandsentschädigung) können bei Vorliegen eines Pflegegrades i.d.R. über die Pflegeversicherung (Entlastungsbetrag) finanziert werden.

Vernetzungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seit 2021 existiert ein Vernetzungsangebot für Frauen mit Bezug zur Ohm, die in der Wissenschaft arbeiten oder Interesse daran haben. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen haben die Möglichkeit zum Austausch. Außerdem gibt es bei den Treffen regelmäßig Input zu verschiedenen Themen (z.B. Fördermöglichkeiten für Frauen, wissenschaftlich publizieren, Besuch bei LEONARDO, Promotionszentren an der Ohm). Die Treffen finden alle 2-3 Monate statt.

MINT-Orientierungsstudium (O-MINT)

2021 wurde unter der Leitung der Hochschulfrauenbeauftragten das Orientierungsstudium MINT (O-MINT) aufgebaut. Das Orientierungsstudium MINT (O-MINT) unterstützt darin, die richtige Studienwahl zu treffen. Es richtet sich an alle Studieninteressierten, die

sich noch nicht auf einen bestimmten Studiengang festlegen können oder wollen. Im Rahmen dieses fächer- und studiengangs übergreifenden Modulstudiums können ausgewählte Module aus den MINT-Bereichen in den regulären Bachelorstudiengängen besucht werden. Mit einer Prüfung abgeschlossene Module können auf ein späteres Fachstudium angerechnet werden. Seit 2021 nahmen 146 Studierende diese Möglichkeit wahr, davon waren 33,5% Frauen. Hinzu kommen im aktuellen Wintersemester 95 davon 47 Frauen (49,5%).

Vernetzung neuberufener Professorinnen und neue weibliche LfbA

Seit 2021 lädt die Hochschulfrauenbeauftragte neuberufene Professorinnen und neue weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben einmal im Semester zu einem Kennenlernen und Vernetzen ein. 22 Teilnehmerinnen besuchten bislang diese Treffen.

Schülerinnenprojekte: Punktuelle Kooperationen

Der Girls' Day Campus ist ein Angebot des Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. (BayME) und des Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie (vbm) an Gymnasial-Schülerinnen der Klassen 7-9 bzw. 10-11, sich für ein Halbjahr wöchentlich mit MINT-Themen auseinanderzusetzen. 2023 wurden an der Ohm zwei Workshops für die Schülerinnen ausgerichtet. Die Girls' Day Akademie ist ein Ganzjahresangebot des BayME und des vbm an Schülerinnen aus Realschulen und Gymnasien der 7.-11. Klassen, sich mit MINT-Themen auseinanderzusetzen. Seit 2021 wurden an der Ohm insgesamt drei Workshops ausgerichtet.

Sensibilisierungstrainings

2021 und 2022 wurden insgesamt sechs Workshops für Mitglieder von Berufungsausschüssen, Leitungspersonen und Mitarbeiter*innen der Personalabteilung durchgeführt („Anti-Bias-Training im Hinblick auf Berufungsverfahren“, „Gendergerechte Stellenanzeigen“, „Aufdeckung und Reflexion von Fachkulturen im Kontext von Gender“). Ziel der Veranstaltungen ist es, für unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen zu sensibilisieren und so ungewollte Diskriminierungen zu vermeiden. In den (online) Kurzworkshops wurden theoretische Grundlagen vermittelt, negative Auswirkungen von Stereotypen und Unconscious-Bias reflektiert und Sofortmaßnahmen vermittelt. 56 Personen besuchten die Veranstaltungen.

Gender Equality Plan

2021 wurde an der Hochschule ergänzend zum Gleichstellungskonzept ein Gender Equality Plan erarbeitet, der zentrale Inhalte aus der dritten Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes übernimmt und wesentlich um Maßnahmen zur Sensibilisierung erweitert.

Die Ohm qualifiziert sich mit dem Dokument zur Antragstellung von Ohm-Angehörigen im Rahmen von EU-Förderprogrammen.

Eltern-Kind-Zimmer

Das Eltern-Kind-Zimmer besteht seit 2011 und wurde **2022** renoviert sowie neu konzipiert. Das Zimmer wurde von Kindern in der Ferienbetreuung gestaltet und steht nun neben Studierenden auch Beschäftigten mit Kind(ern) zum Arbeiten und Lernen zur Verfügung, während sie ihr(e) Kind(er) beaufsichtigen. Das Eltern-Kind-Zimmer kann für Betreuungspässe genutzt werden, wenn die Regelbetreuung für das Kind ausfällt oder wenn Hochschulangehörige auch kurzfristig einen Ort mit ihrem Kind benötigen, um Betreuungspausen zu überbrücken. Es stellt keine Alternative zum regulären Betreuungsangebot oder zu Ferienbetreuungen dar. Das Zimmer verfügt über einen Arbeitsplatz, einen Kinderspielbereich und einen Wickeltisch und kann per Buchungssystem und Transponder gebucht und genutzt werden. Die Einrichtung richtet sich überwiegend an Kinder im Alter bis zu 6 Jahren.

Vernetzung der Professorinnen und weiblichen LfbA

Seit **2022** finden Stammtischtreffen zum Austausch und zur Vernetzung statt. Die Treffen bestehen in der Regel aus einem Input (z.B. Besuch der Jahresausstellung Fakultät Design, Besuch der neuen Räumlichkeiten der Organisationseinheiten Studienbüro, Studierendenservice, Psychologische Beratung und HSFG mit Vorstellung der jeweiligen Angebote und Strukturen) und einem gemeinsamen Essen. Die Treffen finden 2-3 Mal im Jahr statt.

Austauschtreffen studierender Eltern

2023 wurde eine Vernetzung für studierende (werdende) Eltern vom HSFG initiiert und findet aktuell einmal pro Semester statt. Ziele sind der gegenseitige Austausch und die Vernetzung unter Studierenden mit Kind bzw. unter Studierenden, die Eltern werden. Es sollen außerdem die Bedarfe und eventuelle Problemlagen der Eltern erfasst werden, um diese im HSFG und an der Hochschule aufgreifen zu können. Von den Studierenden selbst organisierte Aktionen sollen gefördert werden, beispielsweise das Gründen einer Elterngruppe über einen Messenger. Eltern können sich über für sie relevante Themen austauschen und kommen vielleicht erst über den Treff in Kontakt mit anderen studierenden Eltern. Sie können sich gegenseitig Tipps für das Studium mit Kind geben oder auch gemeinsame Interessen verfolgen. Der HSFG kann so diese Gruppe der Eltern besser erreichen und gezielt informieren.

Zertifikate

2021 durchlief die Ohm erfolgreich die Re-Auditierung „Vielfalt gestalten“, **2022** wurde ihr erneut das Total E-Quality Zertifikat verliehen und **2023** das Zertifikat zur familiengerechten Hochschule um weitere drei Jahre verlängert.

2 SITUATIONSANALYSE

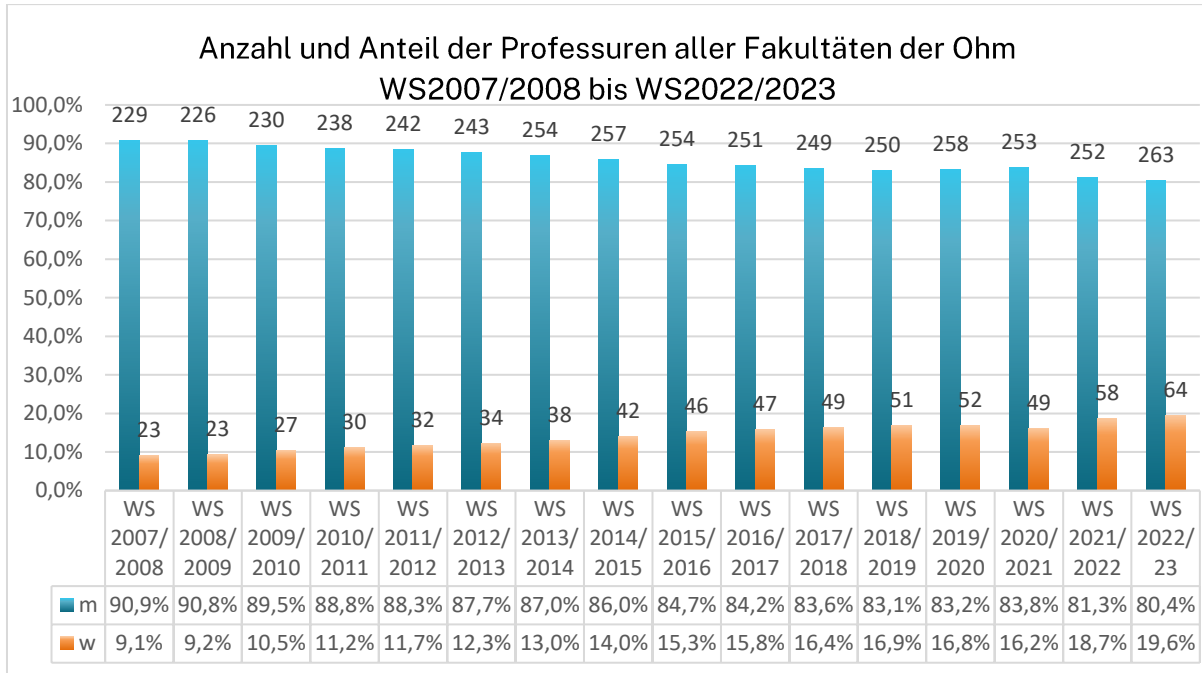
Datengrundlage der Situationsanalyse sind die Statistiken des Wintersemesters 2022/2023. Die dargestellten Zeitreihen dokumentieren die Entwicklungen an der Ohm ausgehend vom Zeitpunkt des ersten Gleichstellungskonzeptes 2008 (WS2007/2008) entlang der ersten Fortschreibung (2011; Datenstand WS2011/2012), der zweiten Fortschreibung (2015; Datenstand WS2014/2015) und der dritten Fortschreibung (2019; Datenstand WS2017/2018) bis zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Dokumentes (Datenstand WS2022/2023).

Für die Gruppe der Lehrbeauftragten konnte nicht mehr auf die anfänglichen ausführlichen Daten zurückgegriffen werden – hier werden die summarischen Angaben aus dem Gleichstellungskonzept 2008 verwendet (Datenstand: 01.04.2008). Das wissenschaftliche Personal wurde im Gleichstellungskonzept 2008 nicht erhoben. Entsprechende Basis-Daten sind nicht verfügbar.

2.1 Professuren

Im WS2022/2023 lehrten an der Ohm insgesamt 327 Professor*innen (Stand: 01.12.2022; ohne Präsident, siehe Abbildung 1). Der Frauenanteil lag bei 19,6% (64 Professorinnen). Im Vergleich zum WS2007/2008 hat sich die Anzahl der Professorinnen um mehr als das 2,5 fache erhöht (Erhöhung um 41 Professorinnen) und der Anteil ist damit um 10,5 %-Punkte gestiegen. Der Anteil von Professorinnen konnte in den letzten Jahren zwar sukzessive gesteigert werden, jedoch liegt er mit 19,6% noch immer unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 26% an Fachhochschulen (Statistisches Bundesamt 2021) und dem bayerischen Durchschnitt von 22,6% an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, 2021).

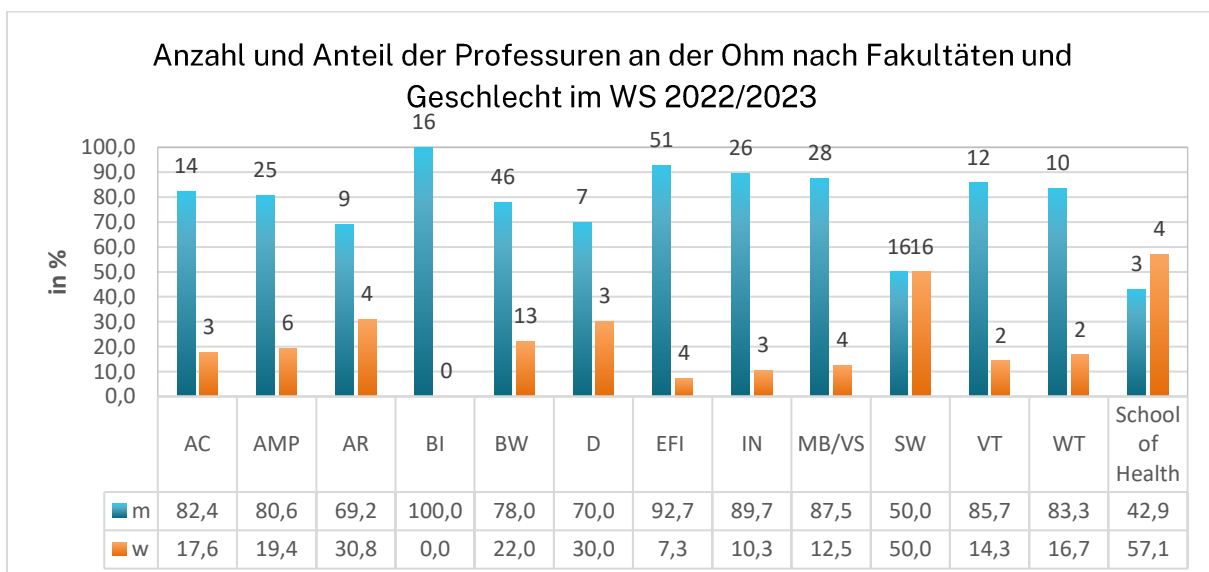
Abbildung 2: Anzahl und Anteil der Professuren aller Fakultäten der Ohm im Verlauf



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf der Personalstatistik der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

In den einzelnen Fakultäten gibt es in Bezug auf den Frauenanteil unter den Professuren erhebliche Unterschiede. Die technischen Fakultäten weisen nach wie vor ein stärkeres Ungleichgewicht auf, wobei sich der Frauenanteil jedoch in einigen Fakultäten durchaus positiv entwickelt (s. Abbildung 2 und Anhang A2).

Abbildung 3: Anzahl und Anteil der Professuren an der Ohm nach Fakultäten und Geschlecht im WS 2022/2023



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf der Personalstatistik der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

Nachfolgend werden fakultätsbezogen die Zahlen aus dem WS2022/2023 mit dem Ausgangsjahr WS2007/2008 verglichen:

- Den höchsten Frauenanteil (57,1% im WS2022/2023) verzeichnet die 2021 neu gegründete Nürnberg School of Health.
- Die Fakultät SW weist im WS2022/2023 eine paritätische Verteilung auf und hat, im Vergleich zum Ausgangsjahr, einen Anstieg von 25,9%-Punkte innerhalb der Professorinnenschaft zu verzeichnen.
- Den dritthöchsten Frauenanteil wies im WS2022/2023 mit 30,8% die Fakultät Architektur (AR) auf. Hier steigerte sich der Anteil an Professorinnen, nachdem er sich zunächst rückläufig entwickelte, in den letzten Jahren im Vergleich zum Ausgangsjahr um 9,4%-Punkte.
- Ebenfalls zu einem Drittel sind Professorinnen an der Fakultät Design (D) vertreten. Seit dem WS2007/2008 entspricht dies einem Anstieg von 5%-Punkten.
- Die Fakultät Betriebswirtschaft (BW) steigert ihren Frauenanteil beständig: Im WS2007/2008 betrug der Frauenanteil unter den Professuren 14,0%, im WS2022/2023 22%. Dies entspricht einem Anstieg von 8%-Punkte.
- Die Fakultät Angewandte Mathematik, Physik und Allgemeinwissenschaften (AMP) weist im WS2022/2023 einen Frauenanteil von 19,4% auf und damit einen Anstieg von 9,4%-Punkten gegenüber dem WS2007/2008. Unter den technischen Fakultäten ist AMP die Fakultät mit dem höchsten Frauenanteil.
- Die Fakultät Angewandte Chemie (AC) hat einen Professorinnenanteil von 17,6% im WS2022/2023. Im WS2007/2008 lag dieser noch bei 0%. Unter den technischen Fakultäten ist AC die Fakultät mit dem stärksten Anstieg.
- Die technischen Fakultäten weisen nach wie vor Defizite auf, wobei sich der Frauenanteil jedoch in einigen Fakultäten durchaus positiv entwickelt: Die Fakultät Werkstofftechnik (WT) und die Fakultät Verfahrenstechnik (VT) konnten jeweils zwei Professorinnen gewinnen (Frauenanteil WT: 16,7%; Frauenanteil VT: 14,3%). Nach einer vorerst rückläufigen Entwicklung innerhalb der Fakultät Informatik (IN), hat sich der Frauenanteil hier nun wieder stabilisiert (WS2022/2023: 10,3%; -0,2%-Punkte). In den Fakultäten Maschinenbau und Versorgungstechnik (MB/VS) und Elektrotechnik, Feinwerktechnik, Informationstechnik (EFI) wurden seit WS2007/2008 jeweils 4 Professorinnen eingestellt. Während der Frauenanteil bei MB/VS inzwischen bei 12,5% liegt, blieb der Frauenanteil bei EFI mit 7,3% vergleichsweise niedrig.

- Die Fakultät Bauingenieurwesen (BI) konnte bis WS2022/2023 noch keine Frau berufen⁵.

2.2 Frauen in Gremien

Dem Hochschulrat gehören an der Ohm insgesamt 27 Mitglieder an. Von den neun stimmberechtigten, internen Mitgliedern sind zwei Frauen (22,2%).

Der Senat besteht aus 19 Personen, davon sind 14 Männer und fünf Frauen (26,3%). Unter den fünf Frauen sind zwei Professorinnen, eine Studentin, eine nicht wissenschaftlich oder künstlerisch tätige Mitarbeiterin sowie die Hochschulfrauenbeauftragte. Unter den 12 Professor*innen im Senat, die die Fakultäten repräsentieren, sind nur zwei Frauen (16,6%).

Die Hochschulleitung setzt sich aktuell zusammen aus dem Präsidenten, zwei Vize-Präsidenten, einer Vize-Präsidentin und der Kanzlerin. Von den insgesamt fünf Personen sind zwei weiblich und stellen damit einen Anteil von 40%.

Von den 13 Dekan*innen an der Ohm sind im WS2022/2023 vier Frauen (30,8%). Unter den insgesamt 17 Prodekan*innen sind drei Frauen (17,6%) und vier von 19 Studiendekan*innen sind Frauen (21,1%). Eine paritätische Verteilung, bezogen auf das gesamte Dekanat, liegt bei der Fakultät Architektur vor. An der Fakultät Design sind zwei der insgesamt drei Positionen durch Frauen besetzt, womit sie einen Anteil von 66,6% ausmachen. An den Fakultäten AMP, BI, EFI, IN, VT und WT gibt es aktuell keine Frauen im Dekanat. Der Anteil liegt bei 0% (s. Anhang A12).

In den Fakultätsräten sind insgesamt 82 Frauen vertreten und machen damit einen Anteil von 32,3% aus. Aufgeschlüsselt nach Statusgruppen ergibt sich folgendes Bild: Unter den Dekanatsmitgliedern in den Fakultätsräten befinden sich insgesamt elf Frauen (22,4%), unter den Professor*innen 19 (17,6%), unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sechs (35,3%), unter den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sieben (38,9%) und unter den Studierenden 19 (52,8%) (s. Anhang A12).

2.3 Lehrbeauftragte

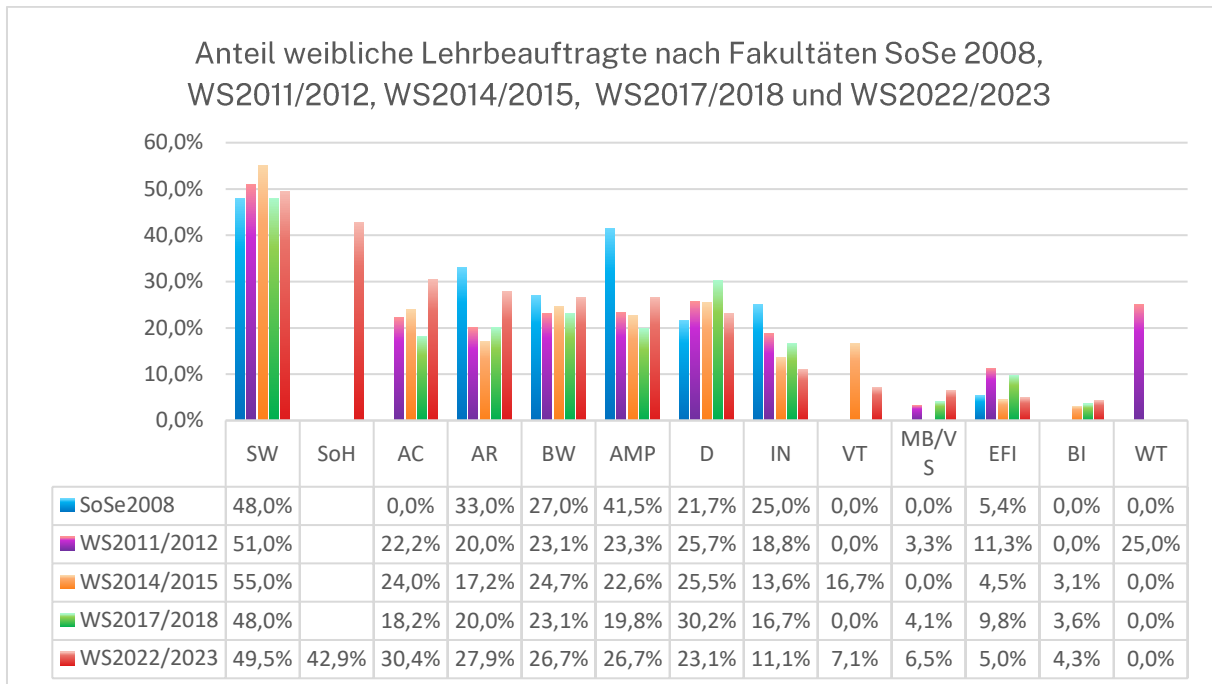
Im WS2022/2023 beschäftigte die Ohm insgesamt 757 Lehrbeauftragte/nebenberufliche Lehrkräfte, davon 195 Frauen. Damit lag der Frauenanteil bei 25,8% (s. Anhang A3). Im Vergleich zum Jahr 2008 stieg der Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten leicht an (Frauenanteil SoSe2008: 24,9%).

In den Fakultäten unterscheiden sich die Frauenanteile teilweise erheblich (s. Abbildung 3). Auch hier sind es in erster Linie technische Fakultäten, die nur wenige bis gar keine Frauen als Lehrbeauftragte beschäftigen. Der Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten weist im Vergleich zum Ausgangsjahr keine deutlich positiven Veränderungen auf.

Folgende Entwicklungen sind im Einzelnen festzustellen:

⁵ Zum September 2023 wurde die erste Professorin an der Fakultät berufen.

Abbildung 4: Anteil weibliche Lehrbeauftragte nach Fakultäten



Quelle: Eigene Darstellung.

- Die Fakultät Sozialwissenschaften (SW) wies mit 49,5% (96 weibliche Lehrbeauftragte) im WS2022/2023 den höchsten Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten auf. Der Frauenanteil war damit etwas höher als im WS2007/2008 und WS2017/2018. Zwischenzeitlich stieg der Frauenanteil auf bis zu 55,0%.
- Die 2021 gegründete Nürnberg School of Health (SoH) beschäftigt 3 weibliche Lehrbeauftragte und hat damit einen Frauenanteil von 42,9%.
- Die Fakultät Angewandte Chemie (AC) hatte im Ausgangsjahr keine weibliche Lehrbeauftragte – im WS2022/2023 betrug der Frauenanteil 30,4% (7 weibliche Lehrbeauftragte).
- In der Fakultät Architektur (AR) betrug der Frauenanteil 27,9% (24 weibliche Lehrbeauftragte) – das entspricht einem Rückgang um 5,1%-Punkte im Vergleich zum Ausgangsjahr. Gegenüber dem letzten Stand (WS2017/2018 20%) ist eine Zunahme von 7%-Punkte auszumachen.
- Der Frauenanteil der Fakultät Betriebswirtschaft (BW) betrug im WS2022/2023 26,7% - damit nähert sich der Frauenanteil, nach einem zwischenzeitlichen Abstieg, wieder dem Ausgangsjahr an.
- An der Fakultät Angewandte Mathematik, Physik und Allgemeinwissenschaften (AMP) machten weibliche Lehrbeauftragte im WS2022/2023 einen Anteil von 27,9% (20 weibliche Lehrbeauftragte) aus. Im Vergleich zum WS2017/2018 stieg der Anteil damit um 6,9%-Punkte.

- Die Fakultät Design (D) verzeichnete einen Frauenanteil von 23,1% (15 weibliche Lehrbeauftragte). Dies entspricht einem Anstieg von 1,4 % %-Punkte. Im WS2017/2018 lag der Anteil bei 30,2%.
- Der Frauenanteil in der Fakultät Informatik (IN) sank im Vergleichszeitraum um 13,9% auf 11,1% (2 weibliche Lehrbeauftragte).
- An der Fakultät Verfahrenstechnik (VT) liegt der Frauenanteil bei 7,1% (1 weibliche Lehrbeauftragte).
- Die Fakultät Maschinenbau und Versorgungstechnik (MB/VS) beschäftigte 2008 keine weiblichen Lehrbeauftragten. Im WS2022/2023 betrug der Frauenanteil 6,5% (1 weibliche Lehrbeauftragte).
- Die Fakultät Elektrotechnik, Feinwerktechnik und Informationstechnik (EFI) weist einen Frauenanteil von 5% (7 weibliche Lehrbeauftragte) auf – damit sank der Anteil zuletzt um 4,8%-Punkte.
- In der Fakultät Bauingenieurwesen (BI) lehrten 2008 keine weiblichen Lehrbeauftragten – der Frauenanteil stieg im WS2022/2023 auf 4,3% (1 weibliche Lehrbeauftragte).
- An der Fakultät Werkstofftechnik (WT) waren 2008, im WS2014/2015, WS2017/2018 und auch WS2022/2023 keine weiblichen Lehrbeauftragten beschäftigt. Zwischenzeitlich lehrte eine weibliche Lehrbeauftragte an der Fakultät, welche als erste Professorin in der Fakultät WT berufen wurde.

2.4 Weiteres wissenschaftliches Personal und Promovierende

Im WS2022/2023 beschäftigte die Ohm insgesamt 175 wissenschaftliche Mitarbeitende, darunter 52 Frauen (29,7%) sowie 23 Lehrkräfte für besondere Aufgaben, darunter 15 Frauen (65,2%). Diese Gruppen werden als „weiteres wissenschaftliches Personal“ zusammengefasst. Der Frauenanteil betrug in dieser Gruppe 33,8% (67 Personen). Im WS2011/12 beschäftigte die Ohm insgesamt 175 wissenschaftliche Mitarbeitende, darunter 51 Frauen (29,1%) sowie 24 Lehrkräfte für besondere Aufgaben, darunter 16 Frauen (66,6%). Insgesamt stellten Frauen innerhalb dieser Gruppe einen Anteil von 32,6% (65 Frauen). Im Vergleich der Zahlen beider Jahre ist der Frauenanteil um 1,2%-Punkte gestiegen.

Die Datenerfassung im Bereich der Promovierenden an der Ohm erfolgt über Selbstausskunft der Promovierenden. Ende 2022 promovierten demnach 137 Personen an oder im Umfeld der Ohm, 28,4% davon waren Frauen (39). 94 Promovierende (von den insg. 137) stehen in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Ohm. 23,4% (22) dieser Beschäftigungsverhältnisse bestehen mit Frauen. Anfang 2018 wurden nach einer etwas abweichenden Methode 77 Personen festgestellt, die an oder im Umfeld der Ohm promovierten. Der Frauenanteil in dieser Gruppe betrug zu diesem Zeitpunkt 29% (22). Damals waren es 34 Promotionen, die im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses mit der Ohm betreut wurden

und davon 5 von Frauen. Das entspricht einem Anteil von 15%. In der Gruppe derjenigen, die an der Ohm im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses promovieren, ist der Frauenanteil in den letzten fünf Jahren deutlich gestiegen. Trotz dieser insgesamt positiven Tendenz bleiben im Vergleich zum Frauenanteil an Promotionen insgesamt (28,4%), Frauen, die im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen an der Ohm promovieren, nach wie vor unterrepräsentiert (23,4%).

2.5 Studierende

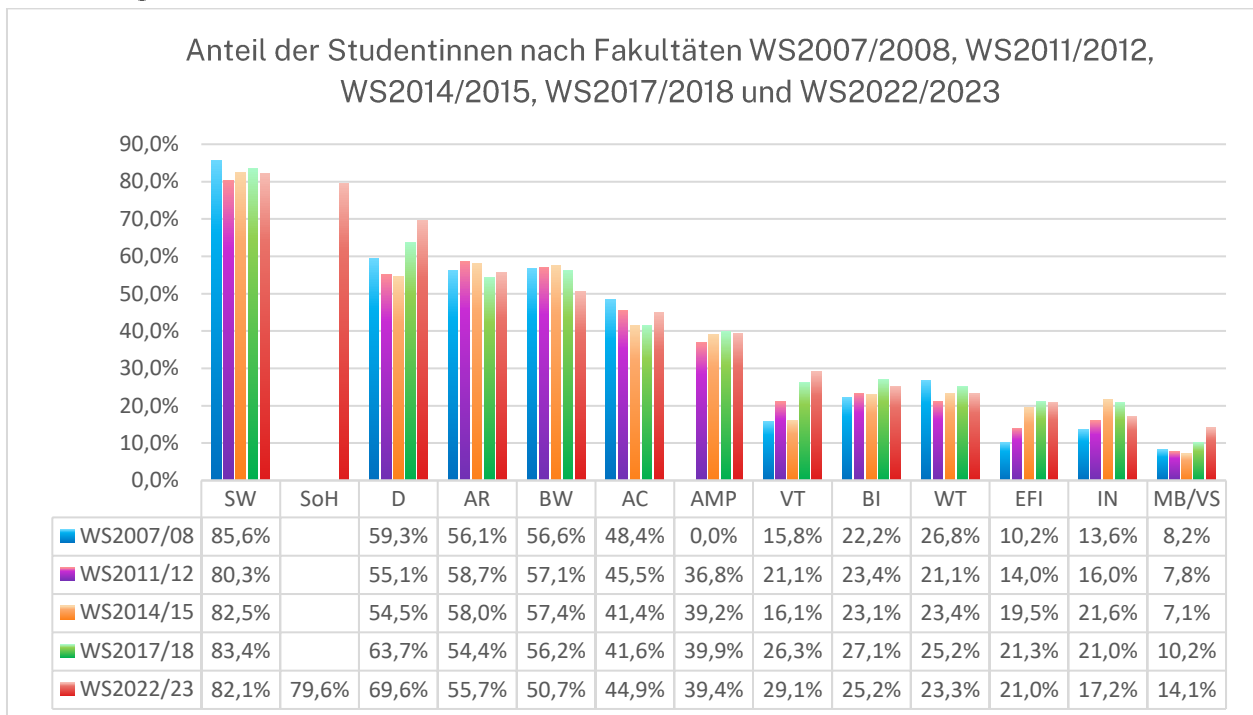
An der Ohm studierten im WS2022/2023 insgesamt 12.648 Studierende⁶, darunter 5.140 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 40,6%. Bezogen auf das Vergleichsjahr stieg der Anteil an Studentinnen um 2,2% (Frauenanteil WS2007/2008: 38,4%). Der Anteil der weiblichen Studierenden hat sich seit dem Ausgangsjahr stetig gesteigert – er liegt jedoch noch immer unter dem Bundesdurchschnitt von 47,1% an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Statistisches Bundesamt, 2023) und dem bayerischen Landesdurchschnitt von 43,7% an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (ebd. 2018).

Werden nur die technischen Fakultäten betrachtet, betrug der Frauenanteil im WS2022/2023 24,6% (1.726 Studentinnen) und im Ausgangsjahr WS2007/2008 19,0% (855 Studentinnen). Damit erhöhte sich der Anteil an weiblichen MINT-Studierenden sukzessive um 5,6%-Punkte.

Bei der Verteilung der Studierenden nach Fakultäten sind nach wie vor signifikante Unterschiede in Bezug auf die Studienwahl festzustellen (Abbildung 4 sowie Anhang A5 und A6). Nachfolgend werden die Zahlen aus WS2022/2023 mit dem Ausgangsjahr WS2007/2008 verglichen:

⁶ In grundständigen Bachelor- und Masterstudiengängen, ohne beurlaubte Studierende.

Abbildung 5: Anteil der Studentinnen nach Fakultäten im Verlauf



Quelle: Eigene Darstellung.

- Den höchsten Frauenanteil unter den Studierenden wies sowohl im WS2022/2023 (82,1%) als auch im Vergleichsjahr WS2007/2008 (85,6%) die Fakultät Sozialwissenschaften (SW) auf. Der Anteil sank im Vergleich zum Ausgangsjahr um rund 3,5%-Punkte.
- Die 2021 gegründete Nürnberg School of Health (SoH) hat einen Frauenanteil von 79,6%.
- In der Fakultät Design (D) stieg der Frauenanteil um rund 10%-Punkte auf 69,6%.
- Der Frauenanteil unter den Studierenden der Fakultät Architektur (AR) sank um 0,4%-Punkte im Vergleich zum Ausgangsjahr auf 55,7%.
- Nach langer Stabilität sank der Frauenanteil an der Fakultät Betriebswirtschaft (BW) um 5,9%-Punkte auf 50,7%.
- Die Fakultät Angewandte Chemie (AC) verzeichnete im Betrachtungszeitraum einen rückläufigen Frauenanteil (-3,5%-Punkte). Im WS2022/2023 betrug der Anteil der Studentinnen 44,9% - im WS2007/2008 waren es noch 48,4%.
- Der Frauenanteil der Fakultät Angewandte Mathematik, Physik und Allgemeinwissenschaften (AMP) betrug im WS2022/2023 39,4%. Dieser hat sich seit der Einführung der Bachelor-Studiengänge Technikjournalismus/Technik-PR (im WS2009/2010) und Angewandte Mathematik und Physik (im WS2012/2013) sowie des Master-Studiengangs Angewandte Mathematik und Physik (im SoSe2018) um 10,8%-Punkte erhöht.

- Frauenanteile im unteren Bereich (unter 30%) weisen ausschließlich die technischen Fakultäten im MINT-Bereich auf:
- Die Fakultät Verfahrenstechnik (VT) konnte im Vergleichszeitraum einen Zuwachs von 13,3%-Punkten verzeichnen. Der Frauenanteil lag im WS2022/2023 bei 29,1% (WS2007/2008: 15,8%).
- In der Fakultät Bauingenieurwesen (BI) lag der Frauenanteil im WS2022/2023 bei 25,2%. Dies entspricht einem Anstieg von 3%-Punkten gegenüber dem Ausgangsjahr.
- Dagegen sank in der Fakultät Werkstofftechnik (WT) der Frauenanteil von 26,5% im Ausgangsjahr auf 23,3% im WS2022/2023 (-3,2%-Punkte).
- Einen Anstieg von 10,8%-Punkten wies die Fakultät Elektrotechnik, Feinwerktechnik und Informationstechnik (EFI) auf. Hier betrug der Frauenanteil im WS2022/2023 21,0%.
- In der Fakultät Informatik (IN) nahm der Anteil an Studentinnen im Vergleichszeitraum ebenfalls zu (+3,6%-Punkte; WS2022/2023: 17,2%).
- Den niedrigsten Frauenanteil wies, wie auch schon im Ausgangsjahr, mit 14,1% die Fakultät Maschinenbau und Versorgungstechnik (MB/VS) auf. Die Fakultät konnte jedoch immerhin einen Anstieg von 5,9%-Punkten verzeichnen.

2.6 Bewertung des Datenmaterials wissenschaftliches Personal und Studierende

Aus den Datenauswertungen der vorangegangenen Unterkapitel geht hervor, dass die von der Hochschule durchgeführten Maßnahmen Wirkung zeigen und bereits Erfolge erzielt haben. Dennoch bleibt weiterhin Handlungsbedarf:

In den Gremien besteht an der Ohm mit Blick auf die Vertretung durch Professorinnen noch Aufholbedarf: Nur ein Fünftel der internen stimmberechtigten Mitglieder des Hochschulrates sind Frauen. Im Senat sind von den Professor*innen nur 16,6% (2 von 12) Frauen, verglichen mit dem Gesamtanteil der Frauen unter den Professor*innen an der Hochschule (19,6%) sind sie dort also unterrepräsentiert. Unter den Dekanatspositionen (Dekan*innen, Prodekan*innen, Studiendekan*innen) beträgt der hochschulweite Frauenanteil 22,4%, in vielen Fakultäten finden sich überhaupt keine Frauen auf den jeweiligen Positionen. Bei den Fakultätsräten differenziert sich das Bild sehr aus. Der Professorinnenanteil an der Ohm konnte in den letzten Jahren sukzessive auf 19,6% gesteigert werden, liegt jedoch immer noch unter den Landes- bzw. Bundesdurchschnitten (im Jahr 2021: 22,6 bzw. 26%). In den Fakultäten variieren die Anteile stark, in MINT-Fakultäten liegen sie durchweg und zum Teil deutlich unter dem Durchschnitt der gesamten Hochschule. Der Frauenanteil unter Neuberufungen steigerte sich in den vergangenen zehn Jahren deutlich von 5,8% (1 von 17) auf 24% (6 von 25) im Jahr 2022. Der Frauenanteil unter den Bewerbungen steigerte

sich nur geringfügig von 18,8% (59 von 313) auf 20,7% (106 von 512). Der Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten steigerte sich in Bezug auf die gesamte Hochschule um 4,6%-Punkte. Insgesamt schwanken die Zahlen hier, ebenso wie an den Fakultäten, und es lassen sich keine deutlichen Tendenzen oder Entwicklungen erkennen. Der Anteil an Frauen in der Gruppe des „weiteren wissenschaftlichen Personals“ ist seit dem WS2011/2012 um 1,2%-Punkte auf 33,8% gestiegen. Der Anteil der Frauen, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses an der Ohm promovieren, ist in den letzten fünf Jahren gestiegen, Frauen bleiben in Beschäftigungsverhältnissen dennoch bislang immer noch unterrepräsentiert. In Bezug auf die Studierenden liegen die Frauenanteile an der Ohm ebenso unter den Landes- bzw. Bundesdurchschnitten. Die Anteilssteigerung in den MINT-Fächern von WS2007/2008 auf WS2022/2023 liegt aber höher als die an der gesamten Hochschule: 5,6%-Punkte (MINT-Fächer) im Vergleich zu 2,2%-Punkten (Ohm gesamt).

2.7 Zielzahlen

Die Ohm vereinbart regelmäßig mit dem StMWK Zielzahlen für die Frauenanteile auf Professuren an der Hochschule. Bislang konnten diese stets erfüllt werden.

Für den Zeitraum 2023 bis 2027 setzt sich die Hochschule das ambitionierte Ziel, den Frauenanteil auf Professuren an der Ohm von aktuell 19,6% auf 25,2% zu steigern. Basis für diese Zahl ist eine fakultätsweise errechnete Zielzahl (s. nachfolgende Tabelle). Sie wurde ermittelt, indem der gewünschte Professorinnenanteil im Jahr 2027 durch Anwendung des Kaskadenmodells⁷ auf Fakultätsebene errechnet wurde (Spalte 5). Für die Fälle, in denen der Zielanteil noch nicht erreicht ist und seine Umsetzung nach Kaskadenmodell eine 100%ige Besetzung der freiwerdenden Stellen durch Frauen bedeuten würde, ist eine (mindestens⁸) paritätische Nachbesetzung der an der jeweiligen Fakultät im Zeitraum bis 2027 freiwerdenden Professuren vereinbart, um der Zielzahl zumindest nahe zu kommen. Dazu sind 20 der insgesamt 44 im Zeitraum freiwerdenden Professuren mit Frauen zu besetzen. Ein weiteres Ziel ist zusätzlich die Anzahl freiwerdender Professuren, die eine Frau innehatte, wiederum mit einer Frau zu besetzen (Spalte 3). Das ergibt eine Zahl von insgesamt 26 Professorinnen, die in dem Zeitraum berufen werden müssen, um beide Ziele zu erreichen. Die Hochschulfrauenbeauftragte wird mit den Fakultäten Gespräche zu den jeweiligen Zielzahlen führen.

⁷ Zur Berechnung des angestrebten Professorinnenanteils nach Kaskadenmodell wird im ersten Schritt der bundessweite Anteil der Frauen an Promovierten im Zeitraum von 2016 bis 2020 [7, 8, 9,10,11] nach Fachrichtungen zugrunde gelegt und in Schritt zwei auf die möglichen Berufungen (freiwerdende Stellen) angewendet.

⁸ Im Falle einer ermittelten ungeraden Berufungszahl bei paritätischer Besetzung wird aufgerundet.

Tabelle 2: Zielzahlen der TH Nürnberg

Fakultät	Berufungen von Frauen	Davon Nachbesetzung von Professorinnen	2027: Anzahl Professorinnen	2027: Anteil Professorinnen
AC	2	0	5	29,4%
AMP	5	2	9	29,0%
AR	1	1	4	30,8%
BI	2	0	2	12,5%
BW	2	0	15	25,4%
D	2	1	4	40,0%
EFI	4	0	8	14,5%
IN	2	0	5	16,1%
MB/VS	2	0	6	17,6%
SW	1	1	16	50,0%
VT	1	0	3	21,4%
WT	0	0	2	16,7%
SoH	2	1	5	55,6%
gesamt	26		84	25,2%

An den Fakultäten AR und SW sind gemäß des Kaskadenmodells keine Neuberufungen von Professorinnen notwendig, da die Kaskade über-/erfüllt ist. Jedoch muss an den Fakultäten AR und SW jeweils eine Nachbesetzung erfolgen. Die Fakultät AR liegt mit einem Frauenanteil 2027 mit 30,8% doppelt so hoch, wie es nach Kaskadenrechnung erforderlich ist. An der Fakultät SW ist bereits jetzt eine paritätische Verteilung der Professuren erreicht. Die Fakultät SW ist die erste und soweit einzige Fakultät, welche eine paritätische Verteilung aufweist.

Für die Frauenanteile bei Promovierenden und bei Studierenden im MINT-Bereich setzt sich die Ohm das Ziel, weiterhin auf eine kontinuierliche Steigerung in Richtung einer Parität der Geschlechter hinzuwirken.

3 HANDLUNGSFELDER

Die Gleichstellungsarbeit an der Ohm setzt aktuell an den folgenden sieben Handlungsfeldern an (Abb. 6). Als Neuerung wird seit dieser Fortschreibung ein eigenes Handlungsfeld für die Maßnahmen, die sich an „Nachwuchswissenschaftlerinnen/ Promovierende“ richten, definiert und die weiteren Handlungsfelder wurden teilweise umbenannt.

Abbildung 6: Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit an der TH Nürnberg



Quelle: Eigene Darstellung.

3.1 Handlungsfeld 1: Steigerung des Anteils von Frauen auf Professuren und in Gremien

3.1.1 Stellenausschreibung und Stellenbesetzung

Die vereinbarten Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sind in den entsprechenden Prozessen/Abläufen zur Personalbeschaffung und Stellenbesetzung aufgenommen.

Folgende Prozesse und Abläufe enthalten gleichstellungsfördernde Komponenten:

- HL_1.02.02_PB Berufungsverfahren durchführen
- HL_1.02.02.01_AB Professorenstelle disponieren

- HSFG_1.05.03_AB Berücksichtigung von Bewerberinnen im Berufungsverfahren sicherstellen
- PA_1.03.01_AB Professorenstellen ausschreiben
- PA_1.01.01_AB Stellen ausschreiben (Tariflich Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte)
- PA_1.01.02_AB Bewerber/in auswählen (Tariflich Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte)
- PA_0043_VO_Zusammensetzung des Berufungsausschusses gemäß Rechtsgrundlagen und Gleichstellungskonzept
- HL_1.02.02.02_AB Geeignete Kandidat/innen für Probelehrveranstaltungen auswählen
- HL_1.02.02.03_AB Berufungsvorschlagsliste erstellen
- HL_1.02.02.04_AB Professor/in berufen und ernennen
- PA_1.01.03_AB Bewerber/in einstellen (Tariflich Beschäftigte)

Fokussiert in:

- HSFG_1.05.03_AB Berücksichtigung von Bewerberinnen im Berufungsverfahren sicherstellen

Explizit sind folgende Maßnahmen vereinbart:

Ausschreibungstexte

Stellenausschreibungen für Professuren sowie für wissenschaftlich Mitarbeitende beinhalten den folgenden Zusatz: *„Die Hochschule strebt insbesondere im wissenschaftlichen Bereich eine Erhöhung des Anteils von Frauen an. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich gewünscht. Die TH Nürnberg hat das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ erstmals 2005 erworben.“*

Empfohlen wird darüber hinaus, den Ausschreibungstext insgesamt entsprechend des Leitfadens der Ohm zur Verwendung gendersensibler Sprache (https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/global/Gelenkte_Doks/ZE/KOM/THN_7030_HR_Leitfaden_Gendersensible_Sprache_public.pdf) und mit Hilfe des sogenannten „Gender Decoders“ (<https://genderdecoder.wi.tum.de/>) zu prüfen.

Obligatorische Werbung von interessierten qualifizierten Frauen durch Datenbanken-Nutzung

Bei der Ausschreibung von Professuren sollen gezielt potentielle Bewerberinnen auf offene Stellen hingewiesen werden.

Ausschreibungen von Professuren an der Ohm werden durch die Personalabteilung in der „Datenbank Professorin (HaW/DH)“ der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg eingestellt (GK 2015, S. 21).

Alle Fakultäten, insbesondere aber die Frauenbeauftragten und Dekaninnen und Dekane, wurden und werden über die Möglichkeiten und Zugänge zu einschlägigen Online-Datenbanken informiert und zur aktiven Nutzung aufgefordert. Dies schließt die Recherche sowie die Einstellung von Gesuchen zur aktiven Suche nach potentiellen Professorinnen ein. Die Nutzung der Datenbanken muss durch die/den Berufungskommissionsvorsitzende*n verbindlich festgelegt und ein*e Verantwortliche*r dafür benannt werden. Beim erstmaligen Einstellen von Gesuchen unterstützt bei Bedarf der Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit (GK 2011, S.13f; GK 2015, S. 20).

Unterbleibt die Datenbankrecherche und befinden sich unter den Bewerbungen keine Bewerbungen von Frauen, die in die engere Wahl kommen, soll die Datenbankrecherche nachgeholt und die Ausschreibungsfrist um vier Wochen verlängert werden (GK 2011, S. 14; GK 2011, S. 21).

Folgende Onlinedatenbanken werden zur Recherche empfohlen (Stand: Oktober 2023):

<https://www.gesis.org/femconsult/home/>

Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank enthält aktuelle Qualifikationsprofile von mehr als 3.000 promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum. Diese stammen aus allen Fachdisziplinen und sind in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Industrie und Wirtschaft tätig.

<https://datenbank.lakof-bw.de/home>

Die „Datenbank Professorin (HAW/DHBW)“ der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (LaKof BW) ist eine überregionale Vermittlungs- und Kontaktbörse für Professuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften bzw. Fachhochschulen (HAW) und an Dualen Hochschulen (DH). Stellenausschreibungen werden von der Personalabteilung der Ohm eingepflegt.

<https://www.femtech.at/index.php?id=expertinnendatenbank>

Die Expertinnendatenbank „FEMtech“ ist ein österreichisches Portal. In der Datenbank kann nach Expertinnen aus unterschiedlichen Fachbereichen mit Schwerpunkt Naturwissenschaft und Technik gesucht werden. Die Datenbank wird u.a. in Kooperation mit dem

österreichischen Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie geführt.

Begleitung von ausgewählten Verfahren durch Personalrecherche zur Erhöhung des Frauenanteils unter qualifizierten Bewerberinnen

Um die Chance, eine Frau erfolgreich berufen zu können, zu erhöhen, ist es notwendig, die Anzahl geeigneter Bewerberinnen zu erhöhen. Fakultäten können ausgewählte Verfahren aus Mitteln der Hochschulfrauenbeauftragten mit einer Personalrecherche im Vorfeld zur Ausschreibung, sowie einer gezielten Ansprache qualifizierter Frauen begleiten lassen. Entsprechende Verfahren können zur Förderung beim HSFG angemeldet werden (Ausschlusskriterien: u.a. Wiederholungsausschreibung, Fachgebiete in denen bekanntermaßen keine/ nur sehr wenige Frauen beruflich tätig sind).

Eine entsprechende Richtlinie mit zu erfüllenden Kriterien der Verfahren wird während der Laufzeit dieses Gleichstellungskonzepts erstellt. Der zahlenmäßige Umfang und die Frequenz der Förderungen hängen von der Verfügbarkeit von Mitteln ab.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die o.g., in den vorherigen Gleichstellungskonzepten festgelegten Regelungen gelten auch für die Geltungszeit dieses Gleichstellungskonzepts.

Neu: Fakultäten können die Begleitung von ausgewählten Berufungsverfahren durch eine Personalservicedienstleistungsagentur in Anspruch nehmen.

3.1.2 Frauenanteil in Berufungskommissionen

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Berufungskommissionen kann dazu beitragen, Gruppenzugehörigkeitsaspekte wie u.a. die Geschlechtszugehörigkeit zu neutralisieren. Gewünscht ist die Repräsentanz von Frauen in allen Statusgruppen, aus denen der Berufungsausschuss zusammengesetzt ist, beginnend bei der größten (Professor*innen). Die eingeführten Regelungen a) bis c) aus dem Gleichstellungskonzept 2008 zur Zusammensetzung von Berufungskommissionen gelten grundsätzlich weiterhin (GK 2008, S. 5; GK 2011, S.13; GK 2015, S.21), werden in der Formulierung der praktikablen Erfahrung aber entsprechend präzisiert:

a) In Fakultäten, in denen fünf oder mehr Frauen als Professorinnen lehren⁹, müssen die Berufungskommissionen mit mindestens drei weiblichen Mitgliedern besetzt werden.

b) In Fakultäten, in denen drei oder vier Frauen als Professorinnen lehren, müssen die Berufungskommissionen mit mindestens zwei weiblichen Mitgliedern besetzt werden.

⁹ Gemeint sind Professorinnen, die zum Zeitpunkt der Konstituierung des Berufungsausschusses aktiv im Dienst sind. Das heißt, Professorinnen, die sich zu diesem Zeitpunkt in Elternzeit (Arbeitszeit = 0) oder in der passiven Phase der Altersteilzeit befinden oder beurlaubt sind, werden hier nicht mitgezählt.

c) In Fakultäten, in denen keine Frauen bzw. eine oder zwei Frauen lehren, soll die Aufnahme eines weiblichen Mitglieds sowie einer Gutachterin angestrebt werden.

Die weiblichen Mitglieder sollten professoral und stimmberechtigt sein.

Es wird darauf hingewiesen, dass auch die Möglichkeit besteht, Professorinnen aus anderen Fakultäten als sogenannte intern-externe Mitglieder oder Professorinnen anderer Hochschulen als externe Gutachterinnen hinzuzuziehen.

Wenn dies nicht möglich ist, kann unter Darstellung der Gründe die definierte Anzahl von Frauen im Berufungsausschuss auch durch die Mitglieder anderer Statusgruppen (Studierende, wissenschaftlich/ künstlerische Mitarbeiter*innen) abgebildet werden.

Bei der Suche nach geeigneten externen Gutachterinnen unterstützt u.a. das Portal AcademiaNet (www.academia-net.de).

Sofern die oder der Frauenbeauftragte im Berufungsausschuss zusätzlich als Vertreterin oder Vertreter der Gruppe der Professor*innen mitwirkt, hat sie oder er zwei Stimmen. Diese Regelung gilt auch für Vertreter*innen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen (dies können auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben sein), die sowohl im Amt der Frauenbeauftragten tätig sind, als auch im Berufungsausschuss ihre Statusgruppe vertreten.

Bei einer Besetzung der Kommission mit weniger als den genannten Quotierungen muss dies von der*dem Berufungsausschussvorsitzenden begründet und seit 2011 zudem durch die Hochschulleitung genehmigt werden (GK 2011, S.45; GK 2015, S.22).

Bei Auswahlverfahren für Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben (LfbA) sollte ebenso auf einen angemessenen Frauenanteil in der Auswahlkommission geachtet werden. Da die Auswahlkommissionen für LfbA i.d.R. deutlich weniger Personen umfassen als Berufungskommissionen für Professuren, kann von den o.g. Mindestanteilen geringfügig abgewichen werden. Die*der Frauenbeauftragte plus mindestens eine (weitere) Frau sind zu beteiligen.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die o.g., in den vorherigen Gleichstellungskonzepten festgelegten und in diesem Gleichstellungskonzept präzisierten Regelungen gelten für die Geltungszeit dieses Gleichstellungskonzeptes.

Neu: Auf Auswahlverfahren für LfbA wird eingegangen.

3.1.3 Gleichstellungsaspekte in Berufungsverfahren und Auswahlverfahren für Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Zur weiteren Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft sollen gleichstellungsrelevante Maßnahmen in Berufungsverfahren konkret umgesetzt werden. Folgende Maßnahmen sind vereinbart:

Nutzung der „Handreichung für die Frauenbeauftragten der Fakultäten“ und des Formblattes „Stellungnahme der Frauenbeauftragten“ innerhalb von Berufungsverfahren (vgl. Anhang A7).

Zur Information für die Arbeit in Berufungsausschüssen wurde für die Frauenbeauftragten der Fakultäten eine Handreichung mit der Zusammenstellung relevanter rechtlicher Informationen zu Vereinbarkeitsthemen erstellt.

Berücksichtigung von Frauenbiographien: Bei der Eignungsbeurteilung der Bewerber*innen werden häufig männliche Lebensläufe als „Norm“ zugrunde gelegt. Die einzelnen Entscheidungsträger*innen der TH Nürnberg verpflichten sich daher nach wie vor, Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge nicht als negative (Ausschluss-)Kriterien zu bewerten. Dies gilt auch, wenn die Quantität fachlicher Leistungen (z.B. Anzahl der Publikationen, Anzahl der Lehraufträge) reduziert ist. Außerdem verpflichtet sich die Hochschulleitung seit 2011 in geeigneten politischen Gremien auf gesetzliche Änderungen hinzuwirken, insbesondere was die Anrechnung von Elternzeit, von Pflegezeiten sowie die Möglichkeit der Kumulierung von Beschäftigungszeiten unter 50 Prozent betrifft (GK 2011, S. 15).

Anti-Bias-Training für Berufungsausschüsse

Um für unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen zu sensibilisieren und so ungewollte Diskriminierungen zu vermeiden, können Fakultäten bzw. Berufungsausschüsse spezifisch zugeschnittene Sensibilisierungstrainings zu Beginn eines Berufungsverfahrens in Anspruch nehmen. In den (online) Kurzworkshops werden theoretische Grundlagen vermittelt, negative Auswirkungen von Stereotypen und Unconscious-Bias reflektiert und Sofortmaßnahmen vermittelt, um Wahrnehmungsverzerrungen zu vermeiden und geeignete Bewerber*innen nicht ungewollt auszuschließen. Fakultäten können entsprechende Trainings beim HSFG anmelden.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die o.g., in den vorherigen Gleichstellungskonzepten festgelegten Regelungen gelten weiterhin für die Geltungszeit dieses Gleichstellungskonzeptes.

Neu: Fakultäten und Vorsitzende von Berufungsausschüssen sollen die Möglichkeit haben Anti-Bias-Trainings nach eigenem Bedarf anmelden und abrufen zu können. Im Ablauf von Berufungsverfahren wird der Hinweis vermerkt, dass die Inanspruchnahme möglich ist.

3.1.4 Erhöhung des Frauenanteils bei Lehraufträgen und bei Professuren/Kooperationen mit der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten

Lehrbeauftragte erwerben durch die Lehrtätigkeit die notwendige Lehrerfahrung, die bei Berufungen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften erforderlich ist. Durch eine verstärkte Berücksichtigung qualifizierter Frauen bei Lehraufträgen kann die Bewerberinnenlage für künftige Berufungsverfahren maßgeblich verbessert werden.

Seit WS2010/11 beteiligt sich die Ohm am Programm „Rein in die Hörsäle!“, das von der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten für alle bayerischen Hochschulen koordiniert wird. Die Fakultäten werden semesterweise per hochschulweitem E-Mailverteiler über diese Möglichkeit informiert.

Im Rahmen einer bayernweiten Verbund-Initiative (<http://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/qualifizierungsprogramm>) finden regelmäßig Informationsveranstaltungen und Seminare zum Thema „Professorin an einer bayerischen Hochschule für Angewandte Wissenschaften“ statt. Seit 2010 ist die Ohm regelmäßig Mit-Veranstalterin.

Professorinnen der Ohm und die aktuelle Hochschulfrauenbeauftragte sind bei der Kampagne „Werde Professorin“ der Landeskonzferenz der bayerischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit einem Profil vertreten und repräsentieren das Berufsbild Professorin bei verschiedenen Veranstaltungen (z.B. der Messe HERCareer).

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die Hochschule wird sich weiterhin am Programm der Landeskonzferenz beteiligen und geeignete Frauen zur Förderung von Lehraufträgen vorschlagen.

Auch Vernetzungsangebote werden bei Gelegenheit weiterhin unterstützt, Seminare durchgeführt und an Kampagnen teilgenommen.

3.1.5 Erhöhung Anteil von Frauen in Gremien

Die Ohm will in den nächsten Jahren den Anteil von Frauen in Gremien erhöhen und so auch dort eine ausgewogene Verteilung von Männern und Frauen erreichen. Während der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes sollen Maßnahmen (Sensibilisierungsveranstaltungen, Informationsveranstaltungen) durchgeführt und konzipiert werden, die ein Engagement von Frauen in Gremien unterstützen können.

3.1.6 Vernetzung Professorinnen und Lehrbeauftragte

Regelmäßig stattfindende Vernetzungs- und Informationstreffen für Frauen mit Bezug zur Ohm, die bereits Professorin oder Lehrbeauftragte sind bzw. in der Wissenschaft arbeiten oder Interesse daran haben, sollen Möglichkeiten zum Informations- und Erfahrungsaustausch bieten.

3.2 Handlungsfeld 2: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

HAW haben (im Gegensatz zu Universitäten) traditionell den Fokus auf der Ausbildung von Studierenden und der anwendungsbezogenen Forschung. Strukturell zeigt sich das vor allem in der Berufungsvoraussetzung von mindestens fünf Jahren Berufserfahrung, davon mindestens drei Jahre außerhochschulisch. Bislang war zudem das Promotionsrecht in Bayern ausschließlich den Universitäten vorbehalten. Ab 2015 wurden in Bayern sogenannte „BayWISS-Verbundkollegs“ für Verbundpromotionen eingerichtet, die als thematisch fokussierte Kooperationen von Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften eine institutionalisierte Struktur für Professor*innen und Absolvent*innen von HAW darstellen, um Promotionen über individuelle Vereinbarungen für eine kooperative Promotionsbetreuung hinaus zu erleichtern. Die Ohm ist an acht¹⁰ dieser elf Verbundkollegs beteiligt.

Mit dem Hochschulinnovationsgesetz [1], das am 01.01.2023 in Bayern in Kraft getreten ist, können sich HAW, basierend auf Kriterien wie Forschungsexpertise sowie persönliche und institutionelle Eignung, für die Einrichtung von Promotionszentren in speziellen Themenfeldern qualifizieren. Hierbei erhält die Hochschule im Rahmen dieser Promotionszentren das Promotionsrecht. Im Oktober 2023 wurden die Promotionszentren „Materialien und Produktionstechnik“ (Federführung Ohm) sowie „Angewandte Informatik“ und „Center für Applied Research for Responsible Innovation“ (alle gemeinsam mit OTH Regensburg und HaW München) genehmigt. Im Jahr 2024 gibt es weitere Antragsrunden, an den die Ohm teilnehmen wird.

3.2.1 Information, Qualifikation und Vernetzung

Beratung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Lehraufträgen oder Professuren

Interessierte qualifizierte Frauen, die sich an den Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit oder an die Hochschulfrauenbeauftragte wenden, werden im Rahmen der geltenden Vorschriften über wichtige Formalien im Berufungsverfahren infor-

¹⁰ Energie, Sozialer Wandel, Ressourceneffizienz und Werkstoffe, Infrastruktur & Bauen & Urbanisierung, Economics & Business, Produktionstechnik, Gesundheit, Digitalisierung.

miert. Eine Infoseite wurde in die bestehende Web-Präsenz des Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit aufgenommen. Informationen der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) und des „Center of Excellence Women and Science“ (CEWS) zur differenzierten Regelungslage der übrigen Bundesländer sind dort verlinkt. Auch in einer aktuell wöchentlich stattfindenden Sprechstunde des HSFG können Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Fragen stellen.

Informationsabend „Promotion? Professur? Karrierewege an einer HAW“

Jährlich im Herbst stattfindendes Angebot zu Karrierestationen und den Strukturen an der Ohm. Mitglieder aus den zentralen Einrichtungen und den Fakultäten beraten und informieren.

Promotionsworkshop „Ran an die Promotion!“

Jährlich im Frühjahr stattfindender Intensivworkshop für Frauen, die bereits erste konkrete Ideen für ein Promotionsthema haben. Inhalte sind die Auseinandersetzung mit dem eigenen Promotionswunsch, der Themenpräzisierung sowie Arbeits- und Schreibtechniken.

Vernetzungstreffen Nachwuchswissenschaftlerinnen

Regelmäßig stattfindende Vernetzungs- und Informationstreffen für Frauen mit Bezug zur Ohm, die in der Wissenschaft arbeiten oder Interesse daran haben. Zielgruppe sind promovierende und promotionsinteressierte Frauen.

3.2.2 Auszeichnungen und finanzielle Förderung

Förderpreis der Hochschulfrauenbeauftragten

Auf Vorschlag aus den Fakultäten vergibt die Hochschulfrauenbeauftragte jährlich einen Preis für besonders innovative und an weitere wissenschaftliche Vorhaben der Person anschlussfähige Abschlussarbeiten von Frauen an der Ohm. Die Verleihung des Preises in Höhe von 1.000 Euro erfolgt in festlichem Rahmen an der Ohm (Akademische Jahrfeier oder Event bei dem alle Preise der Hochschule vergeben werden). Bewerbungen können bis zu einem jährlichen Stichtag (Frühjahr) an die Fakultätsfrauenbeauftragten gerichtet werden. Es können sowohl Selbstbewerbungen von Studentinnen als auch Vorschläge durch Lehrende bei den Fakultätsfrauenbeauftragten eingereicht werden.

Promotionsanschubstipendium „PROmotion“

„PROmotion“ ist ein Stipendium für Masterabsolventinnen und Masterstudentinnen im Abschlusssemester zur Vorbereitung einer Promotion. Das Stipendium entlastet Frauen in

dem Zeitraum, in dem sie sich mit Themenpräzisierung und Betreuer*innensuche beschäftigen. Das Stipendium beträgt aktuell 500 Euro monatlich und wird über sechs Monate ausgezahlt. Bewerbungsschluss ist jeweils ein Termin Ende des Sommersemesters und ein Termin Ende des Wintersemesters für das Folgesemester.

Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Promotion

Die Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifikation werden fakultätsübergreifend beschrieben. Professor*innen können sich zusammen mit einer Nachwuchswissenschaftlerin um die Finanzierung in Teil- oder Vollzeit (in der Regel für einen Zeitraum von 12 Monaten) bewerben. Die Kommentierung der eingereichten Anträge sowie die Vergabe der jeweiligen Förderung wird durch ein Gremium entschieden. Die Ausschreibung erfolgt unter Vorbehalt der Mittel voraussichtlich jährlich und wird über die hochschulweiten E-Mailverteiler bekannt gegeben.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die genannten Aktivitäten sollen in den nächsten Jahren beibehalten werden.

Die Hochschule hat sich um eine weitere Förderung aus dem Professorinnenprogramm 2030 beworben. Im Falle der Teilnahme sollen weiterhin Beschäftigungsverhältnisse für Qualifizierungsaufgaben für Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen werden.

Neu: Mentoring für Promovierende

Außerdem soll den Nachwuchswissenschaftlerinnen ggf. ein niedrigschwelliges Angebot zur Vernetzung mit Professorinnen aus ganz Bayern angeboten werden, die Konzeption eines solchen mentoring-artigen Angebotes soll in den nächsten Jahren geprüft und umgesetzt werden.

3.3 Handlungsfeld 3: Unterstützung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium

3.3.1 Information, Beratung und Vernetzung

Die Hochschulfrauenbeauftragte, die Fakultätsfrauenbeauftragten und der Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit beraten Frauen in Forschung, Lehre und Studium in allen Fragen zu den Themenfeldern Gleichstellung, Karriereförderung sowie Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie.

Netzwerkarbeit und die Vernetzung von Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen und berufstätigen Frauen wird projektübergreifend gefördert und begleitet.

3.3.2 Zuschuss für forschende hauptamtlich lehrende Frauen

Zur Stärkung der Kompetenzen in der angewandten Forschung können hauptamtlich lehrende Frauen der Ohm einen Zuschuss zur Anbahnung und Durchführung von Forschungsprojekten beantragen. Der Zuschuss kann in Form von Lehrentlastung (2 SWS), Kostenübernahme einer studentischen Hilfskraft oder Sachkosten erfolgen. Die Vergabe des Zuschusses wird semesterweise ausgeschrieben und über die hochschulweiten E-Mailverteiler beworben und erfolgt nach Verfügbarkeit der Mittel.

3.3.3 Technik-Mentoring-Programm „simone“

Zur Förderung und Unterstützung von Studentinnen der MINT-Fächer wird an der TH Nürnberg seit 2002 das Technik-Mentoring-Programm „simone“ durchgeführt. In dem Programm wird Studentinnen aus den (informations-)technischen Studiengängen (ab 3. Semester) jeweils eine erfahrene Mentorin aus der Wirtschaft an die Seite gestellt.

Ziel des Mentorings ist es, junge Frauen aus MINT-Studiengängen berufsorientierend zu begleiten und zu fördern, sie in ihrer Studienwahl zu bestätigen, das Studienabbruchrisiko zu senken und den erfolgreichen Studienabschluss zu unterstützen.

Neben den Studentinnen profitieren von dem Programm auch Unternehmen der regionalen Wirtschaft, die so Kontakt zu engagiertem weiblichen Nachwuchs knüpfen. Die TH Nürnberg kooperiert im Rahmen des „BayernMentorings“ mit der LaKoF und verschiedenen Sponsor*innen aus der Region.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die Angebote werden weitergeführt.

3.4 Handlungsfeld 4: Steigerung des Studentinnenanteils in MINT-Studiengängen

3.4.1 Schülerinnenprojekt „step_by_step“: Ohm-Tage

An der Ohm werden Programme durchgeführt, die das Technikinteresse von Schülerinnen unterstützen und steigern sollen, damit sich ein größerer Schülerinnenanteil für technische Schulzweige und später eventuell ein technisches Studium entscheidet. Eine Übersicht über die Projekte findet sich im Anhang (A9 und A10).

Im hochschuleigenen Kooperationsprojekt step_by_step bietet die TH Nürnberg inzwischen für elf Gymnasien der Region (2008: fünf Gymnasien) Mitmachworkshops an. Die Workshops werden durch den HSFG in enger Kooperation mit den Fakultäten koordiniert. Das abgestimmte Programm richtet sich an Schülerinnen der 7. Klassen (Technikerlebnis, Profilwahl), die im Rahmen der sogenannten OHM-Tage Workshops an der TH Nürnberg besuchen.

3.4.2 Schülerinnenprojekt „step_by_step“: Campus-Tag

Ergänzend zu den Angeboten für die Schülerinnen wird im Rahmen des sogenannten Campus-Tages jährlich ein halbtägiges Fortbildungsangebot für Lehrkräfte bzw. Schulleitungen der Kooperationsgymnasien angeboten. Das Fortbildungsangebot besteht aus Vortragselementen zu aktuellen technischen Entwicklungen und dem Studienprogramm an der TH Nürnberg sowie aus Laborbegehungen.

3.4.3 Girls' Day

Am bundesweiten Girls' Day können Mädchen aller Schularten ab der 9. Jahrgangsstufe Technik in verschiedenen Workshops ausprobieren, die jährlich zu einem festgelegten Stichtag stattfinden.

3.4.4 Temporäre Kooperationen mit regionalen Akteuren

Im Rahmen der Schülerinnenprojekte finden in unregelmäßigen Abständen verschiedene Kooperationen mit lokalen oder regionalen Akteuren statt.

Im Rahmen der Projekte Girls' Day Campus und Girls' Day Akademie ¹¹ (Zielgruppe: Gymnasial- und Realschülerinnen, der Klassen 7-9 bzw. 10-11) wurden zwischen 2021 und 2023 insgesamt fünf Workshops ausgerichtet.

¹¹ Angebote des Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. (BayME) und des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie (vbm)

3.4.5 O-MINT

Das Orientierungsstudium MINT (O-MINT) unterstützt darin, die richtige Studienwahl zu treffen. Es richtet sich an alle Studieninteressierten, die sich noch nicht auf einen bestimmten Studiengang festlegen können oder wollen. Im Rahmen dieses fächer- und studien-gangsübergreifenden Modulstudiums können ausgewählte Module aus den MINT-Berei-chen in den regulären Bachelorstudiengängen besucht werden. Mit einer Prüfung abge- schlossene Module können auf ein späteres Fachstudium angerechnet werden.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die Aktivitäten in diesem Bereich sollen je nach personellen Ressourcen und Kapazitäten der Fakultäten beibehalten werden.

Geplant: Umsetzung Projekt MINT-Konkret

Im Rahmen des Projektes MINT-Konkret sollen weibliche Vorbilder sichtbar gemacht wer- den und so Unterstützung bei der Studienwahl geben.

3.5 Handlungsfeld 5: Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie

3.5.1 Kinderkrippe milliOHM

Für Kinder von Hochschulangehörigen (Lehrende, Beschäftigte und Studierende) stehen Belegplätze in der in der Kinderkrippe milliOHM gGmbH zur Verfügung. Die Einrichtung bietet 36 Betreuungsplätze an (davon drei integrativ).

3.5.2 Ferienbetreuung und Babysittingsservice

Für Kinder von Hochschulangehörigen (in der Regel im Alter von 6 – 12) wird in allen Schul- ferien (außer den Weihnachtsferien) eine Ferienbetreuung (15 Plätze) angeboten. Die Feri- enbetreuung steht jeweils unter einem Motto, z.B. „Früher mal im Handwerk“, „Unsere Um- welt“, „Berufe“. Am Buß- und Betttag werden für die Kinder von Hochschulangehörigen Ak- tionen an der Ohm angeboten. Unter dem Leitspruch „Hier arbeiten meine Mama/ mein Papa“ sollen die Kinder die Arbeitsplätze ihrer Eltern und die Ohm in ihrer Vielfalt kennen- lernen. Die Konzeptionierung und Durchführung der Ferienbetreuung erfolgt durch den HSTG.

Als weitere Maßnahme der flexiblen Kinderbetreuung wird ein Babysittingsservice und eine Hausaufgabenbetreuung angeboten. Die Babysitter*innen werden aus dem Kreis der Stu- dierenden rekrutiert. Sofern keine Erfahrung in der Kinderbetreuung vorliegt, müssen sie

einen Babysittingkurs und einen Erste-Hilfe-Kurs am Kind absolvieren sowie ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Der HSFG vermittelt die Kontaktdaten der Babysitter*innen an Hochschulangehörige, die eine Betreuung für ihr(e) Kind(er) suchen. Einige der Babysitter*innen werden außerdem als Hausaufgabenbetreuer*innen eingesetzt, um Kinder von Hochschulangehörigen beim Lernen oder bei den Hausaufgaben zu unterstützen.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Bei unveränderter Nachfrage wird das Ferienbetreuungsangebot und der Babysitting-service sowie die Hausaufgabenbetreuung auch während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes beibehalten.

3.5.3 Eldercare

Mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege bietet der HSFG mindestens eine **Veranstaltung pro Semester** zum Thema „Eldercare“ (z.B. Umgang mit Trauer am Arbeitsplatz) über das **interne Fortbildungsprogramm** der Hochschule an.

Darüber hinaus findet im Rahmen einer **Vortragsreihe** zum Thema Eldercare einmal im Semester eine themenspezifische Veranstaltung am Abend statt. Hierzu sind auch die Angehörigen der an der Ohm Lehrenden, Studierenden und Beschäftigten eingeladen. Informationen hierzu erfolgen über hochschulweite E-Mailverteiler.

OHMCare

Zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Pflegeaufgaben werden in Kooperation mit der Angehörigenberatung Nürnberg e.V. Helfer*innen zur Alltagsbegleitung für betagte oder pflegebedürftige Angehörige vermittelt und geschult. Hochschulangehörige können sich auch selbst schulen lassen und als Helfer*innen eingesetzt werden. Die Schulung findet jährlich statt.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Bei unveränderter Nachfrage und Finanzierungsmöglichkeiten werden die genannten Angebote beibehalten.

3.5.4 Beratung und Angebote rund um Geburt und Elternzeit

Neben der allgemeinen Beratung ist der HSFG seit der Änderung des Mutterschutzgesetzes zum 01.01.2018 auch die zentrale Anlaufstelle für Studentinnen, die schwanger sind, stillen, oder die kürzlich entbunden haben. Das Verfahren der Anzeige der Schwangerschaft bzw. des Stillens, der Meldung an das Gewerbeaufsichtsamt, die Information über die Durchführung der individuellen Gefährdungsbeurteilung, etc., wird vom HSFG koordiniert.

Darüber hinaus wurde ein Flyer „Elternkompass für Studierende“ konzipiert und veröffentlicht, der die wichtigsten Regelungen und Aktionen rund um Geburt und Elternzeit übersichtlich darstellt.

Außerdem wurde ein Lageplan über familienfreundliche Räume an der Ohm (wie Still- und Wickelräume und das Eltern-Kind-Zimmer) erstellt und auf der Webseite zugänglich gemacht.

Für Beschäftigte und Lehrende in Elternzeit und Beurlaubung existiert ein **Kontakthalteprogramm**. Die genannten ehemaligen Hochschulangehörigen können beispielsweise wie bisher am hochschuleigenen Fortbildungsprogramm teilnehmen, ihren Hochschul-Account weiterhin nutzen und die Unterstützung durch den HSFG in Anspruch nehmen.

Die Hochschule verfügt über ein eigenes Fortbildungsprogramm, das die individuelle und kontinuierliche Weiterbildung ermöglicht und den Wiedereinstieg nach Elternzeit und Beurlaubung erleichtert.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die o.g. Instrumente werden weiterhin fortgeführt. Darüber hinaus wird ein Kontakthalteprogramm für ehemalige Beschäftigte und Lehrende im Ruhestand neu aufgelegt, um zum einen den reibungslosen Wissenstransfer zu ermöglichen und zum anderen von den umfassenden Kompetenzen der Ruheständler*innen auch weiterhin profitieren zu können.

3.5.5 Flexibilisierung der Arbeitswelt

In der 2023 neu überarbeiteten Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ legen Führungskräfte individuell mit den Mitarbeiter*innen fest in welcher Frequenz und Ausdehnung Mobile Arbeit in Anspruch genommen werden kann. Ein gewünschter Anteil von über 60% Mobile Arbeit muss begründet (Mitarbeiter*in) und die Hochschulleitung bzw. der Personalrat informiert werden. Die Dienstvereinbarung hat eine Probelaufzeit von 2 Jahren.

3.6 Handlungsfeld 6: Steigerung der Gender- und Diversitätskompetenz

3.6.1 Qualifizierung von Lehrenden, Beschäftigten und Frauenbeauftragten

Es existieren Fortbildungen zu Gendersensibilität für alle Lehrenden (insbesondere für Neuberufene) und Beschäftigte (z.B. Führungskräftewerkstatt). Das DiZ in Ingolstadt bietet seit 2014 entsprechende Seminare für Lehrende an.

Zu Beginn der Amtszeit der Frauenbeauftragten der Fakultäten findet ein **Einführungsgespräch mit der*dem Hochschulfrauenbeauftragten** statt. Es existiert für die Frauenbeauftragten der Fakultäten eine **Handreichung**, die in regelmäßigen Abständen aktualisiert wird. Die Handreichung enthält wichtige Informationen zum Amt der*des Frauenbeauftragten, u.a. zu Aufgabenbereichen, rechtlichen Grundlagen und zur organisatorischen Einbindung. Die Landeskonzferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen stellt ebenfalls eine **Broschüre für neue Frauenbeauftragte** zur Verfügung, diese kann über den Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit bezogen werden. In Kooperation mit dem DiZ plant die LaKoF ein Seminar für neue Frauenbeauftragte.

Bei Bedarf werden **Qualifizierungsangebote für Frauenbeauftragte** der Fakultäten zu ihrem Auftrag und zu den Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes angeboten. Der Bedarf wird auf der Konferenz der Frauenbeauftragten regelmäßig abgefragt.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die genannten Maßnahmen werden auch für die Dauer dieses Gleichstellungskonzeptes beibehalten. Die Handreichung für die Frauenbeauftragten der Fakultäten wird demnächst aktualisiert.

3.6.2 Sichtbarmachung und Sensibilisierung

Um die Präsenz von Frauen und hiermit ihre bereits bestehenden Leistungen und Beiträge in Forschung, Lehre und der Ohm im Allgemeinen sichtbar zu machen und ihre Vorbildfunktion für Frauen in Entwicklungsphasen zu stärken, werden verstärkt Gelegenheiten zur Präsentation von Frauen genutzt und initiiert werden. Parallel sollen Sensibilisierungsveranstaltungen (bspw. zum Thema Bias) für verschiedene Funktionsbereiche (Lehre, Personal, Leitung...) weiterhin punktuell angeboten und durchgeführt werden.

3.6.3 Das Kompetenzzentrum Gender & Diversity (kurz: KomGeDi)

Das KomGeDi wurde im Herbst 2011 als fakultätsübergreifende Einrichtung gegründet mit den Zielen der Bündelung, der Generierung und des Transfers von Gender- und Diversity-Kompetenzen innerhalb und außerhalb der Hochschule. Das KomGeDi bildet zudem das Dach für themenspezifische Forschungsprojekte. Die akademische Leitung des KomGeDi obliegt zwei Professor*innen. Eine Anschubfinanzierung ist durch das Professorinnen-Programm I erfolgt. Seit 2012 bietet das KomGeDi regelmäßig themenbezogene Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen an, die allen Hochschulangehörigen sowie externen Interessierten offenstehen.

Im Rahmen eines Forschungsfreisemesters erstellte eine der Leiterinnen des KomGeDi (Inhaberin der Professur für Gesellschaftswissenschaften/Gender & Diversity) 2019 einen Bericht zu Handlungsempfehlungen, um Geschlechtervielfalt in Infrastruktur, Verwaltung und Kommunikation an der Ohm besser zu berücksichtigen.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen werden auch weiterhin angeboten.

3.6.4 Integration von Genderthemen in Lehre und Forschung

In der Fakultät Betriebswirtschaft lehrt seit Wintersemester 2010/2011 eine Professorin für das Lehrgebiet „Personal, Organisation, Gender Studies“ und setzt so die Integration von „Genderthemen“ in Lehre und Forschung um. Insbesondere durch die Anregung und die Betreuung von betriebswirtschaftlichen Abschlussarbeiten mit Gender-Bezug konnten hier bereits wahrnehmbare Akzente gesetzt werden.

Seit dem Sommersemester 2010 existiert – als **erste Gender-Professur** an einer bayerischen Hochschule für angewandte Wissenschaften – eine Professur mit dem Lehrgebiet „Gesellschaftswissenschaften/Gender & Diversity“. Sie ist organisatorisch an der Fakultät Angewandte Mathematik, Physik und Allgemeinwissenschaften angesiedelt, richtet sich mit ihrem Lehrangebot aber an Studierende aller Fakultäten und Studiengänge.

Die Lehrveranstaltungen dieses Querschnittangebots können i.d.R. als allgemeinwissenschaftliche Wahlpflichtfächer belegt werden. Zusätzlich lehrt die Inhaberin dieser Professur in Modulen verschiedener Studiengänge der Fakultäten Sozialwissenschaften und Betriebswirtschaft. Damit geht auch die Betreuung etlicher sozialwissenschaftlicher Abschlussarbeiten mit Genderbezug einher.

Durch die zentrale Serviceeinheit Lehr- und Kompetenzentwicklung (LeKo) werden Qualifizierungsangebote für Lehrende auch zum Thema Gender bzw. Diversität in verschiedenen Formaten angeboten.

Darüber hinaus sind punktuell weitere Professorinnen und Professoren an Genderthemen interessiert und integrieren diese in ihre Lehre.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes: Die o.g. Angebote werden weitergeführt.

3.6.5 Diversitätsorientierung

Seit einigen Jahren gibt es bundesweit verstärkte Forschungen, Diskussionen und Maßnahmen, die der Heterogenität der Gesellschaft - auch in Hochschulen - Rechnung tragen und sich um mehr Chancengleichheit, nicht nur bzgl. Gender, bemühen. Weitere Diversitätskategorien sind etwa Alter, Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung, körperliche Beeinträchtigungen, Hautfarbe, soziale Herkunft, Religion etc¹².

Audit „Vielfalt gestalten“ und Diversitätsstrategie

2015-2017 durchlief die Ohm das Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft und formulierte als ein Ergebnis 2018 eine Diversitätsstrategie. Darin ist auch das in dem Prozess entwickelte Diversitätsverständnis der Ohm festgehalten: Die Ohm versteht sich als Hochschule der Vielfalt. Sie schätzt die Individualität ihrer Hochschulangehörigen sowie die Vielfältigkeit in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Administration & Services. Sie ist bestrebt, Barrieren abzubauen, Diskriminierungen entgegenzuwirken und Vielfalt als Chance zu nutzen.

2021 wurde die Ohm erfolgreich re-auditiert. Mittlerweile ist das Aufgabengebiet in Verantwortung eines Vize-Präsidenten (Internationalisierung und Diversität) und einer ihm zugeordneten Referentin für Diversität.

Einrichtung von All-Gender-Toiletten

Um den Bedürfnissen von trans*, inter* und non-binären Personen gerecht zu werden, wurden 2022 insg. 15 Toilettenanlagen zu All-Gender-Toiletten umgewidmet mit entsprechender Kennzeichnung und teilweise baulichen Anpassungen.

¹² Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz [AGG] werden ebenfalls neben Geschlecht weitere Kategorien genannt, für die ein Diskriminierungsschutz gewährleistet werden soll.

Informationsblatt Namensänderung

Hochschulangehörige, die die Verwendung eines geänderten Vornamens im Hochschulkontext wünschen (auch wenn dieser noch nicht amtlich registriert ist), werden seit 2023 in einem entsprechenden Informationsblatt über Möglichkeiten und Prozedere informiert.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Der HsFG berät die Hochschulleitung bei der Umsetzung der Diversitätsstrategie und der für die Handlungsfelder festgesetzten Maßnahmen.

In den kommenden Jahren ist eine interne Auseinandersetzung mit Geschlechtervielfalt in Bezug auf Förderprogramme und Anteilsberechnungen geplant, welche in der Vergangenheit lediglich auf die binären Kategorien (Frauen/Männer) ausgerichtet waren.

3.7 Handlungsfeld 7: Ausbau und Sicherung struktureller Gleichstellungsstandards

3.7.1 Verankerung von Gleichstellung auf allen Ebenen der Organisationsentwicklung

Leitbild

Der im Leitbild der Ohm niedergelegte Leitsatz: „Ohm kooperativ - Gemeinsam erfolgreich“ unterstreicht den hohen Stellenwert von Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie als besonderes Anliegen der Hochschule.

Grundordnung

Der Auftrag der Hochschulfrauenbeauftragten sowie der Frauenbeauftragten der Fakultäten ist in der Grundordnung der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm verankert (siehe Kap. 1.2). Dies gewährleistet die Einhaltung der Prinzipien von Durchgängigkeit sowie Transparenz.

Gender Equality Plan

Der Gender Equality Plan enthält zentrale Inhalte aus Gleichstellungskonzept und ist in der zum Zeitpunkt der Verabschiedung gültigen Version (Laufzeit von 2001-2024) um Maßnahmen zur Sensibilisierung erweitert. Die Ohm qualifiziert sich mit dem Dokument zur Antragstellung von Ohm-Angehörigen im Rahmen von EU-Förderprogrammen¹³.

¹³ https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/zentrale-einrichtungen/szs/sb/sb_docs/HSFG_1560_VO_Gender_Equality_Plan_public_web.pdf

Gleichstellungskonzept

Im Rahmen der vorliegenden rechtlichen Grundlagen (siehe Kapitel 1.2 und Anhang A1) stellt das Gleichstellungskonzept die Grundlage aller Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit an der Ohm dar. Das Gleichstellungskonzept wird regelmäßig fortgeschrieben. Dieses wurde rechtlich in der Grundordnung vom 12. Mai 2014 verankert (GO § 23 Absatz 2).

Für den Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals existiert ein gesondertes Gleichstellungskonzept (für alle Beschäftigten zugänglich im QM-Portal und im Content Service der TH Nürnberg sowie abrufbar auf der Website des Hochschulservice für Gleichstellung unter Grundlagen der Gleichstellungsarbeit).

Controlling

Der Datenreport zur aktuellen Entwicklung der Gleichstellung wird semesterweise fortgeführt und auf den Seiten des HSFSG veröffentlicht. Die Fortschreibung und Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes erfolgt unter der wissenschaftlichen Leitung der Hochschulfrauenbeauftragten. Als Grundlage dafür dienen Daten der Personalabteilung, der Abteilung Akademisches Controlling und der Fakultäten.

Hochschulleitung

Seit dem Gleichstellungskonzept 2011-2014 hat sich die Hochschulleitung verpflichtet, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Leitprinzip zu verstehen. Daraus folgt die Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in alle ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der Hochschule sowie die Verpflichtung zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien als zentrale Anliegen der Hochschulleitung. Die Hochschulleitung hat die Gleichstellungssicherung als zentrale Querschnitts- und Leitungsaufgabe definiert und sich verpflichtet, angemessene Mittel (Sachmittel, Personal) zur Verfügung zu stellen (Gleichstellungskonzept 2011-2014, S. 22). Dies gilt unverändert.

Zur Zielerreichung muss auch die in der Grundordnung (§ 20 Absatz 2, vgl. Kapitel 1.3) definierte Hinzuziehung der Hochschulfrauenbeauftragten durch die Hochschulleitung bei gleichstellungsrelevanten Themen erfolgen.

Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und Gleichstellungsbeauftragte (Kurz: (Hochschul)Frauenbeauftragte)

Für Gleichstellungsbelange im wissenschaftlichen Bereich sind die Hochschulfrauenbeauftragte und die stellvertretende Hochschulfrauenbeauftragte sowie die Frauenbeauftragten der Fakultäten zuständig. Sie werden in ihren vielfältigen Aufgaben vom Hoch-

schulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit unterstützt. Die*der Gleichstellungsbeauftragte sowie deren*dessen Stellvertretung sind Anlaufstelle für das nichtwissenschaftliche Personal (siehe auch Kapitel 1.2 und Anhang A1).

Konferenz der Frauenbeauftragten

Die Konferenz der Frauenbeauftragten tagt einmal pro Semester unter der Leitung der Hochschulfrauenbeauftragten. Mitglieder sind die Hochschulfrauenbeauftragte, die stellvertretende Hochschulfrauenbeauftragte sowie die Frauenbeauftragten der Fakultäten. Im Vordergrund steht dabei vor allem die Besprechung aktueller Gleichstellungsaktivitäten in den Fakultäten sowie hochschul- und landesweit.

Die Funktion der Konferenz der Frauenbeauftragten ist es, die Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten für Gleichstellungsbelange, die Initiierung von Veränderungsprozessen zur Umsetzung von Chancengleichheit sowie die Vertretung von Fraueninteressen gegenüber anderen Hochschulgremien zu ermöglichen. Mit der Änderung der Grundordnung vom 12. Mai 2014 ist die Konferenz der Frauenbeauftragten einem Sachverständigenausschuss des Senats gleichgestellt (GO § 23 Absatz 1).

Regionale und überregionale Vernetzung der Gleichstellungsarbeit

Zwischen den Frauenbeauftragten der Nürnberger Hochschulen finden bei Bedarf gemeinsame Treffen zum Austausch von Informationen, Erfahrungen und zu möglichen Kooperationen statt.

Die Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (LaKoF), deren Mitglied qua Amt die Hochschulfrauenbeauftragte ist, unterstützt und koordiniert Fördermaßnahmen wie „BayernMentoring“, das Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ oder das Schülerinnenprojekt „step_by_step“ (Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften, 2013). Der Freistaat Bayern stellt dafür besondere Mittel im Rahmen der Realisierung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre im Staatshaushalt bereit. Die Hochschulfrauenbeauftragte der Ohm oder ihre Stellvertreterin beteiligen sich aktiv am Auswahlverfahren für Lehrbeauftragte und Stipendien der LaKoF sowie an den halbjährlich stattfindenden LaKoF-Sitzungen.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF) ist der Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aller Hochschulen auf Bundesebene. Die*der Ohm-Frauenbeauftragte ist somit automatisch Mitglied und über die Aktivitäten der BuKoF informiert. In der BuKoF wirken die Mitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung an Hoch-

schulen zusammen. Die BuKoF vertritt die Interessen und Anliegen der Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen auf Bundesebene und im internationalen Verbund.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die genannten Instrumente werden weiterhin angewandt.

3.7.2 Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit

Der Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit (HSFG) untersteht als zentrale Serviceeinheit der Kanzlerin und wird wissenschaftlich/konzeptionell von der Hochschulfrauenbeauftragten (für das Themenfeld Gleichstellung) sowie vom Vizepräsidenten für Internationalisierung und Diversität verantwortet. Eine Professorin aus den Sozialwissenschaften begleitet den HSFG beratend (für die Themenfelder Familie und Gesundheit). Durch den HSFG werden Projekte und Maßnahmen in den Bereichen familienfreundliche Hochschule, Gleichstellung und Gesundheitsmanagement entwickelt und umgesetzt.

Das Aufgabenportfolio des HSFG umfasst folgende Angebote:

- Persönliche Beratung und Information aller Hochschulangehörigen (individuell) zu Fragen der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie
- Qualifikations- und Informationsangebote (Gruppen) für Nachwuchswissenschaftlerinnen, weibliche hauptamtlich Lehrende und Fakultäten zu Karriereplanung, Promotion, Professur (Informationsabend „Promotion? Professur? Karrierewege für Frauen an einer HAW“, Workshop „Ran an die Promotion!“), Engagement in Gremien, Anti-Bias/ Sensibilisierung
- Finanzielle Förderungen (Konzeption, Ausschreibung, Organisation der Auswahl und Abwicklung bzw. Evaluation) für Nachwuchswissenschaftlerinnen (PROMotionstipendium, Qualifikationsstellen), Professorinnen (Zuschüsse), Fakultäten (Begleitung von Ausschreibungen durch externe Personalrecherche)
- Vernetzungsangebote
- Informationsplattformen zu Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen (z.B. Stipendienprogramm), zum Themenbereich Eldercare, Familie und Studium
- Organisation, Information und Beratung der Studierenden zum Mutterschutzgesetz, Anzeige der Schwangerschaft
- Organisation und Durchführung der flexiblen Kinderbetreuungsmaßnahmen
- Organisation und Durchführung von Aktivitäten im Bereich Eldercare
- Administration und Unterstützung der Frauenbeauftragten und ihrer Projekte

- Monitoring genderrelevanter Daten
- Etablierung eines systematischen hochschulischen Gesundheitsmanagements

Derzeit sind im Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit sechs Personen in Teilzeit beschäftigt.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Der Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit ist im Organigramm und dem Geschäftsverteilungsplan der Hochschule verzeichnet. Das Aufgabenportfolio wird bedarfsgerecht und zielgruppenorientiert angepasst. Die Qualitätssicherung der Arbeit der Ohm wird durch regelmäßige externe Auditierungen/Zertifizierungen sichergestellt, wie z.B. durch das Total E-Quality Prädikat und zur familiengerechten Hochschule.

3.7.3 Gleichstellungssicherung durch QM-Verfahren und Kommunikation mit den Fakultäten

Berichte der Fakultäten zur Gleichstellungssituation

Halbjährlich berichten die Fakultätsfrauenbeauftragten im Rahmen der Konferenz der Frauenbeauftragten über quantitative Frauenanteile unter Bewerbungen, Einladungen und Listenplätze bei Berufungsverfahren in ihrer Fakultät sowie ggf. über spezifische Ereignisse und Fragestellungen. In den jährlichen Lehrberichten der Fakultäten wird die Entwicklung der Frauenanteile unter den Studierenden dargestellt und kommentiert. Über fakultätsbezogene geplante Gleichstellungsmaßnahmen geben die Fakultäten anlässlich der Fortschreibungen des Gleichstellungskonzeptes Auskunft. Anlassbezogen führt die Hochschulfrauenbeauftragte Gespräche in den einzelnen Fakultäten mit Fakultätsfrauenbeauftragten und Dekan*innen (z.B. zu fakultätsbezogenen Zielzahlen bzgl. Frauenanteil an Professuren).

Sammlung und Analyse des Datenmaterials zu Gleichstellungsaspekten

Die Fortschreibung und Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes erfolgt unter der wissenschaftlichen Leitung der Hochschulfrauenbeauftragten und ihrer Stellvertretung. Grundlage dafür sind die Daten seitens der Personalabteilung, der Abteilung Akademisches Controlling und in den Fakultäten erhobene Daten.

Im Rahmen der Einführung eines einheitlichen hochschulweiten Qualitätsmanagementsystems (QM) wurden die grundlegenden Prozesse und Abläufe im Bereich Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit in Zusammenarbeit mit der Abteilung Qualitätsmanagement definiert, um so die Verantwortlichkeiten festzulegen und eine Transparenz und Effizienz der Abläufe zu sichern.

Die Beteiligung der Frauenbeauftragten und die Berücksichtigung des Gleichstellungskonzeptes in Berufungsverfahren sind ebenfalls in den QM-Prozessen verankert.

TOTAL E-QUALITY Prädikat

Die Ohm wurde 2022 erneut mit dem TOTAL E-Quality Prädikat ausgezeichnet. Damit wird der Hochschule eine erfolgreiche und nachhaltige an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik bescheinigt. Das Prädikat wird für die Dauer von drei Jahren vom Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. vergeben und ist das Ergebnis eines umfangreichen Bewerbungsprozesses.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Analog zu den Landes- und Bundesstandards für die genderbezogenen Kennzahlen im Wissenschaftsbereich wird versucht, die statistische Erfassung und Auswertung entsprechender Daten an der Ohm zu optimieren, z.B. hinsichtlich des Doktorandinnen-Anteils.

3.7.4 Kommunikationshandbuch

Die zentrale Hochschulkommunikation erstellte unter Beratung durch das Kompetenzzentrum Gender & Diversity (KomGeDi), die Hochschulfrauenbeauftragte, ihre Vertreterin, die Diversitätsreferentin und die Leitung des HSFG einen Leitfaden mit Empfehlungen für einen gendersensiblen Sprachgebrauch an der Hochschule. Veröffentlicht wurde er 2022 von der Hochschulleitung. Empfohlen wird darin, möglichst genderneutrale Formulierungen zu verwenden oder, falls dies bei bestimmten Begriffen nicht möglich ist, die Schreibweise mit dem sogenannten Gender-Sternchen zu nutzen.

3.7.5 Antidiskriminierungsrichtlinie

Die Ohm legt Wert auf einen fairen Umgang aller Menschen miteinander am Arbeits- und Studienplatz und duldet keine Diskriminierung, Gewaltanwendung, Belästigung sowie Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Der Ohm ist es wichtig, alle Mitglieder der Hochschule vor Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und Belästigung zu schützen, also auch die Studierenden, die nicht über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt sind. Seit 2017 regelt die „Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und Belästigung an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm“ den Umgang mit Beschwerden im Falle einer Diskriminierung und gibt

Handlungsempfehlungen, wie bei Beschwerden verfahren werden kann und welche Sanktionsmöglichkeiten ggf. in Frage kommen (Amtsblatt der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm, 14.2017, S. 1 – 11).

Seit 2023 gibt es gemäß BayHIG 25(1) an der Hochschule eine zentrale Ansprechperson bei sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie eine zentrale Ansprechperson bei Benachteiligung und Diskriminierung. Die Arbeitsfassung der notwendigen Überarbeitung trägt den Titel „Richtlinie für den Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie mit Benachteiligung und Diskriminierung an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm“.

Ausblick für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungskonzeptes:

Die Ansprechperson (die aktuell beide o.g. Aufgaben übernimmt) muss mit ihren Funktionen in die bestehenden Prozesse integriert und hochschulweit bekannt gemacht werden.

3.7.6 Gender Equality Plan

Die Ohm verfügt ergänzend zum Gleichstellungskonzept über einen Gender Equality Plan. Er erweitert die Inhalte aus der dritten Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes um Maßnahmen zur Sensibilisierung. Die Ohm qualifiziert sich mit dem Dokument zur Antragstellung im Rahmen von EU-Förderprogrammen.

4 AUSWAHL FAKULTÄTSBEZOGENER MAßNAHMEN

Fakultät	Gleichstellungskonzept 2019-2023	Fortschreibung 2024
Angewandte Chemie	<ul style="list-style-type: none"> weiterhin intensive Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte finanzielle Unterstützung der Workshops der Schülerinnenprojekte durch die Fakultät soweit im Rahmen der finanziellen Ausstattung möglich weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten stärkere Nutzung des Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> weiterhin intensive Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte finanzielle Unterstützung der Workshops der Schülerinnenprojekte durch die Fakultät soweit im Rahmen der finanziellen Ausstattung möglich weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten stärkere Nutzung des Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Benennung eines Beauftragten für LGBTQIA+ an der Fakultät
Angewandte Mathematik, Physik und Allgemeinwissenschaften	<ul style="list-style-type: none"> intensive Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte Finanzielle Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte Durchführung des Faches „Transferkompetenzen“ (abhängig von Kooperation mit HSFG) weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten Nutzung des Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen Fortführen der genannten Unterstützung des KomGeDi Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> intensive Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte Finanzielle Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten (und Nutzung des "Gender-Decoders" bei der Formulierung von Stellenausschreibungen) Nutzung des Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen Fortführen der genannten Unterstützung des KomGeDi Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
Architektur	<ul style="list-style-type: none"> weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten weitere Beteiligung am Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" Gastprofessorinnen/Gastdozentinnen Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen weitere Beteiligung am Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" Gastprofessorinnen/Gastdozentinnen Weiterhin Unterstützung Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wiss. Nachwuchses
Bauingenieurwesen	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte aktive Suche nach Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten besonderes Engagement im Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen, wenn möglich Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte aktive Suche nach Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten besonderes Engagement im Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen, wenn möglich Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Fakultät	Gleichstellungskonzept 2019	
Betriebswirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte • Unterstützung von Abschlussarbeiten mit Genderbezug • aktive Suche nach Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten • Beteiligung am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ • Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen • Unterstützung des KomGeDi • Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von Abschlussarbeiten mit Genderbezug • aktive Suche nach Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten • Beteiligung am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ • Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen (wenn möglich) • Unterstützung des KomGeDi • Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses • Unterstützung der Lakof Bayern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
Design	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von Abschlussarbeiten mit Genderbezug • aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten • Nutzung des Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" • Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen (wenn möglich) • Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von Abschluss- und Projektarbeiten mit Genderbezug • aktive Akquise von Professorinnen, weiblichen Lehrbeauftragten, Tutorinnen, student. Hilfskräften (insbesondere auch in den Bereichen Technik wie dem OHMrental/50% Frauenquote) • Nutzung des Lehrauftragsprogramm ""Rein in die Hörsäle"" • Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen (soweit möglich) • Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses • Nutzung des Lehrauftragsprogramm ""Rein in die Hörsäle"" • Kontinuierliche Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses • Integration von Genderthemen in der Planung des Masters "Design for Digital Futures"
Elektrotechnik, Feinwerktechnik und Informationstechnik	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterhin Engagement in allen MINT-Schülerinnenprojekten • aktive Suche nach Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten • Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen • Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement in allen MINT-Schülerinnenprojekten. • Steigerung des fakultätsinternen Angebots an Informationstagen und Workshops für Schülerinnen, sowie der Vernetzung mit regionalen Schulen. • Aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten. • Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.
Informatik	<ul style="list-style-type: none"> • weiterhin intensive Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte • weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten • weitere Nutzung des Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" • Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen, wenn möglich • Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> • weiterhin intensive Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte • weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten • weitere Nutzung des Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" • Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen, wenn möglich • Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
Maschinenbau und Versorgungstechnik	<ul style="list-style-type: none"> • weiterhin intensive Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte und insb. Simone-Technik-Mentoring • finanzielle Unterstützung der Workshops der Schülerinnenprojekte • weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten (zwei weibl. Lehrbeauftragte/ Stand: 10/2018) • Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen (derzeit keine Nutzung/ Stand: 10/2018) • derzeit keine Beteiligung mehr am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ (Lehrbeauftragte werden inzwischen durch die Fakultät direkt finanziert/ Stand: 10/2018) • Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> - weiterhin besonderes Engagement bei den MINT-Schülerinnenprojekten (z.B. Girls Day, Girls Day Campus, Girls Day Akademie, Ohm Tage) - weiterhin intensive Unterstützung des Simone-Technik-Mentoring - finanzielle Unterstützung der Workshop der Schülerinnenprojekte durch die Fakultät soweit im Rahmen der finanziellen Ausstattung möglich - weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten - Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Beratung am Informationsabend "Promotion? Professor? Karrierewege für Frauen an einer HAW") - Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen (derzeit keine Nutzung/ Stand: 10/2023) - derzeit keine Beteiligung mehr am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ (Lehrbeauftragte werden durch die Fakultät direkt finanziert/ Stand: 10/2023)

Fakultät	Gleichstellungskonzept 2019	
Sozialwissenschaften	<ul style="list-style-type: none"> weiterhin aktive Akquise von Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten weitere Beteiligung am Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" Information über das Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Beratung am Informationsabend „Promotion? Professor? Karrierewege für Frauen an einer HAW“) 	<ul style="list-style-type: none"> weiterhin aktive Akquise von Professorinnen, weiblichen Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen weitere Beteiligung am Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" Information über das Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Beratung am Informationsabend „Promotion? Professor? Karrierewege für Frauen an einer HAW“)
Verfahrenstechnik	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte weiterhin aktive Suche nach Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten Beteiligung am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen (soweit möglich) Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte weiterhin aktive Suche nach Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten Beteiligung am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ Nutzung Gastdozentenprogramm des IO zur Gewinnung von ausländischen Gastdozentinnen (soweit möglich) Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
Werkstofftechnik	<ul style="list-style-type: none"> Besonderes Engagement in allen MINT-Schülerinnenprojekten finanzielle Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte (seit 2014) aktive Suche nach Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten Beteiligung am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 	<ul style="list-style-type: none"> Besonderes Engagement in allen MINT-Schülerinnenprojekten finanzielle Unterstützung der MINT-Schülerinnenprojekte (seit 2014) aktive Suche nach Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten Beteiligung am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ Weiterhin Unterstützung der Angebote der Hochschulfrauenbeauftragten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
Alle Fakultäten	<ul style="list-style-type: none"> aktive Beteiligung der Frauenbeauftragten und Dekane an der Positionierung, Zielbestimmung und Unterstützung der Gleichstellungsbemühungen der Hochschule auf Fakultätsbene Einreichungen für den Preis der Frauenbeauftragten „Frauenförderpreis“ Co-Finanzierung eventuell anfallender Teilnehmerinnen-Beiträge bei HSFG-Projekten 	<ul style="list-style-type: none"> aktive Beteiligung der Frauenbeauftragten und Dekane an der Positionierung, Zielbestimmung und Unterstützung der Gleichstellungsbemühungen der Hochschule auf Fakultätsbene Einreichungen für den Preis der Frauenbeauftragten „Frauenförderpreis“ Co-Finanzierung eventuell anfallender Teilnehmerinnen-Beiträge bei HSFG-Projekten

5 INKRAFTTRETEN UND FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTES

Das Gleichstellungskonzept wird in fünfjährigem Turnus fortgeschrieben und an veränderte Situationen angepasst. Evaluierungen sind kontinuierlich durchzuführen. Verantwortlich für die Evaluierung, deren Auswertung und Veröffentlichung, sowie die turnusmäßige Fortschreibung ist die Hochschulleitung.

Das Gleichstellungskonzept tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und hat für die Dauer bis zur nächsten Fortschreibung Gültigkeit. Das Gleichstellungskonzept wird allen Hochschulangehörigen der Hochschule bekannt gegeben und ist öffentlich zugänglich zu machen.

Nürnberg, den 22.11.2023

Verantwortliche:

Präsident der TH Nürnberg, Prof. Dr. Niels Oberbeck

Kanzlerin der TH Nürnberg, Andrea Gerlach-Newman

Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der TH Nürnberg, Prof. Dr. Areti Papastavrou

LITERATURVERZEICHNIS

- [1] [Bayerische Staatskanzlei: Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz \(BayHIG\) vom 5. August 2022 \(GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK\), das zuletzt durch § 3 des Gesetzes vom 23. Juni 2023 \(GVBl. S. 251\) geändert worden ist.](#)
- [2] [Bayerisches Landesamt für Statistik \(Hg.\) \(2021\): Statistische Berichte. Personalbestand an den Hochschulen in Bayern 2021.](#)
- [3] [Bitzan, Renate \(2019\): Geschlechtervielfalt als Thema für Organisation und Kommunikation in der Hochschule. Hintergründe, Handlungsbedarfe, Empfehlungen. Nürnberg: Selbstverlag.](#)
- [4] Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg (2008): Gleichstellungskonzept der Georg-Simon-Ohm-Hochschule 2008.
- [5] Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg (2011): Gleichstellungskonzept der Georg-Simon-Ohm-Hochschule 2011.
- [6] [Grundordnung der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm vom 12. Mai 2014, Geänderte Fassung im Amtsblatt der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm 2018, lfd. Nr. 26.](#)
- [7] [Statistisches Bundesamt Wiesbaden \(Hg.\) \(2017\): Fachserie 11 Reihe 4.2, Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2016.](#)
- [8] [Statistisches Bundesamt Wiesbaden \(Hg.\) \(2018\): Fachserie 11 Reihe 4.2, Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2017.](#)
- [9] [Statistisches Bundesamt Wiesbaden \(Hg.\) \(2019\): Fachserie 11 Reihe 4.2, Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2018.](#)
- [10] [Statistisches Bundesamt Wiesbaden \(Hg.\) \(2020\): Fachserie 11 Reihe 4.2, Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2019.](#)
- [11] [Statistisches Bundesamt Wiesbaden \(Hg.\) \(2021\): Fachserie 11 Reihe 4.2, Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2020.](#)
- [12] [Statistisches Bundesamt Wiesbaden \(Hg.\) \(2022\): Fachserie 11 Reihe 4.4, Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2021.](#)
- [13] [Statistisches Bundesamt Wiesbaden \(Hg.\) \(2022\) Fachserie 11 Reihe 4.1, Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen Wintersemester 2021/2022.](#)

[14] Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (2015): Gleichstellungskonzept zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden der Technischen Hochschule Nürnberg 2015.

[15] Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (2018): Gleichstellungszukunftskonzept.

[16] Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (2018): Gleichstellungskonzept zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden der Technischen Hochschule Nürnberg 2018.

[17] [Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm \(2021\): Gender Equality Plan. Nuremberg Tech's strategy to promote and advance gender equality in academics. By resolution of the University Management on 16.12.2021.](#)

ANHANG

Anhang A1: Rechtliche Grundlagen, Gesetzestexte

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)¹⁴

Art. 3, Satz 2 und 3

„(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse¹⁵, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹⁶

§ 1 Ziel des Gesetzes

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

§ 5 Positive Maßnahmen

„Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“

Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG)

Art. 22 Gleichstellung

„(1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. Sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.

(2) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass in allen Gremien, einschließlich der Hochschulleitung und der Berufungsausschüsse, eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern besteht. Dabei orientiert sie sich grundsätzlich am jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. Bei den Hochschulleitungen wird eine paritätische Besetzung angestrebt, jedenfalls soll sie mindestens zu jeweils 40 % aus Frauen und Männern bestehen.

(3) Die Hochschulen berücksichtigen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Vielfalt ihrer Mitglieder. Sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung, chronischen Erkrankung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.

(4) An den Hochschulen werden Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft bestellt, die auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende achten. Sie sind nicht an Weisungen gebunden und unterstützen die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer

¹⁴ i. d. F. v. 23.05.1949, zuletzt geändert durch Art.1 G v. 19.12.2022 | 2478

¹⁵ Der Begriff „Rasse“ gilt - bezogen auf Menschen - nach dem Stand sowohl der naturwissenschaftlichen als auch der sozialwissenschaftlichen Forschung als überholt und unbrauchbar. Dass er sich noch in juristischen Dokumenten findet, stellt einen Anachronismus dar. Dem intendierten Sinn nach müsste stattdessen die Rede sein von „Personen, die von Rassismus betroffen sind“, „vermeintlicher Rasse“, „Benachteiligung aus rassistischen Gründen“ o.ä. .

¹⁶ i. d. F. v. 14.08.2006, zuletzt geändert durch Art.1 G v. 23.05.2022 | 768

Aufgabe nach Abs. 1. Die Beauftragten werden für die Hochschule vom Senat, für die akademischen Selbstverwaltungseinheiten von dem Vertretungsorgan der Mitglieder aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. Die oder der für die Hochschule gewählte Beauftragte gehört dem Senat einschließlich seiner Ausschüsse, die oder der für die akademischen Selbstverwaltungseinheiten gewählte Beauftragte dem Vertretungsorgan der Mitglieder der akademischen Selbstverwaltungseinheiten einschließlich seiner Ausschüsse und den Berufungsausschüssen (Art. 50 Abs. 3 Satz 2) als stimmberechtigtes Mitglied an. Die Hochschulleitung beteiligt die Beauftragte oder den Beauftragten bei sie oder ihn betreffenden Angelegenheiten und gibt regelmäßig Gelegenheit, Anliegen vorzutragen. Die Hochschulleitung kann die oder den Beauftragten als Mitglied der Hochschulleitung mit beratender Stimme berufen. Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung in sonstigen Gremien. Sie kann vorsehen, dass Stellvertreterinnen und Stellvertreter bestellt werden.

(5) Abweichend von Art. 35 Abs. 1 Satz 4 ist die oder der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft bei Änderungen der Grundordnung stimmberechtigt, soweit diese Änderungen ihre oder seine Mitwirkungsmöglichkeiten betreffen.

(6) Die Hochschulen stellen den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. Die Beauftragten werden für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet.

(7) Im Übrigen gelten ergänzend die Vorschriften des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes.

Art. 23 Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile

(1) Die Hochschulen fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächergruppen und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(2) Dabei soll insbesondere der Anteil von Frauen in der Wissenschaft auf der Grundlage des Kaskadenmodells weiter erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist. Die Hochschulleitung legt für die jeweiligen Fächergruppen im Einvernehmen mit dem Vertretungsorgan der Mitglieder der entsprechenden akademischen Selbstverwaltungseinheit eine Zielvorgabe für den Frauenanteil für alle Ebenen inklusive der wissenschaftlichen Qualifikationsstellen für in der Regel drei Jahre fest. Als Referenzquote für die Zielvorgabe dient der Frauenanteil der jeweils direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Die Hochschulen streben an, bei der Besetzung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen und Professuren in den einzelnen Fächergruppen mindestens den Frauenanteil der jeweiligen Zielvorgabe zu erreichen.

(3) An den Hochschulen, an denen auf diese Weise, mangels geeigneter direkt darunterliegender Qualifikationsstufen, keine repräsentative Referenzquote gebildet werden kann, wird eine entsprechende Zielvorgabe über eine Zielvereinbarung zwischen der Hochschulleitung und dem Organ der entsprechenden akademischen Selbstverwaltungseinheit verbindlich festgelegt. Hierbei kann eine Orientierung an den durchschnittlichen Anteilen von Frauen, die bundesweit die Qualifikationsvoraussetzung für eine Professur je nach Hochschulart in der jeweiligen Fächergruppe erfüllen, erfolgen.

(4) Näheres regeln die Hochschulen in ihren Gleichstellungskonzepten.

Art. 25 Ansprechpersonen

(1) Die Hochschulen beschließen Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Grundsätze. Die Hochschulen bestellen für ihre Mitglieder mindestens eine Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung. Die Ansprechpersonen sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschulen darauf hin, dass Mitglieder der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen werden nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet. Die Hochschulen treffen Regelungen zum weiteren Verfahren.

(2) Die Hochschulen bestellen für ihre Mitglieder eine Ansprechperson für Antidiskriminierung. Sie ist nicht an Weisungen gebunden. Diese wirkt unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschulen darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschulen treffen Regelungen zum weiteren Verfahren. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung kann mit der Funktion der Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung verbunden werden.

Art. 41

Fakultätsrat

(1) ¹Dem Fakultätsrat gehören an

1. die Dekanin oder der Dekan,
2. die Prodekanin oder der Prodekan sowie etwaige weitere Prodekaninnen oder Prodekane,
3. die Studiendekanin oder der Studiendekan oder, sofern eine Fakultät mehrere Studiendekaninnen oder Studiendekane hat, eine von diesen zu bestimmende Vertretung,
4. sechs Vertreterinnen oder Vertreter der hauptberuflichen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Art. 19 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1),
5. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Promovierenden (Art. 19 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2),
6. eine Vertreterin oder ein Vertreter der wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Art. 19 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3),
7. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Studierenden,
8. die oder der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst.

²Die Grundordnung kann bestimmen, dass

1. dem Fakultätsrat die doppelte Zahl von Vertreterinnen oder Vertretern nach Satz 1 Nr. 4 bis 7 angehört,
2. bei Angelegenheiten, die die Berufung von Professorinnen und Professoren sowie Promotionen betreffen, alle Professorinnen und Professoren der Fakultät berechtigt sind, stimmberechtigt mitzuwirken,
3. bei Angelegenheiten von besonderer Bedeutung alle nicht entpflichteten Professorinnen und Professoren der Fakultät beratend mitwirken.

³Art. 44 Abs. 2 Satz 2 bis 5 gilt für die Tierärztliche Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München entsprechend.

(2) ¹Der Fakultätsrat ist zuständig in allen Angelegenheiten der Fakultät, für die nicht die Zuständigkeit der Dekanin oder des Dekans oder eines anderen Organs der Fakultät bestimmt ist. ²Der Fakultätsrat soll seine Beratungen auf Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung beschränken und, soweit dies die Art der Angelegenheit zulässt, diese der Dekanin oder dem Dekan allgemein oder im Einzelfall zur Erledigung zuweisen.

(3) Der Fakultätsrat kann beratende Ausschüsse einsetzen; in diesen sollen die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 7 genannten Mitgliedergruppen in dem dort festgelegten Verhältnis vertreten sein und bei der Bestellung der Mitglieder eines Ausschusses beteiligt werden; die oder der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst der Fakultät ist Mitglied dieser Ausschüsse.

Art. 50 Berufung von Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren

(3) Professuren sind öffentlich und in der Regel international auszuschreiben. Die Entscheidung über die Aufstellung des Berufungsvorschlags trifft ein von Hochschulleitung und dem beschließenden Organ der zuständigen akademischen Selbstverwaltungseinheit gemeinsam gebildeter Berufungsausschuss, in dem die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer über die Mehrheit der Stimmen verfügt und dem mindestens angehören:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
2. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gruppe der Studierenden,
3. die oder der jeweils zuständige Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und
4. mindestens eine auswärtige Professorin oder ein auswärtiger Professor; an Kunsthochschulen kann dies bei der Berufung künstlerischer Professuren auch ein auswärtiger Experte sein.

Dem Berufungsausschuss soll mindestens eine Professorin angehören, die nicht zugleich eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft der Hochschule ist. Die Professorin kann zugleich auswärtiges Mitglied nach Satz 2 Nr. 4 sein. Sind mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden, ist die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor oder eine von dieser oder diesem bestimmte fachkundige Person berechtigt, beratend an den Ausschusssitzungen teilzunehmen.

(4) Die Hochschulen regeln die Ausschreibung von Professuren und das Berufungsverfahren in einer Berufungssatzung, die der Einwilligung des Staatsministeriums bedarf. Die Berufungssatzung regelt insbesondere:

1. in welchen Fällen unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes der Bestenauslese von einer Ausschreibung abgesehen werden darf; dies ist in der Regel dann möglich, wenn für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt
(Leuchtturmberufung),
2. in welchen Fällen unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes der Bestenauslese das Berufungs- durch ein Findungsverfahren ersetzt werden kann und die Ausgestaltung dieses Verfahrens,
3. über Abs. 3 hinausgehende Anforderungen an die Zusammensetzung der Berufungsausschüsse,
4. das Verfahren, in dem der Berufungsvorschlag aufgestellt und der Hochschulleitung zur Entscheidung vorgelegt wird,
5. in welchen Fällen auch Mitglieder der Hochschule in den Berufungsvorschlag aufgenommen werden dürfen und
6. Maßnahmen, mit denen im Berufungsverfahren auf eine Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hingewirkt wird.

Der oder dem Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft ist die Möglichkeit einzuräumen, ein abweichendes Votum abzugeben.“

Grundordnung der Hochschule in der zum Zeitpunkt des Verfassens des Gleichstellungskonzeptes gültigen Fassung¹⁷

Erweiterte Hochschulleitung

§ 17 Zusammensetzung

¹⁷ Grundordnung der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm vom 12. Mai 2014, geändert 9. Nov. 2018.

(1) Der Erweiterten Hochschulleitung gehören an:

1. die Mitglieder der Hochschulleitung,
2. die Dekaninnen und Dekane und
3. die Frauenbeauftragte oder der Frauenbeauftragte der Hochschule.

§ 18 Senat

(1) Abweichend von Art. 25 Abs. 1 Satz 1 BayHSchG gehören dem Senat an:

1. zwölf Vertreterinnen und Vertreter der Professorinnen und Professoren,
2. eine Vertreterin oder ein Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
3. zwei Vertreterinnen und Vertreter der sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. drei Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden,
5. die oder der Frauenbeauftragte der Hochschule.

Gäste können von der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden zugelassen werden. 3Nähere Verfahrensregelungen können in der Geschäftsordnung des Senats getroffen werden.

§ 19 Hochschulrat

(1) Dem Hochschulrat gehören an:

1. als vom Senat aus seinem Kreis gewählte, hochschulangehörige Mitglieder
 - fünf Vertreterinnen oder Vertreter der Professorinnen und Professoren,
 - eine Vertreterin oder ein Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 - eine Vertreterin oder ein Vertreter der sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 - zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Studierenden und
2. neun Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft und beruflicher Praxis als nicht hochschulangehörige Mitglieder.

Die oder der Vorsitzende des Senats ist kraft Amtes Mitglied und stellvertretende Vorsitzende oder stellvertretender Vorsitzender des Hochschulrats. Gemäß Art. 26 Abs. 1 Satz 2 BayHSchG können dem Hochschulrat auch Persönlichkeiten angehören, die als Honorarprofessorinnen oder Honorarprofessoren, Ehrensenatorinnen oder Ehrensenatoren, Ehrenbürgerinnen oder Ehrenbürger der Hochschule bestellt sind. Die Mitglieder der Hochschulleitung sowie die oder der Frauenbeauftragte der Hochschule nehmen an den Sitzungen des Hochschulrats ohne Stimmrecht teil.

§ 20 Frauenbeauftragte oder Frauenbeauftragter der Hochschule

(1) Die oder der Frauenbeauftragte achtet auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie oder er unterstützt die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die oder der Frauenbeauftragte hat in den Kollegialorganen, mit Ausnahme des Hochschulrats, Stimmrecht, denen er oder sie kraft Gesetzes als Mitglied angehört. Ferner ist sie oder er stimmberechtigtes Mitglied in allen von diesen Organen eingesetzten Sachverständigengremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen.

(2) Die oder der Frauenbeauftragte wird bei allen Maßnahmen, die die Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben nach Abs. 1 unmittelbar betreffen, unbeschadet ihrer oder seiner Mitgliedschaft in der Erweiterten Hochschulleitung von der Hochschulleitung, rechtzeitig hinzugezogen und unterrichtet. Ihr oder ihm ist von der Hochschulleitung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(3) Die Hochschule stellt der oder dem Frauenbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. Die oder der Frauenbeauftragte der Hochschule wird für

die Dauer ihrer oder seiner Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer oder seiner Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet.

§ 21 Wahlverfahren und Amtszeit

(1) Die oder der Frauenbeauftragte wird vom Senat aus dem Kreis des hauptberuflich an der Hochschule tätigen, wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt.

(2) Wahlvorschläge können von den Mitgliedern des Senats und der Fakultätsräte eingereicht werden. Wahlvorschläge sind spätestens zwei Wochen vor dem Wahltermin bei der Präsidentin oder dem Präsidenten zusammen mit einer schriftlichen Einverständniserklärung der oder des Vorgeschlagenen einzureichen.

(3) Zur oder zum Frauenbeauftragten der Hochschule ist gewählt, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen des Senats auf sich vereinigt. Stehen mehr als zwei Kandidatinnen oder Kandidaten zur Wahl und erreicht keine oder keiner beim ersten Wahlgang die erforderliche Mehrheit, findet eine Stichwahl zwischen den Kandidatinnen oder Kandidaten mit der jeweils höchsten Anzahl an Stimmen statt. Wenn nach einer Stichwahl weiterhin Stimmgleichheit besteht, findet in der nächsten regelmäßigen Sitzung des Senats eine erneute Stichwahl statt.

(4) Die oder der Frauenbeauftragte der Hochschule wird jeweils für eine Amtszeit von zwei Jahren (vier Semestern) gewählt. Ihre oder seine Amtszeit richtet sich nach der Amtszeit des jeweils amtierenden Senats. Wiederwahl ist zulässig.

(5) Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Amt wird eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger abweichend von Abs. 4 Satz 1 nur bis zum Ablauf der regulären Amtszeit der oder der vorzeitig ausscheidenden Frauenbeauftragten gewählt.

§ 22 Stellvertretende Frauenbeauftragte oder stellvertretender Frauenbeauftragter der Hochschule

(1) Für die oder den Frauenbeauftragten der Hochschule wird eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt.

(2) Die oder der stellvertretende Frauenbeauftragte der Hochschule ist für den Zeitraum der Ausübung ihrer oder seiner Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer oder seiner Aufgaben von anderen dienstlichen Tätigkeiten zu entlasten.

(3) Für das Wahlverfahren und die Amtszeit gelten § 21 entsprechend.

§ 23 Konferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungskonzept

(1) Die oder der Frauenbeauftragte der Hochschule, ihre oder seine Stellvertreterin oder Stellvertreter, und die Frauenbeauftragten der Fakultäten bilden zusammen die Konferenz der Frauenbeauftragten. Sie tritt mindestens einmal im Semester unter Leitung der oder des Frauenbeauftragten der Hochschule zusammen. Die Konferenz der Frauenbeauftragten ist einem Sachverständigenausschuss gleichgestellt.

(2) Die Hochschule gibt sich ein Gleichstellungskonzept für das akademische Personal und die Studierenden, und schreibt dieses fort.

Die Frauenbeauftragten der Fakultäten

§ 37 Aufgabenbereich

(1) Die Frauenbeauftragten der Fakultäten achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende in der Fakultät; sie unterstützen die Fakultät in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Sie gehören dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen als stimmberechtigte Mitglieder an. Ferner sind sie stimmberechtigtes Mitglied in allen vom Fakultätsrat eingesetzten Ausschüssen und Arbeitsgruppen.

(2) Die Frauenbeauftragten sind für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

(3) Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten der Fakultäten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben im angemessenen und möglichen Umfang Mittel zur Verfügung.

§ 38 Wahlverfahren und Amtszeit

(1) Die oder der Frauenbeauftragte der Fakultät wird vom Fakultätsrat aus dem Kreis des hauptberuflich an der Fakultät tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt.

(2) Wahlvorschläge können von den Mitgliedern der Fakultät eingereicht werden. Wahlvorschläge sind spätestens zwei Wochen vor dem Wahltermin der Dekanin oder beim Dekan zusammen mit einer schriftlichen Einverständniserklärung der Vorgeschlagenen einzureichen.

(3) Die Frauenbeauftragten der Fakultäten werden jeweils für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt. Im Übrigen gilt § 21 Abs. 3 bis 5 entsprechend.

§ 39 Stellvertretende Frauenbeauftragte oder stellvertretender Frauenbeauftragte der Fakultäten

(1) Für die Frauenbeauftragten der Fakultäten wird jeweils eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt.

(2) Die Wahl findet jeweils unmittelbar nach der Wahl der oder des Frauenbeauftragten der Fakultät statt, soweit nicht eine Wahl aufgrund vorzeitigen Ausscheidens der Amtsinhaberin oder des Amtsinhabers stattfinden muss.

(3) Für die Amtszeit und das Wahlverfahren gilt § 38 entsprechend.

Berufungsausschuss

§ 41 Berufungsausschuss

(1) Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Fakultätsrat einen Berufungsausschuss, der des Einvernehmens mit der Hochschulleitung bedarf. Der Fakultätsrat kann zur Vorbereitung jeder Vorschlagsliste einen besonderen Berufungsausschuss einsetzen; er kann auch einen oder mehrere Berufungsausschüsse auf bestimmte Dauer einsetzen. Der Berufungsausschuss ist so zu besetzen, dass die ihm angehörenden Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Dem Berufungsausschuss kann eine Professorin oder ein Professor angehören, die oder der Mitglied einer anderen Fakultät der Hochschule ist, ebenso in begründeten Ausnahmefällen eine Professorin oder ein Professor im Ruhestand. Ferner soll im Berufungsausschuss mindestens ein auswärtiges Mitglied als Professorin oder Professor vertreten sein. Neben den Professorinnen oder Professoren gehören dem Berufungsausschuss als weitere stimmberechtigte Mitglieder eine Vertreterin oder ein Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine Vertreterin oder ein Vertreter der Studierenden sowie die oder der Frauenbeauftragte der Fakultät an. Ist die oder der Frauenbeauftragte zugleich Professorin oder Professor, kann sie oder er dem Berufungsausschuss gleichzeitig als Mitglied der Gruppe der Professoren angehören. Eine Dekanin oder ein Dekan kann Mitglied des Berufungsausschusses der Fakultät sein, der sie oder er angehört. Die Vertreterin oder der Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Studierenden werden aus dem Kreis der der Fakultät angehörenden Personen dieser Mitgliedergruppen vom Fakultätsrat gewählt. Die Empfehlungen des jeweils Geltung findenden Gleichstellungskonzeptes der Hochschule sind nach den bestehenden rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

(2) Mit der Einsetzung eines Berufungsausschusses bestimmt der Fakultätsrat eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie dessen oder deren Stellvertreterin oder Stellvertreter.

(3) Die Dekanin oder der Dekan übermittelt die Zusammensetzung des Berufungsausschusses rechtzeitig vor der ersten geplanten Sitzung des Berufungsausschusses an die Hochschulleitung mit der Bitte um Herstellung des Einvernehmens. Wird das Einvernehmen nicht erteilt, hat der Fakultätsrat unter Berücksichtigung der Auffassung der Hochschulleitung nochmals über die Zusammensetzung des Berufungsausschusses zu befinden. Wird eine Einigung zwischen Hochschulleitung und Fakultätsrat nicht erzielt, entscheidet die Präsidentin oder der Präsident über die Zusammensetzung des Berufungsausschusses. Alternativ kann die Präsidentin oder der Präsident verfügen, dass die Entscheidungsbefugnis, ob und in welcher fachlichen Ausrichtung die Stelle besetzt oder wiederbesetzt werden soll, an die Hochschulleitung zurückfällt.

(4) Der Berufungsausschuss muss spätestens zum Ende der Bewerbungsfrist für die Stelle, für die er eingesetzt werden soll, gebildet sein.

Anhang A2: Verteilung Professuren auf Fakultäten im Verlauf

Fakultät	WS2007/2008					WS2011/2012				
	Anzahl			in %		Anzahl			in %	
	m	w	Σ	m	w	m	w	Σ	m	w
AC	12	0	12	100,0%	0,0%	15	0	15	100,0%	0,0%
AMP	18	2	20	90,0%	10,0%	22	3	25	88,0%	12,0%
AR	11	3	14	78,6%	21,4%	9	2	11	81,8%	18,2%
BI	14	0	14	100,0%	0,0%	13	0	13	100,0%	0,0%
BW	37	6	43	86,0%	14,0%	41	9	50	82,0%	18,0%
D	9	3	12	75,0%	25,0%	9	3	12	75,0%	25,0%
EFI	46	0	46	100,0%	0,0%	48	1	49	98,0%	2,0%
IN	17	2	19	89,5%	10,5%	20	2	22	90,9%	9,1%
MB/VS	29	0	29	100,0%	0,0%	29	1	30	96,7%	3,3%
SW	22	7	29	75,9%	24,1%	19	11	30	63,3%	36,7%
VT	7	0	7	100,0%	0,0%	8	0	8	100,0%	0,0%
WT	7	0	7	100,0%	0,0%	9	0	9	100,0%	0,0%
Gesamt	229	23	252	90,9%	9,1%	242	32	274	88,3%	11,7%

Fakultät	WS2014/2015					WS2017/2018				
	Anzahl			in %		Anzahl			in %	
	m	w	Σ	m	w	m	w	Σ	m	w
AC	12	2	14	85,7%	14,3%	11	3	14	78,6%	21,4%
AMP	23	5	28	82,1%	17,9%	23	5	28	82,1%	17,9%
AR	10	3	13	76,9%	23,1%	9	4	13	69,2%	30,8%
BI	16	0	16	100,0%	0,0%	15	0	15	100,0%	0,0%
BW	42	10	52	80,8%	19,2%	38	10	48	79,2%	20,8%
D	7	1	8	87,5%	12,5%	8	2	10	80,0%	20,0%
EFI	52	2	54	96,3%	3,7%	51	2	53	96,2%	3,8%
IN	25	2	27	92,6%	7,4%	24	2	26	92,3%	7,7%
MB/VS	33	1	34	97,1%	2,9%	33	2	35	94,3%	5,7%
SW	17	15	32	53,1%	46,9%	16	17	33	48,5%	51,5%
VT	11	0	11	100,0%	0,0%	12	1	13	92,3%	7,7%
WT	9	1	10	90,0%	10,0%	9	1	10	90,0%	10,0%
Gesamt	257	42	299	86,0%	14,0%	249	49	298	83,6%	16,4%

Fakultät	WS2022/2023				
	Anzahl			in %	
	M	w	Σ	m	w
AC	14	3	17	82,4%	17,6%
AMP	25	6	31	80,6%	19,4%
AR	9	4	13	69,2%	30,8%
BI	16	0	16	100,0%	0,0%
BW	46	13	59	78,0%	22,0%
D	7	3	10	70,0%	30,0%
EFI	51	4	55	92,7%	7,3%
IN	26	3	29	89,7%	10,3%
MB/VS	28	4	32	87,5%	12,5%
SW	16	16	32	50,0%	50,0%
VT	12	2	14	85,7%	14,3%
WT	10	2	12	83,3%	16,7%
Gesamt	249	49	298	83,6%	16,4%

Quelle: Eigene Erhebungen

Anhang A3: Verteilung Lehrbeauftragte/nebenberufliche Lehrkräfte im Verlauf**Lehrbeauftragte/nebenberufliche Lehrkräfte im SoSe2008, WS2011/2012, WS2014/2015, WS2017/2018 und WS2022/2023**

Fakultät	SoSe2008*		WS2011/2012					WS2014/2015				
	in %		Anzahl			in %		Anzahl			in %	
	m	w	m	w	Σ	m	w	m	w	Σ	m	w
AC	100,0%	0,0%	14	4	18	77,8%	22,2%	19	6	25	76,0%	24,0%
AMP	58,5%	41,5%	33	10	43	76,7%	23,3%	65	19	84	77,4%	22,6%
AR	77,0%	33,0%	32	8	40	80,0%	20,0%	82	17	99	82,8%	17,2%
BI	100,0%	0,0%	26	0	26	100,0%	0,0%	31	1	32	96,9%	3,1%
BW	73,0%	27,0%	40	12	52	76,9%	23,1%	64	21	85	75,3%	24,7%
D	78,3%	21,7%	26	9	35	74,3%	25,7%	35	12	47	74,5%	25,5%
Fakultät	94,6%	5,4%	47	6	53	88,7%	11,3%	107	5	112	95,5%	4,5%
IN	75,0%	25,0%	13	3	16	81,3%	18,8%	19	3	22	86,4%	13,6%
MB/VS	100,0%	0,0%	29	1	30	96,7%	3,3%	41	0	41	100,0%	0,0%
SW	52,0%	48,0%	49	51	100	49,0%	51,0%	68	83	151	45,0%	55,0%
VT	100,0%	0,0%	3	0	3	100,0%	0,0%	5	1	6	83,3%	16,7%
WT	100,0%	0,0%	3	1	4	75,0%	25,0%	3	0	3	100,0%	0,0%
SoH		0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Gesamt:	75,1%	24,9%	315	105	420	75,0%	25,0%	539	168	707	76,2%	23,8%

*vollständiges Datenmaterial für 2008 nicht mehr vorliegend

Fakultät	WS2017/2018					WS2022/23				
	Anzahl			in %		Anzahl			in %	
	m	w	Σ	m	w	m	w	Σ	m	w
AC	18	4	22	81,8%	18,2%	16	7	23	69,6%	30,4%
AMP	77	19	96	80,2%	19,8%	55	20	75	73,3%	26,7%
AR	76	19	95	80,0%	20,0%	62	24	86	72,1%	27,9%
BI	27	1	28	96,4%	3,6%	22	1	23	95,7%	4,3%
BW	80	24	104	76,9%	23,1%	44	16	60	73,3%	26,7%
D	44	19	63	69,8%	30,2%	50	15	65	76,9%	23,1%
Fakultät	101	11	112	90,2%	9,8%	134	7	141	95,0%	5,0%
IN	15	3	18	83,3%	16,7%	16	2	18	88,9%	11,1%
MB/VS	47	2	49	95,9%	4,1%	43	3	46	93,5%	6,5%
SW	78	72	150	52,0%	48,0%	98	96	194	50,5%	49,5%
VT	1	0	1	100,0%	0,0%	13	1	14	92,9%	7,1%
WT	7	0	7	100,0%	0,0%	5	0	5	100,0%	0,0%
SoH	0	0	0	0,0%	0,0%	4	3	7	57,1%	42,9%
Gesamt:	571	174	745	76,6%	23,4%	562	195	757	74,2%	25,8%

Quelle: Eigene Erhebungen.

Anhang A4: Verteilung wissenschaftliches Personal im Verlauf

Verteilung wiss. Personal	WS2011/2012			in %	
	Anzahl männlich	weiblich	Σ	männlich	weiblich
Wissenschaftliche Mitarbeitende	53	11	64	82,8%	17,2%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	4	5	9	44,4%	55,6%
Gesamt:	57	16	73	78,1%	21,9%

Verteilung wiss. Personal	WS2014/15			in %	
	Anzahl männlich	weiblich	Σ	männlich	weiblich
Wissenschaftliche Mitarbeitende	90	17	107	84,1%	15,9%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	10	9	19	52,6%	47,4%
Gesamt:	100	26	126	79,4%	20,6%

Verteilung wiss. Personal	WS2017/18			in %	
	Anzahl männlich	weiblich	Σ	männlich	weiblich
Wissenschaftliche Mitarbeitende	80	20	100	80,0%	20,0%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	11	15	26	42,3%	57,7%
Gesamt:	91	35	126	72,2%	27,8%

Verteilung wiss. Personal	WS2022/2023			in %	
	Anzahl männlich	weiblich	Σ	männlich	weiblich
Wissenschaftliche Mitarbeitende	123	52	175	70,3%	29,7%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	8	15	23	34,8%	65,2%
Gesamt:	131	67	198	66,2%	33,8%

Quelle: Eigene Erhebungen.

Anhang A5: Verteilung der Studierenden in den Fakultäten im Verlauf¹⁸

Fakultät	WS 2007/2008					WS2011/12					WS 2014/2015				
	Anzahl			in %		Anzahl			in %		Anzahl			in %	
	m	w	Σ	m	w	m	w	Σ	m	w	m	w	Σ	m	w
AC	242	227	469	51,6%	48,4%	237	198	435	54,5%	45,5%	286	202	488	58,6%	41,4%
AMP	0	0	0	0,0%	0,0%	60	35	95	63,2%	36,8%	306	197	503	60,8%	39,2%
AR	125	160	285	43,9%	56,1%	160	227	387	41,3%	58,7%	178	246	424	42,0%	58,0%
BI	256	73	329	77,8%	22,2%	377	115	492	76,6%	23,4%	457	137	594	76,9%	23,1%
BW	846	1.104	1.950	43,4%	56,6%	1.065	1.419	2.484	42,9%	57,1%	1.282	1.730	3.012	42,6%	57,4%
D	140	204	344	40,7%	59,3%	178	218	396	44,9%	55,1%	173	207	380	45,5%	54,5%
EFI	1.203	136	1.339	89,8%	10,2%	1.281	209	1.490	86,0%	14,0%	1.638	397	2.035	80,5%	19,5%
IN	583	92	675	86,4%	13,6%	737	140	877	84,0%	16,0%	757	208	965	78,4%	21,6%
MB/VS	991	89	1.080	91,8%	8,2%	1.105	93	1.198	92,2%	7,8%	1.342	103	1.445	92,9%	7,1%
SW	147	872	1.019	14,4%	85,6%	247	1.007	1.254	19,7%	80,3%	268	1.266	1.534	17,5%	82,5%
VT	176	33	209	84,2%	15,8%	266	71	337	78,9%	21,1%	395	76	471	83,9%	16,1%
WT	205	75	280	73,2%	26,8%	307	82	389	78,9%	21,1%	302	92	394	76,6%	23,4%
SoH*															

Fakultät	WS 2017/2018					WS2022/23						
	Anzahl			in %		Anzahl				in %		
	m	w	Σ	m	w	m	w	d**	Σ	m	w	d
AC	240	171	411	58,4%	41,6%	209	170	0	379	55,1%	44,9%	0,0%
AMP	300	199	499	60,1%	39,9%	219	143	1	363	60,3%	39,4%	0,3%
AR	198	236	434	45,6%	54,4%	207	260	0	467	44,3%	55,7%	0,0%
BI	457	170	627	72,9%	27,1%	542	183	0	725	74,8%	25,2%	0,0%
BW	1.197	1.535	2.732	43,8%	56,2%	1.513	1.556	1	3070	49,3%	50,7%	0,0%
D	156	274	430	36,3%	63,7%	137	314	0	451	30,4%	69,6%	0,0%
EFI	1.621	438	2.059	78,7%	21,3%	1.601	426	1	2028	78,9%	21,0%	0,0%
IN	746	198	944	79,0%	21,0%	895	186	0	1081	82,8%	17,2%	0,0%
MB/VS	1.309	149	1.458	89,8%	10,2%	1.166	191	0	1357	85,9%	14,1%	0,0%
SW	254	1.277	1.531	16,6%	83,4%	277	1.269	0	1546	17,9%	82,1%	0,0%
VT	381	136	517	73,7%	26,3%	248	102	0	350	70,9%	29,1%	0,0%
WT	323	109	432	74,8%	25,2%	214	65	0	279	76,7%	23,3%	0,0%
SoH*						21	82	0	103	20,4%	79,6%	0,0%

* 2021 Gründung der Nürnberg School of Health

** erstmalige Erfassung der Geschlechtskategorie divers

Quelle: Eigene Erhebungen.

¹⁸ in grundständigen Bachelor- und Diplomstudiengängen sowie Masterstudiengängen, ohne beurlaubte Studierende

Anhang A6: Studierende nach Geschlecht und Fakultäten WS2022/2023



* in grundständigen Bachelor- und Masterstudiengängen, ohne beurlaubte Studierende

Quelle: Eigene Erhebungen.

Anhang A7: Formblatt Stellungnahme der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren



Stellungnahme zum Berufungsverfahren

Vorsitzende*r der Berufungskommission:

Frauenbeauftragte*r der Berufungskommission:

1. Berufungsverfahren in der Fakultät.....zum Lehrgebiet:

.....
.....
.....

1.1 Bewerbende gesamt: davon weiblich, männlich und divers

1.2 Eingeladene gesamt: davon weiblich, männlich und divers

1.3 Vortragende gesamt: davon weiblich, männlich und divers

1.4 Es erfolgte eine Recherche/Verbreitung in den Wissenschaftlerinnen -Datenbanken/Netzwerken; Datum:

1.5 Die festgelegten Regelungen des Gleichstellungskonzeptes zur Besetzung der Berufungskommission wurden eingehalten

Ja Nein

wenn nein, Begründung liegt vor:.....
.....
.....



2 Beteiligung der*des Frauenbeauftragten am Berufungsverfahren:

2.1 An der Erstellung der Ausschreibung beteiligt

Ja Nein

2.2 Zu allen Sitzungen ordnungsgemäß geladen

Ja Nein

3 Frauenanteil in der Fakultät:

Es lehren Professorinnen (Frauenanteil%) und..... Professoren (Männeranteil%) und
..... Professor*innen (Anteil diverser Personen%)
in der Fakultät, bei einem Studentinnenanteil von%.

4 Stellungnahme der*des Frauenbeauftragten zur Vorschlagsliste:

4.1 Die Liste wird unterstützt

4.2 Gegen die Liste werden Bedenken vorgebracht

Erläuterung (obligatorisch, wenn keine Frau auf Platz 1, aber auf Platz 2 und/oder auf Platz 3):

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Nürnberg, den Frauenbeauftragte*r

Anhang A8: Anzahl Teilnehmende der Mentoringprojekte „simone“ und „women²women“

Projekt simone	Mentees und Fakultätszugehörigkeit										
	AC	AMP	BI	BW (IBT)	EFI	IN	MB/VS	VT	WT	Mentees gesamt	Mentorinnen
WS2007/2008			1		4	2	4		5	16	16
WS2008/2009	4				7	1	3		2	17	17
WS2009/2010	2				5	3	6		2	18	18
WS2010/2011	2				4	2	4		2	14	14
WS2011/2012	2				2	1	4		4	13	13
WS2012/2013	4		1		5	2	3	2	2	19	19
WS2013/2014	4	1	4		3	5	7	2	2	28	28
WS2014/2015	3	2	4		4	12	6	1	3	35	29
WS2015/2016	1	2			4	6	6	3	2	24	23
WS2016/2017					12	4	5	1	1	23	23
WS2017/2018				3	8	2	3	2		18	18
WS2018/2019	2			3	4	1	3	2	1	16	16
WS2019/2020	1				5			1	1	8	8
WS2020/2021			1	2	6	3	1	1		14	12
WS2021/2022	1	1		4	3	1	3	1	1	15	15
WS2022/2023	1	1		1	1			2		6	6

**seit 2015/16 für Mentees nur einmalige Teilnahme an simone-Runde möglich

women²women	Mentees	BW	Mentorinnen	18	18	20	18	19	22	-*
				18	18	20	18	18	23	-

*seit WS2013/2014 ruht das Programm women²women

Quelle: Eigene Erhebungen.

Anhang A9: Übersicht Schülerinnenprojekte

Schülerinnenprojekte der Ohm

<p>step_by_step</p> <p>hochschulintern Kooperationsprojekt mit elf Partnergymnasien</p> <p>•Campustag: Vernetzung, Austausch mit MINT-Lehrkräften •OHM-Tage: technische Workshops für Schülerinnen 7. Jgs.</p> <p>seit 2008</p>	<p>Girls'Day</p> <p>bundesweit</p> <p>jährlicher Aktionstag mit Technik-Workshops für Schülerinnen der 9. Jgs.</p> <p>seit 2006</p>	<p>Girls'Day Campus & Girls'Day Akademie</p> <p>Kooperation Hans-Sachs-Gymnasium Nürnberg und Christoph-Jacob-Treu-Gymnasium Lauf</p> <p>Technik-Workshops für Schülerinnen der 7.-11. Jgs.</p> <p>Projekträger: Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.</p> <p>seit 2021 & 2023</p>
---	--	--

Quelle: Eigene Darstellung

Anhang A10: Veranstaltungen der Schülerinnenprojekte 2008 - 2023

Jahr	Girls'Day		Anzahl TN	Schwerpunkte	step_by_step Kooperationsprojekt (derzeit 11 Gymnasien ¹⁶)					Forscherinnen-Camp	Girls'Day Akademie		Girls'Day Campus		Σ TN alle Projekte
	Anzahl TN	Anzahl WS			Schulbesuche	Anzahl Schulbesuche ²	Anzahl OHM-Tage	Anzahl TN	Anzahl WS		OHM-Tage	Campustag	Anzahl TN	Anzahl WS	
2008	85	5	204	Einführungsveranstaltung und Technik-Schnupperkurse	7	25	219	28	35 ⁵	-					508
2009	98	6	122	"Informatik versteckt und doch überall" und "Von der Biochemie bis zur Verfahrenstechnik"	7	14 ⁴	490	32	41 ⁵	-					710
2010	120	7	150	"Medizintechnik- Technik am Menschen" und "Umweltechnik und erneuerbare Energien"	4	9	426	27	19	-					696
2011	63 ²	5	101	"Mit neuer Energie in die Zukunft" und "Was sind eigentlich Kommunikationsnetze?"	2	7	391	27	13	12 ⁶					567
2012	94	8	46 ⁷	"Erklär mir die Welt!"	-	11	493	38	13	-					633
2013	125	11 ¹⁶	15	"Stadt der Zukunft. Wie wollen wir leben?"	2	10	544	52	16	15 ⁹					699
2014	120	9	48	"Wissenschaft-angewandt!"	4	11 ⁸	453	38	14	12 ¹¹					633
2015	- ¹²	-	- ¹³	-	3	11	307	22	18	15 ¹⁴					322
2016	71	5	-	-	2	10	334	30	15	-					405
2017	61	12 ¹⁵	-	-	2	11	393	34	16	-					454
2018	60	10	-	-	2 ¹⁷	4	145	12	14	11					216
2019	54	3	-	-	-	2 ¹⁸	307	20	10						361
2020	- ¹⁹	-	-	-	-	2	438	31	- ¹⁹						438
2021	6 ²⁰	5	-	-	-	0 ²¹	0	0	20		1			23	6
2022	19	3	-	-	-	2	93	8	13						112
2023	0 ²²				-	2	423	29	6		2	30	2	15	468
Gesamt:	976	89	686		35	131	5.456	428	263	65	3	30	2	15	7.228

¹ WS = Workshop² Teilnehmerinnenzahlen (TN) durch Raumgröße eingeschränkt, wesentl. mehr Anmeldungen³ Teilnehmerinnenzahlen schwanken je nach Klassenstärken zwischen 30-60 Teilnehmerinnen⁴ ab WS2009/2010 neue Konzeptstruktur bei step_by_step - Einführung der OHM-Tage⁵ Es wurden jeweils zwei Campustage im Jahr 2008 und 2009 durchgeführt.⁶ 2011; Projektträger: Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. in Zusammenarbeit mit AREVA und TH Nürnberg⁷ seit 2012 als eintägige Veranstaltung in den Herbstferien⁸ OHM-Tage seit Herbst 2014 begrenzt auf 3 WS pro Schule⁹ 2013; Projektträger: Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. in Zusammenarbeit mit Siemens und TH Nürnberg¹⁰ seit 08.02.2013 11 Partnergymnasien aus Nürnberg und Umgebung¹¹ 2014; Projektträger: Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. in Zusammenarbeit mit Telekom und TH Nürnberg¹² Es fand 2015 kein Girls'Day an der TH Nürnberg statt.¹³ Seit 2015 kein girls_go_tech an der TH Nürnberg.¹⁴ 2015; Projektträger: Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. in Zusammenarbeit mit Telekom und TH Nürnberg¹⁵ Sechs unterschiedliche Workshops wurden je zweimal angeboten¹⁶ Zusätzlicher Girls'Day für das CJT-Gymnasium Lauf¹⁷ Schulbesuche wurden von zentraler Studienberatung übernommen¹⁸ Das Konzept der Ohm-Tage wurde 2018/19 geändert: alle Schulen werden zu zwei Terminen eingeladen¹⁹ ab März 2020 Corona-Pandemie: Präsenzveranstaltungen fielen kurzfristig aus.²⁰ Quelle: Eigene Darstellung.²¹ Aufgrund der Pandemie online²² Aufgrund der Pandemie entfielen die OHM-Tage²³ Aufgrund zu geringer Anmeldungen ausgefallen²⁴ 23 TN-Zahl liegt nicht vor

Anhang A12: Gremienbesetzung - Hochschulleitung 2023, Dekanate und Senat im Verlauf, Fakultätsräte 2023

Hochschulleitung

	m	w	Gesamt
Präsident/in	1	0	1
Vizepräsident/in	2	1	3
Kanzler/in	0	1	1
Vizekanzler/in*	0	21	21
Gesamt	3	23	26
Anteil in %	11,5%	88,5%	100,0%

*ständiger Vertreter/in des Kanzlers; nicht Mitglied der Hochschulleitung

Quelle: Eigene Erhebungen.

Senat

	Amtszeit 01.10.2021 - 30.09.2022												
	Professoren/		Studierende		wiss. u. künst.		sonst.		Frauenbeauftragte		Gesamt		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Gesamt	11	1	2	1	1	1	0	1	1	0	2	13	5
Anteil in %	91,7%	8,3%	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	72,2%	27,8%

	Amtszeit 01.10.2023 - 30.09.2025												
	Professoren/		Studierende		wiss. u. künst.		sonst.		Frauenbeauftragte		Gesamt		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Gesamt	10	2	2	1	1	1	0	1	1	0	2	14	6
Anteil in %	83,3%	16,7%	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	70,0%	30,0%

Quelle: Eigene Erhebungen

Dekanate

Fakultät	Amtszeit 01.10.2019 - 30.09.2022						Amtszeit 01.10.2022 - 30.09.2025									
	Dekan/in		Prodekan/in		Studiendekan/in		Dekan/in		Prodekan/in		Studiendekan/in		Dekanat			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
AC	1	0	0	1	1	0	2	1	1	0	1	0	2	1	3	33,3%
AM/P	1	0	1	0	0	1	2	1	2	0	2	0	5	0	5	0,0%
AR	0	1	1	0	0	2	1	0	1	0	0	2	2	2	4	50,0%
BI	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	1	0	3	0	3	0,0%
BW	1	0	1	1	1	1	3	2	1	0	1	1	3	2	5	40,0%
D	0	1	1	0	1	0	2	1	0	1	1	0	1	2	3	66,7%
EFI	1	0	1	0	0	4	4	0	1	0	2	0	4	0	4	0,0%
IN	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	1	0	3	0	3	0,0%
MB/VS	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	2	0	4	1	5	20,0%
SW	0	1	1	1	1	1	2	3	0	1	2	0	3	2	5	40,0%
VT	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	1	0	3	0	3	0,0%
WT	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	1	0	3	0	3	0,0%
SoH*																
Gesamt	9	3	11	3	11	5	31	11	14	3	15	4	38	11	49	22,4%
Anteil in %	75,0%	25,0%	78,6%	21,4%	68,8%	31,3%	73,8%	26,2%	69,2%	30,8%	82,4%	17,6%	78,9%	21,1%	77,6%	22,4%

*2021 Neugründung Nürnberg School of Health

Quelle: Eigene Erhebungen.

Anmerkung: Die Prodekaninne/Prodekanen hatten bis zum 30.09.2013 eine Amtszeit von 2 Jahren, seit 01.10.2013 gilt eine Amtszeit von 3 Jahren, wie bei Dekaninnen/Dekanen und Studiendekaninnen/Studiendekanen.

Fakultätsrate	Dekan/in, Prodekan/in, Studiendekan/in		Professor/in		wiss. Mitarbeiter/in		sonst. Mitarbeiter/in		Studierendenvertretung		Frauenbeauftragte/r		Gesamt		w in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Angewandte Chemie	2	1	5	1	0	1	1	0	1	1	0	0	2	9	6	40,0%
Angewandte Mathematik, Physik und Allgemeinwissenschaften	5	0	10	2	1	1	2	0	3	1	0	2	21	6	27	22,2%
Architektur	2	2	5	1	1	0	1	0	0	0	1	1	10	4	14	28,6%
Bauingenieurwesen	3	0	6	0	1	0	0	0	1	1	2	0	13	2	15	13,3%
Betriebswirtschaft	3	2	10	2	1	1	1	1	1	3	1	2	17	11	28	39,3%
Design	1	2	4	2	1	0	0	1	1	1	0	2	7	8	15	53,3%
Elektrotechnik Feinwerktechnik Informationstechnik	4	0	10	2	0	1	2	0	2	2	0	2	18	7	25	28,0%
Informatik	3	0	10	2	2	0	1	1	2	2	0	2	18	7	25	28,0%
Maschinenbau und Versorgungstechnik	4	1	11	1	1	1	1	1	3	1	0	2	20	7	27	25,9%
Sozialwissenschaften	3	2	9	3	1	1	1	1	1	3	0	2	15	12	27	44,4%
Verfahrenstechnik	3	0	4	2	1	0	1	0	2	0	1	1	12	3	15	20,0%
Werkstofftechnik	2	0	5	1	1	0	0	1	0	2	1	1	9	5	14	35,7%
School of Health	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3	4	75,0%
Gesamt	36	10	89	19	11	6	11	7	17	19	6	20	170	81	251	32,3%
Anteil in %	78,3%	21,7%	82,4%	17,6%	64,7%	35,3%	61,1%	38,9%	47,2%	52,8%	23,1%	76,9%	67,7%	32,3%		

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Ergebnissen der Hochschulwahlen 2023 an der Ohm

Anhang A13: Beteiligung der TH Nürnberg am Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“

Lehrauftragsförderung	Bewilligungen
WS 2010/2011	8 Lehraufträge
SoSe 2011	7 Lehraufträge
WS 2011/2012	5 Lehraufträge
SoSe 2012	5 Lehraufträge
WS 2012/2013	4 Lehraufträge
SoSe 2013	4 Lehraufträge
WS 2013/2014	4 Lehraufträge
SoSe 2014	4 Lehraufträge
WS 2014/2015	5 Lehraufträge
SoSe 2015	4 Lehraufträge
WS 2015/2016	1 Lehrauftrag
SoSe 2016	3 Lehraufträge
WS 2016/2017	8 Lehraufträge
SoSe 2017	6 Lehraufträge
WS 2017/2018	6 Lehraufträge
SoSe 2018	4 Lehraufträge
WS 2018/2019	4 Lehraufträge
SoSe 2019	4 Lehraufträge
WS 2019/2020	2 Lehraufträge
SoSe 2020	5 Lehraufträge
WS 2020/2021	3 Lehraufträge
SoSe 2021	3 Lehraufträge
WS 2021/2022	3 Lehraufträge
SoSe 2022	3 Lehraufträge
WS 2022/2023	2 Lehraufträge
SoSe 2023	2 Lehraufträge
WS 2023/2024	2 Lehraufträge
Gesamt:	111 Lehraufträge

Quelle: Eigene Erhebungen.

