



OSTBAYERISCHE
TECHNISCHE HOCHSCHULE
REGENSBURG

Gleichstellungskonzept 2018

zur Förderung der Gleichstellung
von Frauen und Männern
an der OTH Regensburg

Inhaltsverzeichnis

1	Strukturelle Verankerung der Gleichstellung in der Hochschule	3
2	Ist-Zustand.....	5
2.1	Daten	5
2.1.1	Nichtwissenschaftliches Personal.....	5
2.1.2	Wissenschaftliches Personal.....	8
2.1.3	Studierende	9
2.2	Bestehende Maßnahmen	9
2.2.1	Nichtwissenschaftliches Personal.....	9
2.2.2	Wissenschaftliches Personal.....	10
2.2.3	Studierende	11
2.2.4	Familienfreundlichkeit	12
2.2.5	Sensibilisierung und Qualitätssicherung	13
3	Analyse und Bewertung	15
3.1	Nichtwissenschaftliches Personal	15
3.2	Wissenschaftliches Personal	16
3.3	Studierende	17
3.4	Familienfreundlichkeit	18
3.5	Sensibilisierung und Qualitätssicherung.....	19
3.6	Gesamtbewertung.....	20
4	Gleichstellungspolitische Ziele der OTH Regensburg	22
4.1	Erhöhung des Frauenanteils in der dritten und vierten Qualifikationsebene....	22
4.2	Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal	22
4.3	Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	22
4.4	Erhöhung des Studentenanteils in Fächern, in denen Männer unterrepräsentiert sind	23
4.5	Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf.....	23
4.6	Sensibilisierung und Qualitätsmanagement.....	23
5	Neue Maßnahmen und Initiativen	24
	Anhang: Datenmaterial.....	28

Präambel

„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.“

Dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes fühlt sich die Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg (OTH Regensburg) seit vielen Jahren verpflichtet. Der Diversity-Ansatz der OTH Regensburg ist im **Leitbild**¹ festgeschrieben: „Wir fördern aktiv die Chancengleichheit und ermöglichen allen Studierenden und Hochschulangehörigen einen gleichberechtigten Zugang zu Qualifikationen und Karrieren.“

- Studierende und Hochschulangehörige in unterschiedlichen Lebenslagen unterstützen wir zur optimalen Vereinbarkeit der individuellen Situation mit Studium und Beruf.
- Wir achten auf Chancengleichheit für alle Hochschulangehörigen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Stellung, Alter, familiären Verpflichtungen, Religion und eventuell vorhandenen Behinderungen oder Erkrankungen.
- Wir begrüßen kulturelle Vielfalt und fördern den Aufbau von familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen.“

Die OTH Regensburg berücksichtigt diesen Leitgedanken des positiven Umgangs mit Diversität in allen hochschulpolitischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen, damit Benachteiligungen nicht entstehen können. Es werden kontinuierlich Ideen entwickelt, die eine nachhaltige Verbesserung der Situation ermöglichen. Einen Schwerpunkt bildet dabei, Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern im Hochschulalltag zu schaffen und zu gewährleisten.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der OTH Regensburg wurde von der Hochschulleitung in der Verantwortung der Hochschulfrauenbeauftragten Prof. Dr. Christine Süß-Gebhard unter Mitarbeit ihrer Stellvertretung Prof. Dr. Susanne Nonnast, der Gleichstellungsbeauftragten Diana Feuerer und der Referentin für Gender und Diversity Sabine Hoffmann erstellt. Verantwortlich für das Gleichstellungskonzept ist die Hochschulleitung.

Das Gleichstellungskonzept gilt ab sofort und für die Dauer von fünf Jahren.

Regensburg, den 2. Mai 2018

Prof. Dr. Wolfgang Baier
Präsident

Prof. Dr. Christine Süß-Gebhard
Hochschulfrauenbeauftragte

Peter Endres
Kanzler

Diana Feuerer
Gleichstellungsbeauftragte

¹ Siehe auch: <https://www.oth-regensburg.de/hochschule/hochschulprofil/leitbild.html>

1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung in der Hochschule

Die OTH Regensburg ist eine Hochschule für angewandte Wissenschaften im Freistaat Bayern mit langer Tradition. Mit knapp 11.000 Studierenden, 230 Professorinnen und Professoren sowie 470 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand WiSe 2016/2017) ist sie die drittgrößte Hochschule für angewandte Wissenschaften in Bayern. Die OTH Regensburg verfügt über ein umfangreiches akademisches Portfolio in den Disziplinen Ingenieur- und Naturwissenschaften und Gestaltung, die als technische Fächer zusammengefasst aktuell von 66 % aller Studierenden belegt werden, den Wirtschaftswissenschaften mit 21 % der Studierenden sowie den Sozial- und Gesundheitswissenschaften, in denen 13 % immatrikuliert sind. In den letzten Jahren konnte sie ein großes Wachstum verzeichnen. Die Anzahl der Studierenden stieg in den vergangenen zehn Jahren um mehr als 4500, was auch einen erheblichen Anstieg des Lehrpersonals mit sich brachte.

Strategische Verankerung an der OTH

Der **Hochschule Regensburg wurde am 12.04.2013 gemeinsam mit der Hochschule Amberg-Weiden** der Titel Technische Hochschule verliehen. Beide Hochschulen tragen nun den Namen Ostbayerische Technische Hochschule (OTH). Die technische Ausrichtung der Hochschulen wurde durch diesen Titel weiter betont.

Der Verbund soll die Kräfte der beiden Hochschulen bündeln, um dem Bedarf der regionalen Wirtschaft an akademisch ausgebildeten Fachkräften nachzukommen, den Ausbau der Forschungsaktivitäten im ostbayerischen Raum voranzutreiben und so die Region für künftige Herausforderungen zu rüsten. Sowohl bei der Zahl der Forschungsaktivitäten als auch beim Akademikeranteil liegt die Oberpfalz unter dem bayerischen Durchschnitt.² Der Entwicklungsplan für den Verbund sieht die Schaffung von kooperativen Strukturen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Verwaltung vor.

Ein zentraler Aspekt des Entwicklungsplans ist es, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, was die Frauenförderung auf allen Qualifikationsebenen einschließt. Die Frauenbeauftragten der beiden Hochschulen haben dabei insbesondere das Thema der Förderung und Gewinnung von Frauen in und für MINT-Fächer im Fokus. Während der Laufzeit des gemeinsamen Projektantrages **PRO MINT!** im Rahmen der Ausschreibung „Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ vom Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst wurden einige gemeinsame Projekte ins Leben gerufen, die auch nach Auslaufen der Projektlaufzeit fortbestehen. Schwerpunkt lag darauf, die bereits bestehenden Aktivitäten an den zwei Hochschulen miteinander zu verzahnen und von Best Practice Beispielen jeweils zu lernen. Gemeinsam ist man auch dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ beigetreten.

Das **Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst** hat im Rahmen des Innovationsbündnisses mit den bayerischen Hochschulen **Zielvereinbarungen** geschlossen. Die Laufzeit dieser Vereinbarungen beträgt fünf Jahre und endet 2018. Das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei zum einen

² Vgl. vbw-Informationen (Hrsg.): Chancen und Potenziale für die Oberpfalz, Mai 2012, S. 8

als ein für alle bayerischen Hochschulen geltendes Ziel genannt³ und ist mit einer entsprechenden Zielgröße⁴ für die OTH Regensburg hinterlegt. Zum anderen wird das Themenfeld **Diversity** als eines der drei individuellen Ziele der OTH Regensburg festgeschrieben und soll zur weiteren Profilbildung der Hochschule beitragen.

Auch bei den Überlegungen zur weiteren **Hochschulentwicklung** wird das Thema Diversity als Querschnittsaufgabe berücksichtigt. Dabei ergänzen sich die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender) und Diversity aus Sicht der OTH Regensburg, auch wenn einzelne Aktivitäten durchaus beiden Begriffen zugeordnet werden können. Die OTH Regensburg hat sich ganz bewusst für ein nebeneinander beider Begriffe entschieden (Gender & Diversity), um das Thema Gender als besonderen Schwerpunkt einer „technischen Hochschule“ fokussiert weiter zu bearbeiten. Für eine technisch ausgerichtete Hochschule ist die **Frauenförderung** auf allen Qualifikationsebenen als Querschnittsaufgabe eine besondere Herausforderung.

Personelle Verankerung

Die Hochschulfrauenbeauftragte ist seit 2012 verantwortlich für Gender und Diversity. Sie ist nach Art. 20 Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) seit 2012 als beratendes Mitglied in die **Hochschulleitung** berufen. Das Handlungsfeld Gender und Diversity ist damit in der Hochschulleitung nachhaltig positioniert und präsent. Bei der Konzeptentwicklung und Umsetzung unterstützt seit SoSe 2013 die **Zentrale Servicestelle Gender und Diversity** (früher: Büro der Frauenbeauftragten). Diese besteht aus einer Referentin für Gender und Diversity, einem Projektreferenten für Schülerinnen- und Schülerprojekte sowie einer Referentin für Familienfreundliche Hochschule.

Auf Fakultätsebene wird das Thema „Frauenförderung“ durch die Wahl von **Fakultätsfrauenbeauftragten** verankert.⁵ Die Grundordnung der OTH Regensburg schreibt außerdem die Wahl von Stellvertretungen auf Hochschul- und Fakultätsebene vor.⁶ Die Hochschul- und Fakultätsfrauenbeauftragten sind für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende zuständig (Art. 4 Abs. 2 BayHSchG). Die Hochschulfrauenbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied der Erweiterten Hochschulleitung und im Senat sowie beratendes Mitglied im Hochschulrat. Die Fakultätsfrauenbeauftragten sind stimmberechtigte Mitglieder der Fakultätsräte und der Berufungsausschüsse. Die Frauenbeauftragten sind zur Erfüllung dieser Aufgaben für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten (Art. 4 Abs. 3 BayHSchG). An der OTH Regensburg erhält die Hochschulfrauenbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben eine Entlastung im Gesamtumfang von fünf Semesterwochenstunden. Die Fakultätsfrauenbeauftragten können auf Antrag bis zu zwei Entlastungsstunden erhalten.

Parallel zu der Funktion der Frauenbeauftragten gibt es zwei Gleichstellungsbeauftragte, die für das nichtwissenschaftliche Personal zuständig sind. Sie überwachen die Einhaltung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und unterstützen dessen Umsetzung. Sie nehmen hierzu an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen

³ Vgl. <https://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html>

⁴ „Steigerung der Anzahl der Professorinnen bis 2018 um mindestens 20 %“

⁵ Vgl. Art. 4 Abs. 2 BayHSchG

⁶ Vgl. § 38 Abs. 2 Grundordnung der OTH Regensburg

zwischen dem Kanzler und der Personalvertretung teil und setzen auch eigene Initiativen um.

Um den Informationsfluss zwischen Hochschulleitungs- und Fakultätsebene zu gewährleisten findet mindestens einmal pro Semester ein Treffen des **Arbeitskreises der Frauenbeauftragten** der OTH Regensburg statt.

Daneben gibt es eine **Arbeitsrunde Gleichstellung** bestehend aus den beiden Hochschulfrauenbeauftragten, den Gleichstellungsbeauftragten für das nichtwissenschaftliche Personal, der Referentin für Gender und Diversity sowie des Familienbüros.

Regionale Verankerung

Um auch eine Vernetzung und Verankerung der Frauenbeauftragten in der Region zu gewährleisten, ist die OTH Regensburg Mitglied in verschiedenen **Netzwerken** mit unterschiedlichen Partnern (insbesondere andere Hochschulen, Stadt, Landkreis, Industrie), Dual Career Netzwerk Nordbayern (DCNN), Regionales Netzwerk ff – Frauen führen 2.0 Regensburg, Netzwerk der Beauftragten für Familienfreundlichkeit an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Netzwerk Neue Wege für Jungs Regensburg, Familienfreundlicher Campus Regensburg, Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis in Bayern, BayernMentoring.

Die Frauenbeauftragte der OTH Regensburg ist zudem seit Oktober 2011 Sprecherin der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (**LaKoF-HAW**) und vertritt hier die Interessen der Frauenbeauftragten auf bayernweiter Ebene.

2 Ist-Zustand

Im Folgenden wird die aktuelle Situation hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern an der OTH Regensburg anhand relevanter Daten und bestehender Maßnahmen beschrieben. Die detaillierten Zahlen können im Anhang nachgelesen werden.

2.1 Daten

2.1.1 Nichtwissenschaftliches Personal

Der Personalbestand im nichtwissenschaftlichen Bereich hat sich insgesamt gegenüber dem letzten Gleichstellungskonzept um 77 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergrößert und beträgt jetzt 386 (s. Anhang, Tabelle 1). Der Frauenanteil beträgt insgesamt 42 %. Frauen sind an der OTH Regensburg nach wie vor selten verbeamtet. Der Frauenanteil stieg in dieser Gruppe aber von 15 % in 2011 auf 19 % im Jahr 2016. Betrachtet man die Qualifikationsebenen (s. Abb. 1) der Beamtinnen und Beamten zeigt sich, dass Frauen vor allem in der dritten (55 %) und zweiten Qualifikationsebene (41 %) tätig sind. Fünf Prozent der Frauen sind in der vierten Qualifikationsebene beschäftigt. Für die Männer ist eine ähnliche Verteilung erkennbar: 5 % arbeiten in der vierten, 47 % in der dritten, 46 % in der zweiten sowie 1 % in der ersten Qualifikationsebene.

Im Bereich der Tarif-Beschäftigten ist der Anteil der Frauen und Männer in etwa ausgeglichen (52 % zu 48 %). 53 % der Frauen sind in den Entgeltgruppen 4 bis 9 (vergleichbar zweite Qualifikationsebene) und 35 % in den Gruppen E 9 bis 12 (vergleichbar dritte Qualifikationsebene) tätig. Im Vergleich zu 2011 arbeiten mehr Frauen in den Entgeltgruppen E13 bis 14 (vgl. vierte Qualifikationsebene): 2011 waren es noch 5 % der Frauen, so sind es 2016 schon 9 %. Männliche Beschäftigte gehen überwiegend (68 %) einer Tätigkeit der Entgeltgruppen E9 bis 12 nach (vgl. dritte Qualifikationsebene). 13 % sind in der vierten Qualifikationsebene und 18 % in der vgl. zweiten Qualifikationsebene beschäftigt. Derzeit befinden sich vier junge Frauen und ein junger Herr in Ausbildung. Die folgende Abbildung zeigt die Unterschiede bei der Eingruppierung auf und beschreibt, wie sich die Gesamtzahl der Frauen bzw. der Männer auf die einzelnen Ebenen verteilt.

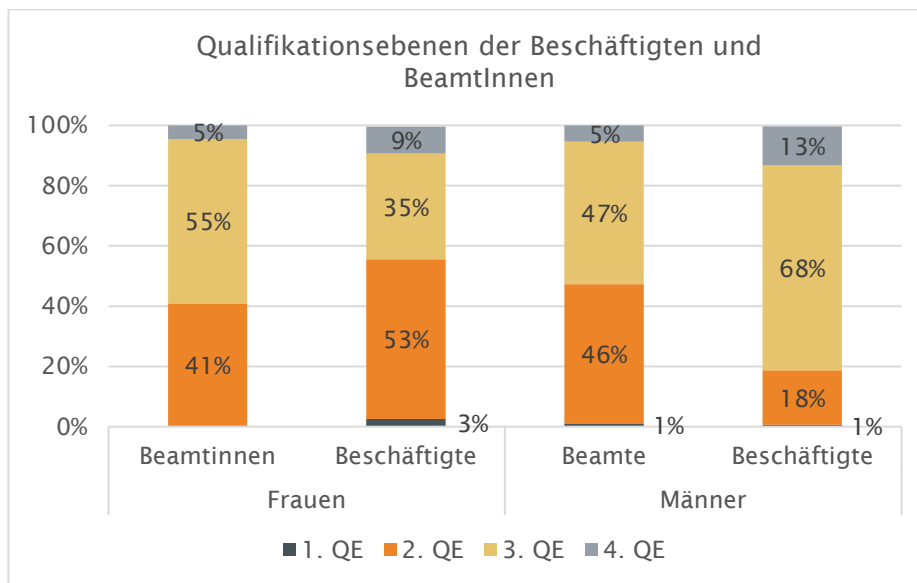


Abbildung 1: Eingruppierung der Beschäftigten sowie der Beamten und Beamtinnen

Am Stichtag 30.06.2016 arbeiteten 22 Beamtinnen und Beamte zu gleichen Anteilen in Teilzeit (s. Anhang, Tabelle 2). Es zeichnet sich ab, dass immer mehr Personen in Teilzeit tätig sind. So lag 1997 der Anteil der Beamten, die in Teilzeit beschäftigt sind, noch bei 2 %, wo er 2016 bereits 19 % beträgt. In der Gruppe der Beschäftigten ist der Anteil der Teilzeitarbeitenden auf 55 % angestiegen. Damit sind 2016 erstmal mehr Beschäftigte in Teilzeit als in Vollzeit tätig. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen liegt bei 49 %, der Anteil der Männer bei 61,5 %, wobei der Hauptanteil der in Teilzeit beschäftigten Männer in den Fakultäten im Technischen Dienst arbeiten.

Abbildung 2 beschreibt die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an den Teilzeitbeschäftigten.

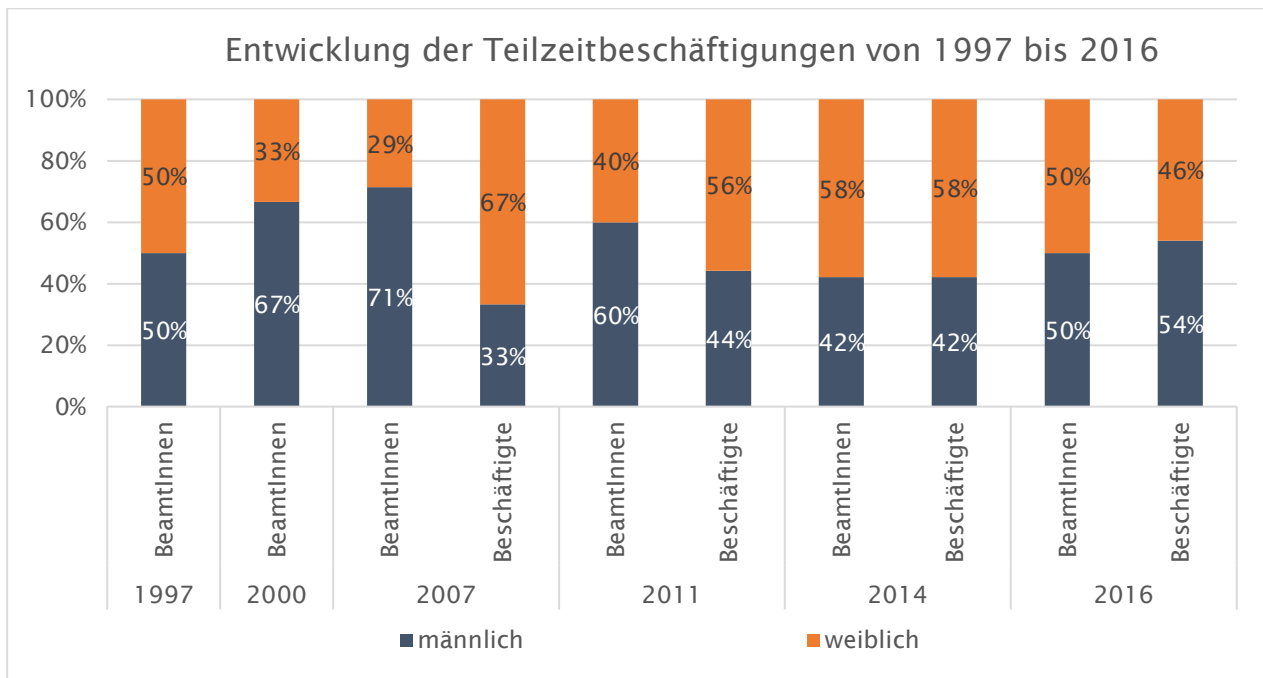


Abbildung 2: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigungen von 1997 bis 2016

Die Beförderungen und Höhergruppierungen wurden über die letzten zwei Jahre hinweg erfasst (01.07.2014 – 30.06.2016). In diesem Zeitraum wurden insgesamt 78 Beförderungen und Höhergruppierungen vorgenommen (s. Anhang, Tabelle 4 und 5). Es handelte sich dabei um 30 Frauen und 48 Männer. Der Anteil der Frauen von 38 % an der Gesamtzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen liegt unterhalb des prozentualen Anteils am Gesamtpersonal.

Im Jahr 2015 wurden 22 neue Mitarbeiterinnen und 14 neue Mitarbeiter an der OTH Regensburg eingestellt. 61 % der eingestellten sind Frauen, 39 % sind Männer. In diesem Jahr entfielen von 1.224 Bewerbungen 822 auf Frauen (entspricht 67 %) und 402 (entspricht 33 %) auf Männer (s. Anhang, Tabelle 6). Der Trend, dass sich zahlreiche Frauen auch auf Positionen im Höheren Dienst bewerben, hält weiterhin an. 2015 betrug der Anteil der Bewerbungen von Frauen für den Höheren Dienst 23 %. Insgesamt wurden 46 Ausschreibungsverfahren von 01.01.2015 – 31.12.2015 über die Personalabteilung veranlasst. In 36 Fällen konnte jeweils eine Besetzung vorgenommen werden, 10 Verfahren wurden entweder gar nicht oder erst später im Jahr 2016 besetzt. Aufgrund der vielen Einstellungen, die jährlich durchgeführt werden, wurde für dieses Konzept nur ein Jahr betrachtet.

Im Jahr 2015 haben insgesamt 161 Personen an Fortbildungen teilgenommen, wobei der Anteil der Frauen bei 57 %, der Anteil der Männer bei 43 % lag (s. Anhang, Tabelle 7). Dabei sind 27 % der Teilnehmenden in Teilzeit beschäftigt. Diese Quote entspricht nicht der Verteilung bei den Beschäftigten, denn 2016 arbeiteten, wie bereits angeführt, 19 % der Beamten in Teilzeit und 55 % der Beschäftigten. Erfasst werden Fortbildungen aber nur, wenn sie dienstlich veranlasst sind und über die Personalabteilung abgewickelt werden. Fortbildungen in den Fakultäten oder Fortbildungen, die in der Freizeit stattfinden, tauchen in dieser Statistik also nicht auf.

2.1.2 Wissenschaftliches Personal

Daten für das **wissenschaftliche Personal** liegen seit dem Jahr 2002 vor (Stichtag jeweils 30. Juni eines Jahres). In Abbildung 3 wird der Anteil der Frauen in der jeweiligen Personengruppe dargestellt.⁷

Der **Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal** der OTH Regensburg lag 2016 insgesamt bei **20,2 %**. Werden die unterschiedlichen Gruppen innerhalb des wissenschaftlichen Personals betrachtet, so ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei den **Professuren** in den letzten elf Jahren um 7 Prozentpunkte auf **16 %** gestiegen ist. Eine Unterscheidung nach der Eingruppierung ist nicht notwendig, da es sich bis auf wenige Ausnahmen um W2-Professuren handelt. Werden die Professorinnenanteile bei den einzelnen Fakultäten betrachtet zeigt sich, dass vor allem die technischen Disziplinen einen sehr geringen Frauenanteil haben. Am Stichtag 30. Juni 2016 lag der Frauenanteil bei allen Professuren in den technischen Fakultäten (AM, A, B, EI, IM, M) bei 9 %. In der Fakultät Betriebswirtschaft liegt der Professorinnenanteil bei 25 %, in der Fakultät Angewandte Sozialwissenschaften bei 52 %.

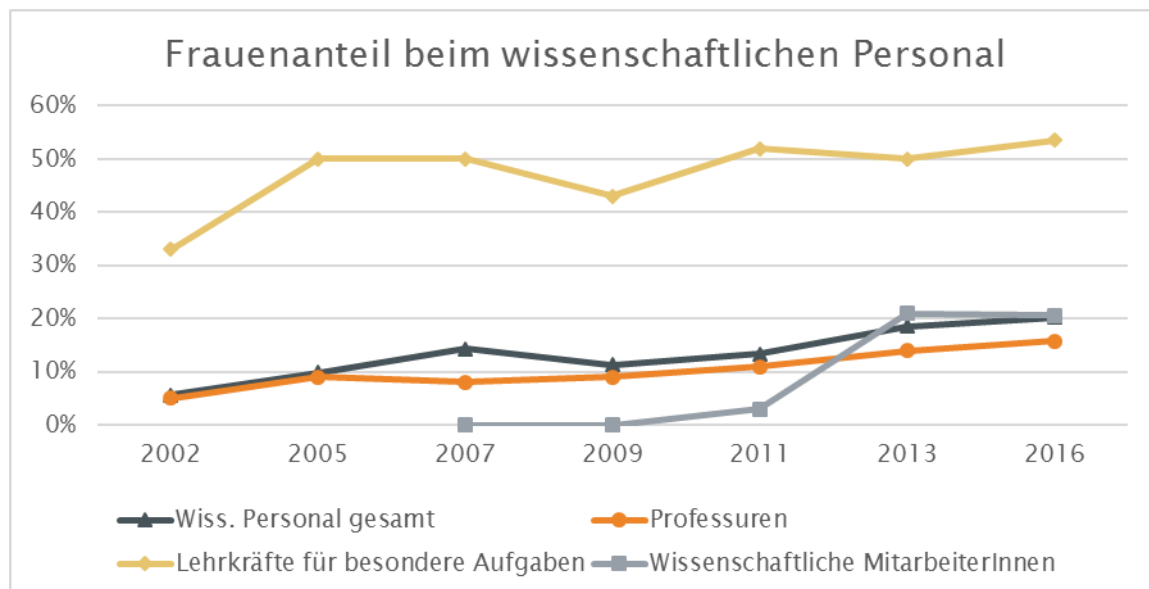


Abbildung 3: Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal

Bei den **Lehrkräften für besondere Aufgaben** kann mit einem Frauenanteil von **54 %** ein ausgewogenes Verhältnis verzeichnet werden.

Der Frauenanteil bei den **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** ist in den letzten zwei Jahren, ebenso wie die Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Gruppe, stark gestiegen und liegt nun bei **21 %**.

Frauen arbeiten in allen Personengruppen öfter in **Teilzeit** als Männer. Bei den Professorinnen und Professoren arbeiten 9 % der Frauen und 2 % der Männer in Teilzeit. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben sind es 47 % der Frauen und 31 % bei den Männern und bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind es 67 % der Frauen und 45 % der Männer.

⁷ Die absoluten Zahlen und die Aufteilung auf die einzelnen Fakultäten befinden sich im Anhang

2.1.3 Studierende

Die **Studierendenzahlen** werden ebenfalls ab dem Jahr 2002 betrachtet. Die Daten wurden aus dem Computerbasierten Entscheidungsunterstützungssystem für die Hochschulen in Bayern CEUS lokal jeweils für das Wintersemester ermittelt. Der **Frauenanteil bei den Studierenden** an der OTH Regensburg insgesamt lag im WiSe 2016/2017 bei **37,4 %**. Er ist weiterhin in den Fakultäten Elektro- und Informationstechnik und Maschinenbau sehr niedrig (10,8 % bzw. 17,5 %). Der Frauenanteil hat sich hier in letzten Jahren jedoch stetig erhöht. Den größten Anstieg der Frauenanteile können vor allem die Fakultäten Allgemeinwissenschaften und Mikrosystemtechnik (von 11 % in 2002 auf 41,6 % in 2016) und Bauingenieurwesen (von 12 % auf 25,2 %) verzeichnen. Bei der Fakultät Allgemeinwissenschaften und Mikrosystemtechnik muss dieses Ergebnis aber etwas relativiert werden: 2009 wurde hier der betriebswirtschaftlich ausgerichtete Studiengang International Relations and Management eingeführt, der mit einem Frauenanteil von 75 % (im WiSe 2016/2017) den Frauenanteil der Fakultät insgesamt stark beeinflusst. Wird dieser Studiengang nicht berücksichtigt, weist die Fakultät einen Frauenanteil von 23 % (im WiSe 2016/2017) auf. Abbildung 4 zeigt die Entwicklung des Studentinnenanteils seit 2002 in den Fakultäten und an der OTH Regensburg insgesamt.

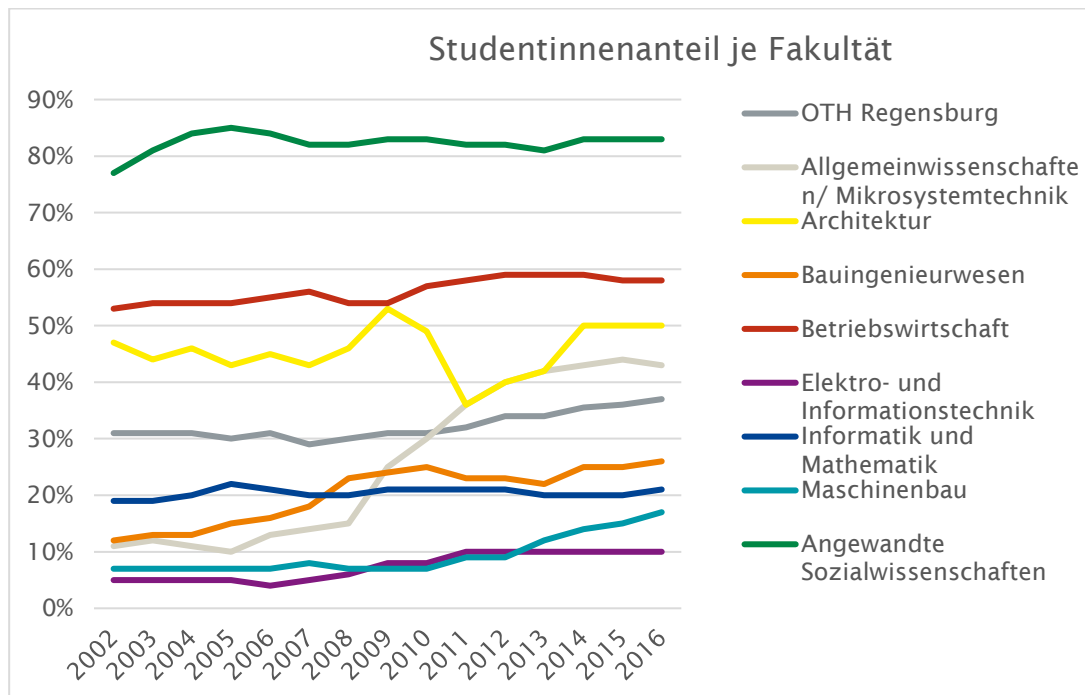


Abbildung 4: Studentinnenanteil je Fakultät zum WiSe

2.2 Bestehende Maßnahmen

In der Gleichstellungsarbeit der OTH Regensburg wurde in den vergangenen Jahren bereits eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, die im Folgenden kurz dargestellt werden.

2.2.1 Nichtwissenschaftliches Personal

- Freiwerdende Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Bei **Stellenausschreibungen** wird darauf geachtet, dass, nach entsprechender Prüfung, auf die Teilzeitmöglichkeit hingewiesen wird. Die Ausschreibungen

werden sowohl in männlicher als auch in weiblicher Form abgefasst und die Funktionsbezeichnungen in beiden Formen voll ausgeschrieben. Folgender Hinweis gilt in den Ausschreibungstexten für Bereiche, in denen Frauen momentan unterrepräsentiert sind: „Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern besteht ein besonderes Interesse an der Bewerbung von Frauen.“ Vor der Veröffentlichung erhält die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Hochschulfrauenbeauftragte den Text zur Überprüfung auf gleichstellungsrelevante Aspekte.

- In den letzten Jahren wurden vermehrt Inhouse Schulungen angeboten. Ganz neu ist das Fortbildungsangebot BayLern gestartet, welches von zu Hause aus durchgeführt und als Arbeitszeit angerechnet werden kann. Dies soll u.a. auch Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen erleichtern.

2.2.2 Wissenschaftliches Personal

Um den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, hat die OTH Regensburg bereits verschiedene Maßnahmen entwickelt, die zur Rekrutierung und Bindung beitragen sollen.

- Durch das **Gastdozentinnenprogramm** fördert die OTH Regensburg Aufenthalte von Gastwissenschaftlerinnen in Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Die Studentinnen sollen auf diesem Weg Vorbilder für erfolgreiche Karriereperspektiven erhalten. Gleichzeitig sollen exzellente Leistungen insbesondere von Frauen in technischen Bereichen für alle Hochschulangehörigen sichtbar gemacht werden. Darüber hinaus werden Frauen im Hinblick auf eine spätere Berufung gefördert und das Potenzial möglicher zukünftiger Professorinnen erhöht.
- Das **Brückenstipendium** soll Frauen fördern, die sich durch eine Promotion weiterqualifizieren möchten. Durch die Gewährung einer Anschubfinanzierung, sollen Frauen ermutigt werden, eine Promotion aufzunehmen. Gefördert werden kann auch die Abschlussphase der Promotion, wenn durch den Wegfall von Drittmitteln der erfolgreiche Abschluss gefährdet ist.
- **Stellenanzeigen** werden geschlechtersensibel formuliert und das TOTAL E-QUALITY Prädikat verwendet. Vor der Veröffentlichung erhält die Hochschulfrauenbeauftragte den Text zur Überprüfung auf gleichstellungsrelevante Aspekte.
- In der **Datenbank** der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg wird die Möglichkeit genutzt, Stellenausschreibung zu veröffentlichen. In dieser Datenbank sowie in der Datenbank „FemConsult“ wird bei ausgeschriebenen Professuren aktiv nach potenziellen Bewerberinnen gesucht und diese auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht.
- Die **Beteiligung der Frauenbeauftragten** der Fakultät an allen Vorgängen im Zusammenhang mit der **Besetzung von Professuren** ist in der Prozessbeschreibung festgeschrieben. Die Hochschulleitung hat 2011 beschlossen, dass die Fakultätsfrauenbeauftragte in Berufungsverfahren bestimmen kann, welche Bewerberinnen zur Probelehrveranstaltung einzuladen sind. Am Ende des Berufungsverfahrens hat sie eine eigene Stellungnahme

abzugeben. Wenn keine Frau auf dem Berufungsvorschlag steht, muss eine schriftliche Begründung erfolgen.

- Eine Studie des Hochschullehrerbundes⁸ hat gezeigt, dass es auch an Hochschulen bei den Professuren trotz der eigentlich einheitlichen Bezahlung in der Entgeltgruppe W2 ein Gender Pay Gap gibt. Dieser Gehaltsunterschied kann nur auf Leistungsbezüge zurückgeführt werden.⁹ Um derartige Effekte bei der OTH Regensburg von Anfang zu vermeiden, ist die **Hochschulfrauenbeauftragte Mitglied in der Besoldungskommission**, die über die Vergabe der Leistungsbezüge beschließt. Die Kriterien zur Vergabe wurden von der Besoldungskommission beschlossen, sind transparent und allen Professoren und Professorinnen zugänglich.¹⁰
- Um langfristig den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen, muss auch der **weibliche Nachwuchs** entsprechend gefördert werden. Um qualifizierten Frauen den Weg von einer Berufstätigkeit oder auch einer Familienpause an die Hochschule zu erleichtern, wird das **Lehrauftragsprogramm** „Rein in die Hörsäle“¹¹ der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften aktiv genutzt. In den letzten beiden Semestern (SoSe 2016 und WiSe 2016/17) wurden z.B. neun Lehraufträge von Frauen gefördert. Auch auf das **Stipendienprogramm**¹² der LaKoF wird regelmäßig hingewiesen. Bisher wurden in dem 2008 neu aufgelegten Programm neun Frauen mit Verbindungen zur OTH Regensburg (Studium, kooperative Promotion, Berufstätigkeit) gefördert.

2.2.3 Studierende

Um den Anteil von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, ist es vor allem notwendig, technische Berufe auch für junge Frauen interessanter zu machen und jungen weiblichen Nachwuchs zu ermutigen, dem gefestigten Rollenbild von Männer- und Frauenberufen entgegenzutreten. Die OTH Regensburg bietet hierzu bereits verschiedene Projekte entlang der Bildungskette an.

- Um Rollenklischees frühzeitig zu begegnen, setzt die OTH Regensburg bereits bei **Kindergartenkindern** an und hat 2008 LITTLEtech¹³ entwickelt. LITTLEtech möchte die Technikbegeisterung im Kindergarten- bzw. Grundschulalter wecken.
- Im nächsten Schritt werden **Projekte für Schülerinnen** ab der Mittelstufe angeboten. Am bundesweit stattfindenden **Girls' Day**¹⁴ nimmt die OTH Regensburg schon seit 2006 teil. Der Tag zieht regelmäßig etwa 150 Teilnehmerinnen aus der Region Regensburg an. Im Rahmen von **girls4tech**¹⁵ werden seit 2007 Schulen besucht, um dort die technischen Studiengänge vorzustellen. Jährlich finden etwa fünf Schulbesuche statt. Im **Forscherinnencamp**¹⁶ wird eine Woche lang eine naturwissenschaftlich-

⁸ Vgl. Leo Hellemacher, Gender-Pay-Gaps an Hochschulen, in: Hochschullehrerbund – Bundesvereinigung (Hrsg.), Die Neue Hochschule, Jahrgang 2011, Heft 3, S. 122 – 126

⁹ Vgl. ebd.

¹⁰ Die entsprechende Richtlinie kann im Intranet nachgelesen werden.

¹¹ <http://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/qualifizierungsprogramm>

¹² <http://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/pst>

¹³ <https://www.oth-regensburg.de/studium/service-und-beratung/junge-hochschule/littletech.html>

¹⁴ <https://www.oth-regensburg.de/studium/service-und-beratung/junge-hochschule/girls-day.html>

¹⁵ <https://www.oth-regensburg.de/studium/service-und-beratung/junge-hochschule/girls4tech.html>

¹⁶ <https://www.oth-regensburg.de/studium/service-und-beratung/junge-hochschule/forscherinnencamp.html>

technische Forschungsfrage in Kooperation mit einem Unternehmen der Region bearbeitet. Bei der Forschungstätigkeit werden die jeweils 16 – 18 Schülerinnen von Ingenieurinnen und Studierenden unterstützt und bekommen so einen Einblick in die Studien- und Arbeitswelt. Träger des Projektes ist das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. Die **MINT-Girls Regensburg (MGR)**¹⁷ sind ein Kooperations-Projekt der Universität Regensburg und der OTH Regensburg. Es richtet sich an Schülerinnen der 9. - 11. Jahrgangsstufe und geht über einen längeren Zeitraum von etwa einem halben Jahr.

- **Studentinnen** fördert die OTH Regensburg mit zwei **Mentoring-Programmen**¹⁸. Beim **Mentoring „first steps“** stehen Studierende aus den höheren Semestern Studierenden im ersten Semester mit Rat und Tat zur Seite. Ziel ist ein möglichst schneller und reibungsloser Start ins Studium. Es existiert seit 2008 und hat jedes Jahr mehrere hunderte Teilnehmerinnen. Das **Mentoring „professional steps“** gibt es seit 2007 und wird nur Studierenden der MINT- Fächer angeboten. Erfahrene Ingenieurinnen und Ingenieure geben Studierenden aus höheren Semestern Tipps und Informationen zu einem erfolgreichen Berufseinstieg. Ziel dieses Programms ist ein gelungener Übergang von Studium in den Beruf sowie der Aufbau eines Netzwerks. Beide Programme wurden im Hinblick auf den Diversity Gedanken auf alle Geschlechter ausgeweitet. Für Frauen besteht bei der Anmeldung weiterhin die Möglichkeit, sich für die Betreuung durch eine Frau zu entscheiden und Teilnehmerin im Netzwerk des BayernMentorings zu werden.
- **NetworkING**¹⁹ ist ein regionales Netzwerk für Ingenieurinnen und Studentinnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge, das von den beiden Ostbayerischen Technischen Hochschulen organisiert wird.

2.2.4 Familienfreundlichkeit

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie mit Beruf oder Studium setzt die OTH Regensburg schon seit Jahren auf flexible Arbeitszeitregelungen bzw. Studienbedingungen. Zudem bietet das Familienbüro, das 2008 gegründet worden ist, weitere Programme zur besseren Vereinbarkeit an.

- **Für alle Beschäftigten** der OTH Regensburg gilt eine **Gleitzeitregelung**, die zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt. In der Regelung wird auf eine Kernarbeitszeit verzichtet und so den Beschäftigten sehr große Freiheiten eingeräumt. Bei Mehrarbeit bzw. Überstunden ist besondere Rücksicht auf familiäre Belange zu nehmen. Seit 2010 existiert eine Dienstvereinbarung zu **Home-Office und Telearbeit**. Die Möglichkeiten der **Beurlaubung, Elternzeit und Teilzeit** können sowohl für Frauen als auch für Männer, unabhängig von der Beschäftigtengruppe, ausgeschöpft werden.
- Seit Kurzem werden wieder unbefristete Stellen – sofern eine unbefristete Stelle im Personalplan zur Verfügung steht – ausgeschrieben, auch um Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Stück weit Sicherheit für deren Lebensplanung zu gewährleisten.

¹⁷ <http://www.mint-girls-regensburg.de/>

¹⁸ <https://www.oth-regensburg.de/de/studium/service-und-beratung/mentoring.html>

¹⁹ <https://www.oth-regensburg.de/studium/service-und-beratung/gender-und-diversity/frauenfoerderung/frauen-netzwerke.html>

- Für **Studierende mit Kindern oder Pflegeverpflichtungen** besteht nach § 2 der Allgemeinen Prüfungsordnung²⁰ der OTH Regensburg die Möglichkeit, zwei Studiensemester **in Teilzeit zu studieren** oder sich von ihrem Studium **beurlauben** lassen. Um den Kontakt zur Hochschule und zum Studium zu halten, können sie in dieser Zeit Prüfungen ablegen und Lehrveranstaltungen besuchen.
- Das **Familienbüro**²¹ berät und informiert zum Thema Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie. Die Zielgruppe umfasst schwangere Studentinnen, Studierende mit Kindern bzw. mit zu pflegenden Angehörigen, Studieninteressierte mit Familie, Mitarbeitende und Professorinnen und Professoren der OTH Regensburg mit Erziehungs- oder häuslichen Pflegeaufgaben.
- Seit dem Sommersemester 2012 gibt es ein **Familienraum** mit Spielmöglichkeiten für Kinder und einem Arbeitsplatz für die Eltern. Auch am Standort Prüfening Str. wurde im WiSe 2016/2017 noch ein kleiner Eltern-Kind-Raum eingerichtet
- Sukzessive wird ein flexibles Betreuungsangebot aufgebaut, das bei Betreuungsengpässen stundenweise genutzt werden kann.
- Um Eltern am Campus beim Aufbau eines Netzwerks zu unterstützen, existiert sowohl eine **Eltern-Kind-Gruppe für Studierende** also auch eine Gruppe für **Beschäftigte**, die sich wöchentlich treffen. Das Hauptziel der Eltern-Kind-Gruppen ist es, einen Ort des Kennenlernens zu bieten, an dem Erfahrungen ausgetauscht und ein Unterstützungsnetzwerk für den Eigenbedarf aufgebaut werden können. Ergänzt wird dies durch ein Forum auf der E-Learning Plattform der OTH Regensburg, das allen Hochschulangehörigen offensteht und welches ebenfalls das Ziel verfolgt, dass sich Studierende und berufstätige Eltern auf dem Campus austauschen und sich gegenseitig helfen können.
- Die Hochschule bietet **Kinderbetreuung in Schulferien** (derzeit je eine Woche in den Oster- und Herbstferien und am Buß- und Betttag) für alle Hochschulangehörigen an. Kinder im Alter von 3 bis 10 Jahren werden betreut und lernen durch verschiedene Aktivitäten wie z.B. Kindervorlesungen die OTH Regensburg kennen.
- Zur Geburt eines Kindes erhalten die Eltern einen Strampler mit Hochschullogo als **Willkommensgruß**.
- Die OTH Regensburg hat mehrere Still- und Wickelzimmer, eine Kinderbuchecke in der Bibliothek und eine Kinderspielecke vor der Mensa. In der Mensa stehen Kinderhochstühle bereit und Kinder von studierenden Eltern erhalten bis zum 6. Lebensjahr einen **kostenlosen Kinderteller**.
- Im Sportzentrum gibt es Kurse für Kinder (aktuell Schwimmen).

2.2.5 Sensibilisierung und Qualitätssicherung

Das Thema Gender findet an der OTH Regensburg in verschiedenen Bereichen und unter verschiedenen Aspekten Eingang.

- Gendersensible Sprache soll gewährleisten, dass beide Geschlechter sichtbar und hörbar gemacht werden und sprachlich symmetrisch behandelt werden. Die OTH

²⁰ https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/hochschule/organisation/rechtliche_grundlagen/satzungen_ordnungen/pdf/2017/APO_konsolidiert_neu_2017.pdf

²¹ <https://www.oth-regensburg.de/studium/service-und-beratung/familienbuero.html>

Regensburg hat hierzu einen **Gendersprachführer** ²² entwickelt, der bei Formulierungen helfen soll. Alle Richtlinien und Ordnungen der OTH Regensburg wurden systematisch auf gendergerechte Sprache überprüft und ggf. überarbeitet.

- Im WiSe 12/13 wurde der **Online-Kurs „Gender und Diversity“** der Virtuellen Hochschule Bayern in das Fächerprogramm der Allgemeinwissenschaftlichen Wahlpflichtfächer aufgenommen und damit allen Studierenden zugänglich gemacht. In den Studiengängen der Fakultät Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften, sind vergleichbare Kurse verpflichtend vorgeschrieben. Im Weiterbildungsprogramm der OTH Regensburg wird ebenfalls das Modul Diversity Management und Gender Mainstreaming im betrieblichen Kontext angeboten.
- Prof. Dr. Clarissa Rudolph, Fakultät Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften, ist Mitglied im **Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis** in Bayern und hat einen Forschungsschwerpunkt im Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik. In Kooperation mit der Servicestelle Gender und Diversity organisiert sie einmal pro Jahr eine öffentliche Vortragsreihe zu aktuellen Debatten der Genderforschung.
- 2015 hat sich die OTH Regensburg mit der erneuten Bewerbung um das **TOTAL E-QUALITY** Prädikat einer externen Begutachtung unterzogen und dieses erneut erhalten.
- Um die Grundlage für eine systematische und nachhaltige Gleichstellungsarbeit zu schaffen, wird ein kontinuierliches **Gleichstellungsmonitoring** durchgeführt und ausgebaut. Grundlage hierfür sind die vorhandenen Statistiken über Studierende und das wissenschaftliche Personal, die für die Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat und das Gleichstellungskonzept erhoben wurden. Das Monitoring erfolgt jährlich. Die Daten werden in der Hochschulleitung und im Senat kommuniziert.
- Ein weiteres wichtiges Instrument ist derzeit **die Berichtspflicht der Hochschulfrauenbeauftragten**. In der Grundordnung ist festgeschrieben, dass die Frauenbeauftragte einmal pro Jahr im Senat berichtet. Über alle Aktivitäten werden Berichte geschrieben und Informationen gesammelt. Im Jahresbericht, im Hochschulmagazin Spektrum und auf der Homepage werden diese regelmäßig veröffentlicht. Diese Informationen dienen auch der Sensibilisierung der OTH-Angehörigen, da auf diese Weise regelmäßig auf das Thema aufmerksam gemacht wird und aufgezeigt wird, dass und wo noch Handlungsbedarf besteht.
- Die Hochschulfrauenbeauftragte lädt regelmäßig ein- bis zweimal pro Semester zu einem Frauenstammtisch ein. Hier treffen sich Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben zum Austausch. Dieses **Frauennetzwerk** soll Unterstützung bieten und die Möglichkeit schaffen, Frauen aus anderen Fakultäten kennenzulernen.

²² https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/studium/service_und_beratung/chancengleichheit/pdf/Gendersprachfuehrer_2017_web_kl.pdf

3 Analyse und Bewertung

Nachfolgend werden ausgehend vom vorhandenen Datenmaterial und den bestehenden Maßnahmen die Stärken und Schwächen zusammengefasst sowie Ursachen im Hinblick auf die Gleichstellung an der OTH Regensburg herausgearbeitet.

3.1 Nichtwissenschaftliches Personal

Das Verhältnis von Männern und Frauen beim nichtwissenschaftlichen Personal ist schon seit dem Gleichstellungskonzept 2012 mit 42 % weitestgehend ausgeglichen. Deutliche Unterschiede sind aber bei der Eingruppierung ersichtlich. Etwas mehr als die Hälfte der Frauen sind in der 1. oder 2. Qualifikationsebene beschäftigt. Bei den Männern sind 70 % in der 3. und 4. Qualifikationsebene eingruppiert, wobei sich bei der Unterscheidung nach nichttechnischen und technischen Tätigkeiten und nach Beschäftigten und Beamten ein differenzierteres Bild ergibt. In der 3. Qualifikationsebene der Beschäftigten im technischen Bereich arbeiten vorwiegend Männer (85 von insg. 89 Männern; 20 von 50 Frauen), am unteren Ende der 3. Qualifikationsstufe im nichttechnischen, also Servicebereich (Verwaltungsdienst und Bibliotheksdienst) arbeiten bei den Beschäftigten vorwiegend Frauen (30 Frauen, 4 Männer). Einerseits fehlen also Frauen in den technischen Tätigkeitsfeldern, bei den niedriger eingruppierten Verwaltungstätigkeiten fehlen andererseits Männer. Als bemerkenswert kann hierbei erwähnt werden, dass es in der Abteilung Gebäude und Technik eine weibliche Auszubildende gibt. Außerdem ist die Stelle der Sicherheitsingenieurin mit einer Frau besetzt. Bei den Beamtinnen und Beamten im technischen Bereich in der 3. Qualifikationsebene arbeiten überwiegend Männer, jedoch ist das Geschlechterverhältnis unter den Beamtinnen und Beamten im nichttechnischen Bereich ausgewogen.

Bei den Beamten ist der Frauenanteil in den letzten Jahren etwas gestiegen, jedoch immer noch vergleichsweise gering. Die Fluktuation sowie die Schaffung neuer Beamtenstellen fallen jedoch ebenfalls gering aus, sodass eine deutliche Steigerung des Frauenanteils kaum möglich ist.

Bei den Höhergruppierungen und Beförderungen werden Frauen seltener berücksichtigt, als dies ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten entsprechen würde.

Bei den Führungskräften beim nichtwissenschaftlichen Personal bzw. konkret bei den Abteilungen und Serviceeinrichtungen befinden sich nur zwei Frauen; immerhin hat sich die Zahl der weiblichen Führungskräfte seit dem letzten Gleichstellungskonzept erhöht, von einer auf zwei weibliche Führungskräfte von insgesamt 13 nichtwissenschaftlichen Führungskräften. Das Geschlechterverhältnis bei den Stellvertreterposten ist ausgeglichener, ebenfalls auf der Ebene der Referatsleitungen.

An den erfassten Fortbildungen haben sich deutlich mehr Frauen beteiligt. Hier wäre ein besserer Einbezug von Männern wünschenswert. In den vergangenen Jahren wurden verstärkt Inhouse Schulungen angeboten. Die Beteiligung von Teilzeitbeschäftigten ist sehr gering. Hier ist ebenfalls eine stärkere Beteiligung wünschenswert, eventuell durch Veränderung der Parameter des Angebots (Zeit, Dauer etc.). Das neue BayLern kann hier evtl. ebenfalls neue Impulse geben.

Als Referentinnen und Referenten werden Männer wie Frauen gleichermaßen engagiert. Geplante Fortbildungen zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit für das Führungspersonal der OTH Regensburg fanden bislang noch nicht statt, werden aber von Seiten der Gleichstellung weiterhin ins Auge gefasst.

Die Attraktivität der OTH Regensburg als Arbeitgeber ist insgesamt sehr gut. Dies zeigen die Zahlen der eingehenden Bewerbungen. Frauen bewerben sich dabei deutlich häufiger.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil bei den Professuren steigt kontinuierlich an. In den vergangenen Semestern konnten viele ausgeschriebene Professuren mit Frauen besetzt werden. Mittlerweile gibt es an jeder Fakultät mindestens eine Professorin. Trotz dieser Steigerung ist der Professorinnenanteil noch sehr niedrig und liegt unter dem deutschen Durchschnitt von 22,7 % bzw. 21,8 % an allen deutschen Fachhochschulen und auch unter dem bayernweiten Durchschnitt von 18,7 %.²³ Insbesondere die technisch geprägten Fakultäten haben einen äußerst geringen Professorinnenanteil. Die OTH Regensburg liegt mit 9 % Frauenanteil bei den MINT-Professuren deutlich unter dem deutschlandweiten Durchschnitt von 17,4 % (mathematisch-naturwissenschaftlich) bzw. 11,6 % (ingenieurwissenschaftlich).²⁴

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist das Geschlechterverhältnis seit Jahren nahezu ausgewogen. Diese Stellen gibt es traditionell schon sehr lange in den Bereichen Sprache und Soft Skills. Viele dieser Stellen sind von Frauen besetzt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind noch deutlich unterrepräsentiert im Vergleich zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden fast ausschließlich in den technischen Fakultäten beschäftigt. Die dort sehr niedrige Studentinnenquote erschwert die Rekrutierung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Die Personengruppe gibt es allerdings erst seit November 2006 an der OTH Regensburg. In den letzten Jahren ist ihre Zahl insgesamt deutlich angestiegen. Auch die Zahl der Frauen stieg anfangs an, stagniert aber seit einiger Zeit.

Bei den **bestehenden Maßnahmen** ergibt sich ein differenziertes Bild. Die **geschlechtersensible Stellenausschreibung** wird konsequent umgesetzt und es gab in den letzten Jahren keinen einzigen Einspruch der Hochschulfrauenbeauftragten. Nur sehr wenige Bewerberinnen geben an, dass sie über die **Datenbank** auf die Stelle aufmerksam wurden. Allerdings ist die Evaluation dieser Maßnahme schwierig, da in der Datenbank der LaKoF Baden-Württemberg die angeschriebenen Frauen mit einer Chiffre verschlüsselt sind.

Die Einbeziehung der Frauenbeauftragten in die **Berufungsverfahren** ist grundsätzlich geregelt. Mit dem Recht zur Einladung von Bewerberinnen wurde seit Einführung positive Erfahrungen gemacht, allerdings zeigt sich, dass Fakultätsfrauenbeauftragte diese Möglichkeit nicht konsequent nutzen. Eine Prozessbeschreibung für Berufungsverfahren liegt vor, dennoch haben die Fakultäten und die einzelnen Berufungsausschussvorsitzenden großen Handlungsspielraum und es zeigen sich immer wieder Unterschiede in den einzelnen Fakultäten. Der Leitfaden für die Qualitätssicherung

²³ Eigene Berechnungen, Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2015, Fachserie 11 Reihe 4.4, Wiesbaden 2016

²⁴ Ebd.

in Berufungsverfahren wird aktuell überarbeitet. Berücksichtigt werden sollen hierbei insbesondere auch die Erfahrungen der Fakultätsfrauenbeauftragten, die im Rahmen einer Sitzung zum Thema diskutiert wurden.

Die Förderprogramme der LaKoF sind sehr positiv zu bewerten. Zwei der letzten drei neuberufenen Professorinnen im Jahr 2013 haben vor ihrer Berufung an mindestens einem der Programme teilgenommen. 2016 wurde erneut eine ehemalige Programmteilnehmerin berufen. Die Teilnahme an den Programmen scheint daher sehr sinnvoll. Eine stärkere Beteiligung insbesondere am Lehrauftragsprogramm sollte daher angestrebt werden.

Generell spielte die **Nachwuchsförderung** bei der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch eine geringe Rolle, was auch auf den bereits beschriebenen erst langsam aufkommenden Bedarf zurückzuführen ist. In den letzten Jahren wurde aber, wie im Gleichstellungskonzept 2012 vorgeschlagen, verstärkt Werbung für das Berufsbild der HAW-Professur gemacht. U.a. wurden zwei Vorträge an der Universität Regensburg gehalten und ein Vortrag vor den Teilnehmenden am Doktorandinnen- und Doktorandenseminar der OTH Regensburg. Insgesamt scheint es aber noch Verbesserungspotenzial zu geben. Auch Maßnahmen zur Gewinnung von weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitern gibt es aktuell nur in Form eines seit 2016 angebotenen Brückenstipendiums. Dieses wird aus Mitteln des Professorinnenprogrammes II finanziert und ist daher zeitlich und finanziell begrenzt.

3.3 Studierende

Der **Studentinnenanteil** konnte in den technischen Fakultäten gesteigert werden. Als sehr positiv erweist sich hier die Einführung neuer, interdisziplinär ausgerichteter Studiengänge, insbesondere mit Bezug zu den Lebenswissenschaften. Die Bachelorstudiengänge Medizinische Informatik, Biomedical Engineering oder Industriedesign haben z.B. einen Frauenanteil von 45 %, 56 % bzw. 54 %. Diese bei Studentinnen beliebten Studiengänge sind von der Kapazität der Studienplätze deutlich geringer ausgestattet als die „traditionellen“ technischen Studiengänge wie Maschinenbau und Elektrotechnik. So hat der Bachelor Maschinenbau insgesamt über 1000 Studierende, der Bachelor Elektro- und Informationstechnik über 500. Die Bachelorstudiengänge Medizinische Informatik, Biomedical Engineering und Industriedesign haben dagegen nur ca. 200, 250 bzw. 120 Studierende. Der Studentinnenanteil an der OTH Regensburg liegt mit 37,4 % im WiSe 2016/2017 unter dem Durchschnitt an bayerischen HAWs von 42 %²⁵. Heruntergebrochen auf einzelne Fächergruppen zeigt sich folgendes Bild: In den Fächergruppen Sozial- und Gesundheitswissenschaften 81,8 % (zu 81,2 % an bay. HAWs), Wirtschaftswissenschaften 58,0 % (zu 57,1 % an bay. HAWs), Maschinenbau 17,5 % (zu 17,9 % an bay. HAWs), Elektrotechnik (inkl. Mikrosystemtechnik) 14,9 % (zu 14,9 % an bay. HAWs) und Bauingenieurwesen 25,2 % (zu 25,2 % an bay. HAWs) lag die OTH Regensburg im WiSe 2015/2016 auf dem durchschnittlichen Niveau an bay. HAWs. Unterschiede gibt es v.a. bei Informatik/Mathematik 20,7 % (zu 22,6 % an bay. HAWs), sowie in der Architektur

²⁵ Eigene Berechnungen, Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung und Kultur. Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen (vorläufige Ergebnisse), Wintersemester 2016/2017, Wiesbaden 2016

49,6 % zu (59,2 % an bay. HAWs).²⁶ In der Fakultät A liegt aber bereits seit Jahren ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor und eine Erhöhung des Frauenanteils scheint daher nicht zielführend.

Die **bestehenden Maßnahmen für Schülerinnen und Studentinnen** sind etabliert und werden gut angenommen. Die Programme werden am Ende mittels eines Fragebogens evaluiert. Diese Bewertungen der Teilnehmerinnen gleich im Anschluss fallen durchweg sehr positiv aus. Das Forscherinnencamp wurde als eine bayernweite Initiative in einem größeren Umfang von der Uni Stuttgart evaluiert und als besonders erfolgsversprechend bewertet (80 % der befragten Teilnehmerinnen haben tatsächlich ein MINT Studienfach aufgenommen).²⁷ Die Forschung hat außerdem gezeigt, dass es sinnvoll ist, möglichst früh mit der Förderung des Interesses für Technik zu beginnen und es dann kontinuierlich auszubauen.²⁸ Auch die MINT-Girls Regensburg, eine Kooperation mit der Uni Regensburg werden von den Teilnehmerinnen äußerst positiv bewertet.

Beim **Männeranteil** in der Fakultät Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften konnte bisher noch keine Steigerung erzielt werden. Die Aktivitäten in diesem Bereich sind noch nicht gut ausgebaut und erreichen die Zielgruppe offensichtlich noch nicht. Allerdings gibt es zwischen der OTH Regensburg und anderen bayerischen HAWs keine nennenswerten Unterschiede.

3.4 Familienfreundlichkeit

Die bereits **bestehenden Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte** sind vielfältig, etabliert und gut angenommen. In der Rückmeldung zur ersten sowie zur zweiten Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat wurde die Familienfreundlichkeit positiv hervorgehoben.

Ein Defizit wurde bereits 2013 in einer internen Umfrage beim Kontakt zur OTH Regensburg während der Elternzeit sichtbar. Während der Elternzeit fühlt sich nur die Hälfte²⁹ ausreichend über dienstliche Belange aller Art informiert.

Das Familienbüro ist aktuell in der Allgemeinen Studienberatung angesiedelt. Die Angebote werden daher vor allem von den Studierenden wahrgenommen, z.T. auch vor allem für diese Zielgruppe entwickelt. Spezifische Angebote für die Beschäftigten existieren bisher nur wenig. Durch die Beteiligung am Professorinnenprogramm II konnten seit 2014 aber durch die Beschäftigung einer neuen Referentin für familienfreundliche Hochschule einige neue Angebote entwickelt werden. U.a. eine eigene Eltern-Kind-Gruppe für Beschäftigte gibt es seit WiSe 2015/2016, die einmal wöchentlich stattfindet. Zudem wurde ein flexibles Betreuungsangebot ins Leben gerufen, das gut angenommen wird. Erste Schritte in Richtung eines Angebots für die Beschäftigten wurden also bereits erfolgreich umgesetzt.

²⁶ Eigene Berechnungen, Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik (Hrsg.): Studierende an den Hochschulen in Bayern Wintersemester 2015/2016 endgültige Ergebnisse, Fürth 2017

²⁷ Vgl. Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.): „Forscherinnen-Camps“. Eine Woche Ingenieurin sein. Evaluation durch die Universität Stuttgart und acatech – Deutsche Akademie für Technikwissenschaften, München 2011

²⁸ Vgl. Martina Ziefle / Eva-Maria Jakobs, Wege zur Technikfaszination. Sozialisationsverläufe und Interventionszeitpunkte, Berlin, Heidelberg 2009, S. 125

²⁹ Etwas eingeschränkt werden muss diese Aussage aber: Nur 7 % der Befragten waren in Elternzeit und haben diese Frage beantwortet.

3.5 Sensibilisierung und Qualitätssicherung

Die bereits **bestehenden Maßnahmen** sind aus Initiativen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten heraus entstanden.

Beim Thema Sensibilisierung und Qualitätssicherung kann festgestellt werden, dass auf Fakultätsebene bisher wenige Aktivitäten existieren. Bei der Gendersensiblen Sprache muss festgestellt werden, dass die Umsetzung nicht immer konsequent erfolgt. Die bestehenden Genderforschungsaktivitäten werden sehr positiv gesehen, stehen allerdings noch am Anfang. Durch die Beschäftigung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin für Genderforschung werden sich aber sicher in den nächsten Jahren Fortschritte zeigen.

Die externe Bewertung der bestehenden Maßnahmen und Initiativen zur Gleichstellung im Rahmen der Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat wurde als sehr positiv angesehen. Es wurden nach der ersten Bewerbung einige Maßnahmen ergriffen, die den in der Jurybewertung genannten Schwachstellen entgegenkommen. Zum Beispiel wurde in der Personalabteilung eine Stelle für Personalentwicklung besetzt. In der erneuten Bewerbung nach Ablauf der dreijährigen Gültigkeit des Zertifikats fiel das Feedback der Jury sehr positiv aus.

In der Umfrage zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit aus dem Jahr 2013 wurde die Gleichstellung an der OTH Regensburg zwar recht positiv gesehen. Allerdings fühlten sich 45 % der befragten wissenschaftlichen Beschäftigten nicht ausreichend informiert. Insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wissen wenig über die Tätigkeit der Frauenbeauftragten. In den letzten Jahren wurde daher auch versucht mehr an diese Personengruppe heran zu kommen. Da es in dieser Gruppe eine große Fluktuation gibt, müssen Informationen kontinuierlich fließen.

Die Besetzung der Gremien an der OTH Regensburg ist sehr unterschiedlich, der Frauenanteil schwankt zwischen 15 % und 59 %. In den meisten Fällen sind Frauen in etwa ihres Anteils in der jeweiligen Gruppe/Fakultät auch in den Gremien vertreten. Überdurchschnittlich gut sind Frauen vertreten in den Fakultätsräten Maschinenbau, Informatik und Mathematik und Elektro- und Informationstechnik. Schlechter vertreten sind sie im Senat, der erweiterten Hochschulleitung und dem Fakultätsrat Architektur und Betriebswirtschaft. Eine stärkere Beteiligung wäre hier wünschenswert, da die Arbeit in Gremien einen wichtigen Einfluss auf die Steuerung und Ausrichtung der Hochschule hat. Mehr Beteiligung von Frauen wäre auch im Hochschulrat wünschenswert, der mit 15 % Frauenanteil den niedrigsten Frauenanteil in allen Gremien hat.

3.6 Gesamtbewertung

- ➔ Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen ist bei jedem Verfahren unterschiedlich. Insbesondere in den technischen Fakultäten kommt es immer wieder vor, dass sich nach wie vor keine Frau auf eine ausgeschriebene Stelle bewirbt. Die bestehenden Maßnahmen zeigen daher noch nicht die gewünschte Wirkung. Die vermehrte Gewinnung von Frauen für Professuren und die Förderung von Frauen in der neu entstandenen Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll daher im Vordergrund der Tätigkeit der nächsten Jahre stehen. Der Ausbau der Forschungsaktivitäten erfordert insbesondere den Blick auf den Themenbereich Nachwuchsförderung, um von Anfang an eine Benachteiligung von Frauen zu vermeiden. Aufgrund des unterschiedlichen Ablaufs der Berufungsverfahren in den einzelnen Fakultäten und als Argumentationshilfe für die Fakultätsfrauenbeauftragten wären Handlungsempfehlungen zur Förderung der Fairness und Transparenz in Berufungsverfahren sinnvoll.
- ➔ Für Schülerinnen und Studentinnen gibt es bereits ein breites Angebot an Maßnahmen und die OTH Regensburg hat im Vergleich zu den anderen HAWs in Bayern ähnliche Studentinnenanteile. Aufgrund des Bedarfs an qualifiziertem Personal im MINT-Bereich in der Oberpfalz besteht aber weiterhin Handlungsbedarf. Da schon etliche Maßnahmen entwickelt wurden, stehen für die künftige Arbeit vor allem der Ausbau von Kooperationen und damit die Nutzung von Synergieeffekten im Vordergrund.
- ➔ Der Anteil der männlichen Studierenden in der Fakultät Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften ist seit Jahren konstant niedrig. Angebote, um dies zu ändern, gibt es aktuell nicht. Männer in sozialen Berufen sind wichtige Rollenvorbilder (z.B. in der Kinder- und Jugendarbeit) und daher ein Entgegenwirken wichtig.
- ➔ Die Maßnahmen der Familienfreundlichen Hochschule sind gut angenommen und werden sowohl von Internen als auch von Externen gut bewertet. Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie ist aber eine Daueraufgabe und muss weiterhin auf der Agenda bleiben und an den Schwachstellen nachgebessert werden. Insbesondere die Angebote für Beschäftigte sollen dabei im Fokus stehen, da spezielle Angebote für Beschäftigte noch wenig vorhanden sind. Ein besonderes Augenmerk soll auf den Aus- bzw. den Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Familiengründung liegen.
- ➔ Bei den Themen Sensibilisierung und Qualitätssicherung existiert bisher zwar eine Reihe von einzelnen Maßnahmen, diese setzen aber nur punktuell an. Es fehlt eine systematische, zielgerichtete Vorgehensweise.

Zusammenfassend können die bestehenden Maßnahmen und der künftige Handlungsbedarf wie folgt anhand einer Ampelbewertung dargestellt werden:

Themen und Zielgruppen	Bewertung des Ist-Zustands	Künftiger Handlungsbedarf
Gleichstellung beim nichtwissenschaftliches Personal		
	befriedigend	hoch
Erhöhung Frauenanteil beim Wissenschaftliches Personal		
Professorinnen	befriedigend	mittel
Wissenschaftlicher Nachwuchs	noch nicht ausreichend	hoch
Erhöhung Frauenanteil bei den Studierenden in technischen Fächern		
Schülerinnen	gut - sehr gut	mittel
Studentinnen	gut - sehr gut	gering
Erhöhung Männeranteil bei den Studierenden in sozialwissenschaftlichen Fächern		
Studenten	noch nicht ausreichend	mittel
Familienfreundlichkeit		
Studierende	gut - sehr gut	gering
Beschäftigte	befriedigend	mittel
Sensibilisierung und Qualitätsmanagement		
Sensibilisierung	befriedigend	mittel
Qualitätssicherung	noch nicht ausreichend	hoch

Abbildung 5: Bewertung und Handlungsbedarf bei den einzelnen Themen/Zielgruppen

4 Gleichstellungspolitische Ziele der OTH Regensburg

Die Analyse der Daten zeigt, dass die vom Leitbild vorgegebene gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der OTH Regensburg noch nicht erreicht ist. Um diesem Ziel näher zu kommen, wurden sechs verschiedene Handlungsfelder identifiziert:

4.1 Erhöhung des Frauenanteils in der dritten und vierten Qualifikationsebene

Die Geschlechterverteilung beim nichtwissenschaftlichen Personal ist in etwa ausgewogen. Bei den Beamten kann aufgrund der geringen Fluktuation und den wenigen möglichen Neubesetzungen in absehbarer Zeit keine nennenswerte Veränderung herbeigeführt werden. Ziel muss es aber sein, bei der Verteilung innerhalb der Entgeltgruppen auf ein ausgewogeneres Verhältnis zu kommen. Besonderes Augenmerk sollte auf der Qualifikationsebene 3 liegen: hier ist eine Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Technik und damit auch in den höheren Entgeltstufen der Qualifikationsebene angestrebt, zugleich eine Erhöhung des Männeranteils im nichttechnischen Bereich. Im Auge behalten werden sollte auch eine mögliche Fortentwicklung bzw. Höhergruppierung gerade der vielen Frauen an der unteren Skala der Qualifikationsebene 3.

4.2 Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal

Der Frauenanteil bei den **Professuren** ist trotz kontinuierlichen Anstiegs in den letzten Jahren noch sehr niedrig. Ziel ist es deshalb, den positiven Trend fortzusetzen, um längerfristig den Frauenanteil noch weiter steigern zu können. Da sich der wissenschaftliche Nachwuchs an der OTH Regensburg erst langsam etabliert und Schwankungen unterliegt (s. Ursachen unter 2.4), ist diese Personengruppe im Sinne des Kaskadenmodells noch keine verlässliche Ausgangsbasis. Die Zielzahl wird daher auf Basis der künftig ausgeschriebenen Professuren festgelegt.

Von Anfang 2017 bis Ende 2021 sind voraussichtlich 32 Professuren neu zu besetzen. Davon sind 23 technisch, vier sozialwissenschaftlich und fünf betriebswirtschaftlich ausgerichtet. Von den neu zu besetzenden Stellen sollen mindestens 10 an Frauen vergeben werden, so dass der Frauenanteil bei den Professuren auf mindestens 20 % steigt und sich dem bayerischen Durchschnittswert annähert.

Da der **wissenschaftliche Nachwuchs** Potenzial zur Rekrutierung künftiger Professorinnen und Professoren bietet, soll auch hier der Frauenanteil gesteigert werden. Konkret wird nach dem Kaskadenmodell, eine Erhöhung des Frauenanteils auf den Studentinnenanteil angestrebt, also eine **Steigerung des Anteils von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 20 % auf 37 %**.

4.3 Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Junge Frauen wählen ihre Studienfächer nach wie vor sehr geschlechtstypisch. Die OTH Regensburg will jungen Frauen den Weg zu technischen Fächern eröffnen und so den **Studentinnenanteil** in den technischen Fächern steigern. Dies erscheint auch unter dem

Aspekt des drohenden Fachkräftemangels insbesondere in den technischen Fächern sinnvoll, da zur künftigen Deckung des Bedarfs an hoch qualifiziertem Personal vorhandenes Potenzial genutzt werden muss. Dies deckt sich mit den Zielen des OTH-Verbundes. Insbesondere in MINT Fächern ohne Zulassungsbeschränkung³⁰ würde eine verstärkte Beteiligung von Frauen die Studierendenzahl insgesamt steigern. Konkret hat es sich die OTH Regensburg zum Ziel gesetzt, den **Studentinnenanteil in den nächsten fünf Jahren von derzeit 34 % auf insgesamt 42 % und damit auf Höhe des bayerischen Durchschnitts** zu steigern. Diese Steigerung soll vorrangig durch eine Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Fächern realisiert werden.

4.4 Erhöhung des Studentenanteils in Fächern, in denen Männer unterrepräsentiert sind

Auch junge Männer wählen ihre Studienfächer nach wie vor sehr geschlechtstypisch. Durch den Strukturwandel in der Wirtschaft steigt nicht nur der Bedarf an Fachkräften im technischen Bereich, sondern auch im Dienstleistungsbereich. V.a. die nach wie vor eher als typisch weiblich geltenden sozialen und pflegerischen Berufe gewinnen an Bedeutung. Die OTH Regensburg will daher nicht nur Frauen neue Perspektiven jenseits der geschlechtertypischen Studienwahl eröffnen, sondern auch ganz gezielt Männer für neue Möglichkeiten sensibilisieren. Da dieses Thema bisher nicht systematisch bearbeitet wurde und auch die Zahlen seit Jahren sehr konstant sind, ist eine deutliche Steigerung in den nächsten fünf Jahren nicht zu erwarten. Eine konkrete Zielzahl wird daher nicht festgelegt. Vielmehr soll es zunächst darum gehen, für das Thema zu sensibilisieren und ein systematisches Vorgehen anzustoßen.

4.5 Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit Familienpflichten ist auch heute häufig noch ein entscheidendes Hindernis für Frauen. Die OTH Regensburg will deshalb zielgruppenübergreifend einen familienfreundlichen Hochschulalltag gewährleisten, in dem Familien, Mütter und Väter, unterstützt werden und familienfreundliche Studien- bzw. Arbeitsbedingungen vorfinden. Dies gilt selbstverständlich auch für pflegende Angehörige. Ausdrücklich sollen sich die familienfreundlichen Maßnahmen auch an Männer richten.

4.6 Sensibilisierung und Qualitätsmanagement

Um bei der Gleichstellungsarbeit nachhaltig Erfolge zu erzielen, ist ein Kulturwandel innerhalb der Organisation wichtig. Häufig wird die Notwendigkeit von Gleichstellungsarbeit nicht gesehen und Stereotype unbewusst weitergelebt. Auch junge Frauen sehen häufig keinen Bedarf an gleichstellungsfördernden Maßnahmen in Richtung mehr Gleichstellung, die daher ohne ein konsequentes Umdenken in den Köpfen nicht erfolgsversprechend sind. Die OTH Regensburg wird daher übergreifend an der weiteren Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen und der Sicherung der Gleichstellung als

³⁰ Ohne Zulassungsbeschränkung (kein Numerus-Clausus und keine Eignungsprüfung) können aktuell folgende Bachelorstudiengänge studiert werden: Elektro- und Informationstechnik, Gebäudeklimatik, Mathematik, Mikrosystemtechnik, Sensorik und Analytik, Technische Informatik.

Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen arbeiten. Voraussetzung ist hierfür ein Qualitätsmanagement der Gleichstellungsarbeit, das eine systematische und zielgerichtete Arbeit ermöglicht.

5 Neue Maßnahmen und Initiativen

Zur Erreichung der Ziele sollen nun aufbauend auf den gezeigten Schwächen und den definierten Zielen einige neue zielgerichtete Maßnahmen entwickelt werden.

Neue Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der dritten und vierten Qualifikationsebene

Die bestehenden Maßnahmen werden fortgeführt. Da bei den Bewerbungen und Einstellungen Frauen – außer im Bereich Technik - ohnehin sehr gut vertreten sind, sollen die Schwerpunkte in Zukunft v.a. bei der Entwicklung und Förderung von Frauen liegen, die bereits an der OTH Regensburg angestellt oder verbeamtet sind. Im Bereich Technik ist zudem eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt.

➤ **Wertschätzung für Familienpflichten steigern**

- Die Übernahme familiärer Pflichten soll mehr Wertschätzung erfahren, da durch Kinderbetreuung und/oder Pflegetätigkeiten wertvolle soziale Kompetenzen erworben werden, die auch im Berufsleben von Bedeutung sind. Kinderbetreuungszeiten und Pflegetätigkeiten sollen daher bei der Bewertung bei Einstellungen und Höhergruppierungen positiv bewertet werden. Bei Einstellungen und Höhergruppierungen dürfen Reduzierungen der Arbeitszeit, Auszeiten oder verlängerte Ausbildungszeiten aufgrund von familiären Pflichten nicht negativ gewertet werden.

➤ **Durchführung von Mitarbeitergesprächen, um Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Frauen aufzudecken**

- Beim nichtwissenschaftlichen Personal, vor allem auch in den Fakultäten, soll verstärkt auf die Durchführung der Mitarbeitergespräche gemäß dem Konzept der Personalentwicklung geachtet werden. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Gespräche sollen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und ggf. Aufstiegsmöglichkeiten insbesondere auch bei Frauen explizit von der Führungskraft angesprochen werden. Es wird geprüft, ob eine Abfrage der erfolgten Mitarbeitergespräche notwendig ist, um die Durchführung und damit den Austausch zu Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Frauen, zu gewährleisten.

➤ **Neue Maßnahmen für die Führungsebene der Verwaltung**

- Bei künftigen Neubesetzungen der Leitungspositionen in der Verwaltung soll individuell geprüft werden, ob die neue Leitungsposition bewusst auch mit einer Frau besetzt werden sollte, um den Frauenanteil in der Führungsebene zu erhöhen.
- Führungskräfte in der Verwaltung soll eine Schulung zur Sensibilisierung von Genderthemen angeboten werden, z.B. um Themen wie einer familienadäquate Veranstaltungs- und Sitzungsterminierung einen Weg zu bereiten.

Neue Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal

Die bestehenden Maßnahmen werden fortgeführt und um den Aspekt der Nachwuchsförderung ergänzt. Zudem soll die Attraktivität der OTH Regensburg als Arbeitgeber für Frauen gesteigert werden, um den Frauenanteil bei den Bewerbungen zu erhöhen. Transparenz und Fairness in Berufungsverfahren sind aufgrund der bisher unterschiedlichen Abläufe der dritte Aspekt der künftigen Maßnahmen.

- **Weiblichen Nachwuchs unterstützen und fördern, um Potenzial zur Rekrutierung zu schaffen**
 - Die **Einbindung der Fakultätsfrauenbeauftragten** in die **Verfahren zur Gewinnung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** muss geregelt werden. Bisher gab es hierfür aufgrund der niedrigen Fallzahlen noch keinen standardisierten Ablauf.
 - Um Öffentlichkeitsarbeit für das **Berufsbild der HAW-Professorin** zu betreiben und um auf diese Alternative aufmerksam zu machen, werden die OTH Regensburg und die OTH Amberg-Weiden gemeinsam die bestehenden Frauennetzwerke und Kontakte zu Universitäten nutzen, um dort z.B. mit Vorträgen über diese Berufsmöglichkeit zu informieren.
 - Fakultäten mit hohem Frauenanteil sollen ihre Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, z.B. durch den Ausbau von Vereinbarungen mit Universitäten zu **kooperativen Promotionen**, steigern.

- **Die OTH Regensburg als Arbeitgeber für Frauen attraktiver machen, um mehr Bewerbungen von Frauen zu erhalten**
 - Um vor allem auch Frauen anzusprechen, muss die Familienfreundlichkeit besser herausgestellt werden. Hierzu sind neue **familienfreundliche Maßnahmen auch für das wissenschaftliche Personal** geplant (s. Punkt 4.3).
 - Die Willkommenskultur soll verbessert werden. Ein erster Ansatz ist hier die Unterstützung von **Dual Career Couples**. Die OTH Regensburg ist Gründungsmitglied des Dual Career Netzwerkes Nordbayern (DCNN), das 2013 offiziell gestartet ist. Ein Ansprechpartner vor Ort an der OTH Regensburg (Referent für Personalentwicklung) wurde benannt. Das Angebot soll weiter bekannt gemacht werden.

- **Die Berufungsverfahren fair und transparent gestalten, um Benachteiligungen zu vermeiden**
 - Zur weiteren Verbesserung der Qualität von Berufungsverfahren, insbesondere im Hinblick auf Chancengleichheit sowie zur Standardisierung von Verfahren, wird der bestehende **Leitfaden für Berufungsverfahren** weiterentwickelt und die Stellungnahmen der Frauenbeauftragten und Berichtersteller überarbeitet.

Neue Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Um zur Deckung des Bedarfs an MINT-Fachkräften in der Region beizutragen, sollen die bestehenden Angebote für Schülerinnen und Studentinnen in Zusammenarbeit mit der OTH Amberg-Weiden und der Universität Regensburg auf den verschiedenen Bildungsphasen erweitert werden und einer breiteren Zielgruppe zugänglich gemacht

werden. Zusätzlich werden neue Konzepte erprobt, die, ähnlich wie das Forscherinnencamp, eine längere und praxisorientierte Bindung an die OTH Regensburg vorsehen.

➤ **Interesse wecken für MINT-Fächer in der Orientierungsphase**

- Die für Vor- und Grundschulkindern entwickelten Projekte LITTLEtech und LITTLEmath werden fortgeführt.
- Für Schülerinnen wird das Mentoring-Programm (MINToring) weiter ausgebaut. Dieses richtet sich an Schülerinnen der Oberstufe, die von Studentinnen in MINT-Fächern betreut werden und so deren Studienalltag kennenlernen können.

➤ **Unterstützung bieten während des Studiums**

- Es sollen verstärkt Maßnahmen entwickelt werden, um Studentinnen für die wissenschaftliche Tätigkeit zu begeistern.

Neue Maßnahmen zur Erhöhung des Studentenanteils in Fächern, in denen Männer unterrepräsentiert sind

Vor einigen Jahren gab es mit dem lokalen Bündnis „Neue Wege für Jungs“ bereits erste Initiativen, die sich mit der Berufs- und Studienwahl von jungen Männern beschäftigt haben. Dieses Bündnis soll neu gestartet und neue Projekte geplant werden. Erste Vorträge sind bereits organisiert. Grundsätzlich geht es im ersten Schritt v.a. um eine Sensibilisierung für die Notwendigkeit, sich auch mit dieser Zielgruppe zu beschäftigen.

Neue Maßnahmen zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

➤ **Die Zielgruppe der Beschäftigten in Elternzeit bei der Personalentwicklung berücksichtigen**

- Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll das Kontakthalten und die weitere Verbindung zum Beruf ermöglicht werden. Hierfür wird ein Leitfaden zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Gestaltung wechselnder Lebensphasen im Arbeitsumfeld der OTH Regensburg, wie zum Beispiel die für Beschäftigte in Elternzeit konzipiert. Damit soll insbesondere ein standardisierter Ablauf sichergestellt und so sowohl Führungskräften als auch Beschäftigten Planungssicherheit gegeben werden.
- Weiterbildungen sollen künftig auch stundenweise oder nur vormittags angeboten werden, um Beschäftigten in Teilzeit eine Teilnahme zu erleichtern.
- Das Familienbüro soll darüber hinaus noch besser auch als Ansprechpartner für alle Hochschulangehörigen bekannt gemacht werden.

➤ **Familienfreundliche Gestaltung von Veranstaltungs- und Sitzungsterminen**

- Veranstaltungs- und Sitzungstermine zu späten Zeiten erschweren Eltern die Vereinbarkeit. Sie sollten daher möglichst mit Rücksicht auf die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf terminiert werden. Hierbei kommt auch das Nichtüberschreiten der 10 Stunden Arbeitszeit zum Tragen.

Neue Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Qualitätssicherung

Zur weiteren nachhaltigen Verankerung der Gleichstellungsarbeit werden neue Maßnahmen ergriffen, die an drei verschiedenen Punkten ansetzen: Die Genderkompetenz der Hochschulangehörigen und die Genderaktivitäten in den Fakultäten sollen gefördert und das Qualitätsmanagement systematisch ausgebaut werden.

➤ **Genderkompetenz fördern**

- Der Gendersprachführer soll überarbeitet und neu verteilt und beworben werden, um wieder auf das Thema aufmerksam zu machen. Allen neu berufenen Professorinnen und Professoren soll ein **Gendertraining** angeboten werden. Dieses soll von einem externen Referenten oder einer externen Referentin als eintägige Veranstaltung durchgeführt werden.
- Das Informationsangebot der Frauenbeauftragten soll weiter ausgebaut werden. Für alle Interessierten (Studierende, Lehrende, Beschäftigte und ggf. Öffentlichkeit) werden ebenfalls in Kooperation verschiedene **Veranstaltungen** (insbesondere Vorträge) **mit dem Thema Gender** organisiert. Geplant ist eine Veranstaltung pro Semester.

➤ **Anreize schaffen für Genderaktivitäten in den Fakultäten**

- Zur besseren Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen auf Fakultätsebene wird ein **Gleichstellungspreis** ausgeschrieben, mit dem besonders innovative und engagierte Fakultäten oder Einzelpersonen ausgezeichnet werden.

➤ **Das Qualitätsmanagement in der Gleichstellungsarbeit ausbauen**

- Für die regelmäßigen Aufgaben in der Servicestelle Gender und Diversity werden in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Organisation **Prozessbeschreibungen** definiert. Dies garantiert transparente und effiziente Abläufe. Darüber hinaus wird angestrebt, Gleichstellung in allen Verfahren des Qualitätsmanagements als Querschnittsthema zu integrieren.

Anhang: Datenmaterial

Nichtwissenschaftliches Personal

Personal Ist-Bestand 30.06.2016						
Nichtwissenschaftliche Beschäftigte gesamt (Tarif-Beschäftigte + Beamte/-innen)						
	Gesamt		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Tarifbeschäftigte	141	130	72	50	69	80
Beamte/-innen	22	93	11	82	11	11
Insgesamt	163	223	83	132	80	91
Prozentanteil	42,2%	57,8%	38,6%	61,4%	46,8%	53,2%
Summe	386					

Tabelle 1: Frauen- und Männeranteil bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesamt

Personal-Ist-Bestand 30.06.2016 Beamtinnen/Beamte						
Dienstverhältnis	Gesamt		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. Qualifikationsebene						
B2		1				
A 16						
A 15		1				
A 14		3				
A 13	1	0				
Zusammen	1	5				
Prozentanteil	16,7%	83,3%				
3. Qualifikationsebene						
A 13	0	11				
A 12	2	12				
A 11	2	7				
A 10	7	13				
A 9	1	1				
Zusammen	12	44				
Prozentanteil	21,4%	78,6%				
2. Qualifikationsebene						
A 9	1	17				
A 8	4	11				
A 7	3	10				
A 6	1	5				
Zusammen	9	43				
Prozentanteil	17,3%	82,7%				
1. Qualifikationsebene						
A 5		1				
A 4						
A 3						
A 2						
Zusammen	0	1				
Prozentanteil	0,0%	100,0%				
Insgesamt	22	93	11	82	11	11
Prozentanteil	19,1%	80,9%	11,8%	88,2%	50,0%	50,0%
Summe	115		93		22	

Tabelle 2: Frauen- und Männeranteil bei den Beamtinnen und Beamten

Personal-Ist-Bestand 30.06.2016 Tarif-Beschäftigte inkl. Drittmittel						
Dienstverhältnis	Gesamt		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar 4. Qualifikationsebene						
E 14	1	6				
E 13	11	11				
Zusammen	12	17				
Prozentanteil	41,4%	58,6%				
vergleichbar 3. Qualifikationsebene						
E 12	1	13				
E 11	3	15				
E 10	21	56				
E 9	25	5				
Zusammen	50	89				
Prozentanteil	36,0%	64,0%				
vergleichbar 2. Qualifikationsebene						
E 9	4	1				
E 8	4	1				
E 7	1	8				
E 6	32	3				
E 5	33	10				
E 4	1	0				
Zusammen	75	23				
Prozentanteil	76,5%	23,5%				
vergleichbar 1. Qualifikationsebene						
E 3						
E 2						
AZUAR						
AZUBI	4	1				
Zusammen	4	1				
Prozentanteil	0,0%	0,0%				
Insgesamt	141	130	72	50	69	80
Prozentanteil	52,4%	47,6%	59,0%	40,0%	46,3%	53,7%
Summe	271		130		173	

Tabelle 3: Frauen- und Männeranteil bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Beförderungen (nur Stammpersonal) vom 01.07.2014 bis 30.06.2016						
Vergütungsgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubte	
Angestellte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Nach 4. Qualifikationsebene						
W3						
B2						
A16 m.Z.						
A16						
A15		1				
A14		1				
Zusammen	0	2	0	0	0	0
Nach 3. Qualifikationsebene						
A13 m.Z.						
A13		2				
A12	1	4	1	2		
A11	1	3	2	1		
A10	3	1	2			
Zusammen	5	10	5	3	0	0
Nach 2. Qualifikationsebene						
A9 m.Z.		2				
A9 E		9		1		
A8		4				
A7	2	2				
A6	1					
A5						
Zusammen	3	17	0	1	0	0
nach 1. Qualifikationsebene						
A6 E				1		
A5 E						
A4						
A3						
A2						
Zusammen	0	0	0	1	0	0
Insgesamt	8	29	5	5	0	0
Summe	47					

Tabelle 4: Frauen- und Männeranteil bei den Beförderungen

Höhergruppierungen (nur Stammpersonal) vom 01.07.2014 bis 30.06.2016						
Vergütungsgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubte	
	Angestellte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
vergleichbar 4. Qualifikationsebene						
E14	1	3				
E13 UE						
E13 h	1	2				
Zusammen	2	5	0	0	0	0
vergleichbar 3. Qualifikationsebene						
E13						
E12						
E11		2		2		
E10	1					
E9 g						
E9						
Zusammen	1	2	0	2	0	0
vergleichbar 2. Qualifikationsebene						
E9						
E8	1	1				
E7		1				
E6	6	2	2			
E5	2	1	3			
Zusammen	9	5	5	0	0	0
vergleichbar 1. Qualifikationsebene						
E3						
Zusammen	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	12	12	5	2	0	0
Summe	31					

Tabelle 5: Frauen- und Männeranteil bei den Höhergruppierungen

Bewerbungen (01.01.2015 - 31.12.2015)				
Dienstverhältnis	Bewerbungen		Einstellungen	
Beamte/Beamtinnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. Qualifikationsebene	216	71	1	0
3. Qualifikationsebene	21	24	1	0
2. Qualifikationsebene	22	76	1	2
1. Qualifikationsebene	0	12	0	1
Zusammen	259	183	3	3
Angestellte	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vgl. 4. Qualifikationsebene	71	42	5	2
vgl. 3. Qualifikationsebene	190	106	9	6
vgl. 2. Qualifikationsebene	299	61	4	3
vgl. 1. Qualifikationsebene	3	10	1	0
Zusammen	563	219	19	11
Insgesamt	822	402	22	14
Summe	1224		36	

Tabelle 6: Frauen- und Männeranteil bei den Bewerbungen

Fortbildungen (01.01.2015 - 31.12.2015)						
Dienstverhältnis	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
Beamte/Beamtinnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. Qualifikationsebene	3	7	0	0	0	0
3. Qualifikationsebene	17	23	8	0	0	0
2. Qualifikationsebene	0	21	0	0	0	0
1. Qualifikationsebene	0	0	0	0	0	0
Zusammen	20	51	8	0	0	0
Angestellte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vgl. 4. Qualifikationsebene	3	7	4	2	0	0
vgl. 3. Qualifikationsebene	10	2	6	2	2	0
vgl. 2. Qualifikationsebene	17	5	22	0	0	0
vgl. 1. Qualifikationsebene	0	0	0	0	0	0
Zusammen	30	14	32	4	2	0
Insgesamt	50	65	40	4	2	0
Summe	161					

Tabelle 7: Frauen- und Männeranteil bei den zentralen Fortbildungen (Anzahl der Personen)

Wissenschaftliches Personal

Personal-Ist-Bestand 30.06.2016 Wissenschaftliches Personal						
Dienstverhältnis	Gesamt		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Professuren						
4. Qualifikationsebene						
C 2 KW	1	2				
C 3 KW		10				
W 3		1				
W 2	33	169				
Zusammen	34	182	31	178	3	4
Prozentanteil	15,7%	84,3%	14,8%	85,2%	42,9%	57,1%
Lehrkräfte f. bes. Auf.						
4. Qualifikationsebene						
A 14	2					
A 13	1	2				
E 13	7	3				
3. Qualifikationsebene						
A 12		1				
A 11	2	3				
E 11	2	3				
E 10	1	1				
Zusammen	15	13	8	9	7	4
Prozentanteil	53,6%	46,4%	47,1%	52,9%	63,6%	36,4%
Wiss. Mitarbeiter/-innen						
4. Qualifikationsebene						
E 14						
E 13	14	48				
3. Qualifikationsebene						
E12	1	10				
E 11						
E 10						
Zusammen	15	58	5	32	10	26
Prozentanteil	20,5%	79,5%	13,5%	86,5%	27,8%	72,2%
Insgesamt	64	253	44	219	20	34
Prozentanteil	20,2%	79,8%	16,7%	83,3%	37,0%	63,0%
Summe	317		263		54	

Tabelle 8: Frauen- und Männeranteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Professuren

Jahr	Frauen	davon Teilzeit	Männer	davon Teilzeit	Frauenanteil VZ+TZ in %	Männeranteil VZ+TZ in %
30.06.2002	8	0	148	0	5 %	95 %
30.06.2005	15	2	154	2	9 %	91 %
30.06.2007	14	0	155	0	8 %	92 %
30.06.2009	15	2	148	8	9 %	92 %
30.06.2011	21	2	166	4	11 %	89 %
30.06.2013	28	3	178	5	14 %	86 %
30.06.2016	34	3	182	4	16 %	84 %

Tabelle 9: Frauen- und Männeranteil bei den Professuren im historischen Verlauf

Lehrkräften für besondere Aufgaben

Jahr	Frauen	davon Teilzeit	Männer	davon Teilzeit	Frauenanteil VZ+TZ in %	Männeranteil VZ+TZ in %
30.06.2002	1	0	2	0	33 %	67 %
30.06.2005	2	0	2	0	50 %	50 %
30.06.2007	2	0	2	0	50 %	50 %
30.06.2009	6	3	8	3	43 %	57 %
30.06.2011	11	5	10	4	52 %	48 %
30.06.2013	12	5	12	4	50 %	50 %
30.06.2016	15	7	13	4	54 %	46 %

Tabelle 10: Frauen- und Männeranteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben im historischen Verlauf

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Jahr	Frauen	davon Teilzeit	Männer	davon Teilzeit	Frauenanteil VZ+TZ in %	Männeranteil VZ+TZ in %
30.06.2007	0	0	2	0	0 %	100 %
30.06.2009	0	0	9	6	0 %	100 %
30.06.2011	1	0	38	26	3 %	97 %
30.06.2013	20	16	74	51	21 %	79 %
30.06.2016	15	10	58	26	21 %	79 %

Tabelle 11: Frauen- und Männeranteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im historischen Verlauf

Professorinnen und Professoren in den jeweiligen Fakultäten

Fakultät	Stand 01.10.2009		Stand 30.06.2011		Stand 30.06.2013		Stand 30.06.2016	
	F (%)	M (%)	F (%)	M (%)	F (%)	M (%)	F (%)	M (%)
Allgemeinwissenschaften / Mikro-systemtechnik	7 %	93 %	6 %	94 %	7 %	93 %	13 %	87 %
Architektur	27 %	73%	25 %	75 %	33 %	67 %	27 %	73 %
Bauingenieurwesen	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %	5 %	95 %
Betriebswirtschaft	14 %	86 %	23 %	77 %	21 %	79 %	25 %	75 %
Elektro- und Informationstechnik	0 %	100 %	0 %	100 %	3 %	97 %	3 %	97 %
Informatik und Mathematik	7 %	93 %	7 %	93 %	8 %	92 %	8 %	92 %
Maschinenbau	0 %	100 %	3 %	97 %	3 %	97 %	9 %	91 %
Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften	45 %	55 %	47 %	53 %	50 %	50 %	52 %	48 %

Tabelle 12: Professorinnen und Professoren in den jeweiligen Fakultäten

Hochschulgremien im WiSe 2016/2017

Gremium	Männer	Frauen	Männeranteil	Frauenanteil
Hochschulleitung	4	1	80 %	20 %
Erweiterte Hochschulleitung	12	2	86 %	14 %
Senat	14	3	82 %	18 %
Hochschulrat	17	3	85 %	15 %
Personalrat	5	4	56 %	44 %
Fakultätsräte				
Allgemeinwiss./Mikrosystem-technik	12	7	63 %	37 %
Architektur	15	5	75 %	25 %
Bauingenieurwesen	19	3	86 %	14 %
Betriebswirtschaft	17	5	77 %	23 %
Elektro- und Informationstechnik	15	4	79 %	21 %
Informatik und Mathematik	16	5	76 %	24 %
Maschinenbau	16	4	80 %	20 %
Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften	9	13	41 %	59 %

Tabelle 13: Frauen- und Männeranteil in den zentralen Gremien und Fakultätsräten

Studierende

Studienanfänger/Studienanfängerinnen Studienjahr 2016				
Fakultät	M	F	M (%)	F (%)
Allgemeinwissenschaften und Mikrosystemtechnik	136	85	61,54%	38,46%
Architektur	117	121	76,00%	50,84%
Bauingenieurwesen	234	79	74,76%	25,24%
Betriebswirtschaft	279	392	41,58%	58,42%
Elektro- und Informationstechnik	484	65	88,16%	11,84%
Informatik und Mathematik	557	184	75,17%	24,83%
Maschinenbau	532	129	80,48%	19,52%
Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften	90	393	18,63%	81,37%
Insgesamt	2.429	1.448	62,65%	37,35%

Tabelle 14: Frauen- und Männeranteil bei den Studierenden im 1. Fachsemester nach Fakultät im Studienjahr 2016 (= SoSe 2016 + WiSe 2016/2017)

Studierende (WiSe 2016/17)				
Fakultät	M	F	M (%)	F (%)
Allgemeinwissenschaften und Mikrosystemtechnik	369	263	58,39%	41,61%
Architektur	377	379	49,87%	50,13%
Bauingenieurwesen	667	225	74,78%	25,22%
Betriebswirtschaft	885	1.235	41,75%	58,25%
Elektro- und Informationstechnik	1.320	159	89,25%	10,75%
Informatik und Mathematik	1.388	363	79,27%	20,73%
Maschinenbau	1.531	325	82,49%	17,51%
Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften	250	1.101	18,50%	81,50%
Insgesamt	6.787	4.050	62,63%	37,37%

Tabelle 15: Frauen- und Männeranteil bei den Studierenden nach Fakultät jeweils zum WiSe

Absolventen/Absolventinnen im Prüfungsjahr 2016				
Fakultät	M	F	M (%)	F (%)
Allgemeinwissenschaften und Mikrosystemtechnik	75	59	55,97%	44,03%
Architektur	69	58	54,33%	45,67%
Bauingenieurwesen	119	45	72,56%	27,44%
Betriebswirtschaft	215	272	44,15%	55,85%
Elektro- und Informationstechnik	249	15	94,32%	5,68%
Informatik und Mathematik	203	43	82,52%	17,48%
Maschinenbau	343	41	89,32%	10,68%
Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften	41	221	15,65%	84,35%
Insgesamt	1.314	754	63,54%	36,46%

Tabelle 16: Frauen- und Männeranteil bei den Absolventinnen und Absolventen nach Fakultät im Prüfungsjahr 2016 (= WiSe 2015/2016 + SoSe 2016)