

Gleichstellungszukunftskonzept

Gender Equality Plan

2019

der Technischen Hochschule Ingolstadt (THI)

Dokumentation der Umsetzung bisheriger und zukünftig geplanter Maßnahmen zur
Förderung der Gleichstellung von Männer und Frauen in

Wissenschaft und Forschung

(Stand 31.12.2018)

Inhalt

1	Executive Summary	3
2	Status Quo und Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen	4
2.1	Strategische Verankerung der Gleichstellung	4
2.2	Evaluation der Gleichstellung in den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen.....	5
2.2.1	Schülerinnen und Studentinnen.....	5
2.2.2	Nachwuchswissenschaftlerinnen	5
2.2.3	Professorinnen.....	6
2.3	Evaluation der Gleichstellung in Organisation und Gremien	7
2.4	Recruiting und Personalentwicklung.....	7
2.5	Finanzmittel für die Gleichstellungsarbeit.....	8
2.6	Evaluation gleichstellungsfördernder Maßnahmen nach PP I und PP II.....	8
2.6.1	Maßnahmen für Studentinnen und Schülerinnen.....	8
2.6.2	Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	10
2.6.3	Maßnahmen für Professorinnen	11
2.6.4	Übergreifende Maßnahmen.....	13
3	Das Gleichstellungszukunftskonzept.....	14
3.1	Strategische Ziele.....	14
3.1.1	Gleichstellung unter der „Vision 10.000“	14
3.1.2	Gleichstellung in den Zielvereinbarungen mit dem Ministerium.....	15
3.1.3	Gleichstellung in den internen Zielvereinbarungen 2019-2022	15
4	Gleichstellungsfördernde Zukunftsmaßnahmen.....	16
4.2	Förderung von Doktorandinnen	17
4.3	Zukunftsmaßnahmen für Professorinnen	19
4.4	Forschung und Gender	20
4.5	Weitere gleichstellungsfördernde Zukunftsmaßnahmen	20
5	Finanzplan gleichstellungsfördernde Zukunftsmaßnahmen	21

1 Executive Summary

Die Technische Hochschule Ingolstadt (THI) hat im Jahr 2009 sowie im Jahr 2013 am Professorinnenprogramm I (PP I) und II (PP II) teilgenommen. Maßgeblich durch diese Beteiligung konnte der Anteil der Professorinnen von **vier Professorinnen in 2009** (=7,8 %) auf **18 Professorinnen in 2018** (=12,9 %) signifikant gesteigert werden.

Gemäß dem Kaskadenprinzip der Genderifizierung wurden ebenfalls bei den den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und den Studierenden in den MINT-Studiengängen der Anteil von Frauen gesteigert.

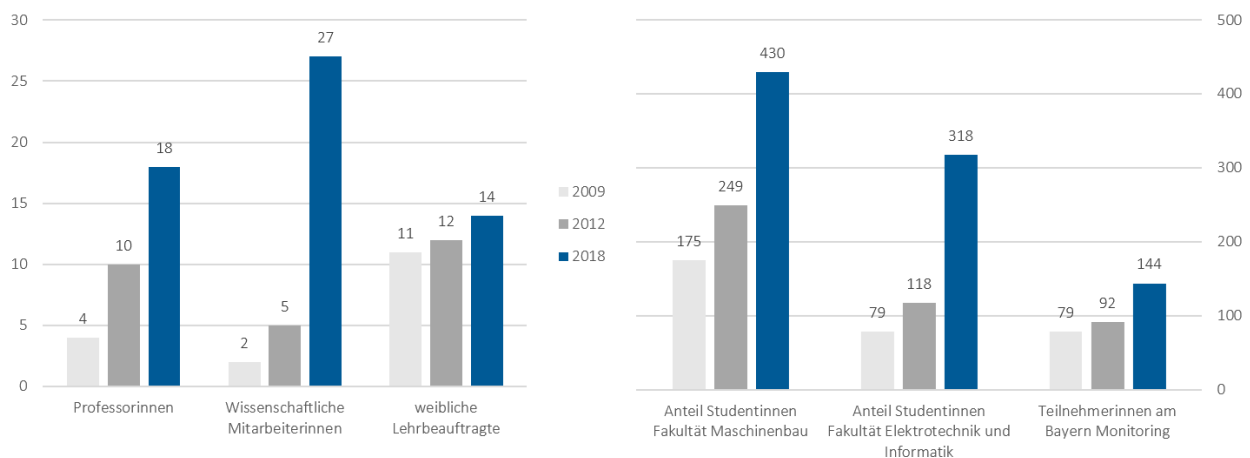


Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils als quantitative Wirkung der Frauenförderung von PP I und PP II

Neben den quantitativen Erfolgen war die THI auch qualitativ erfolgreich, z.B. mit der **Senkung der weiblichen Studienabbrecher** im MINT-Bereich unter die Durchschnittsabbrecherquoten, der **Förderung von Doktorandinnen**, der **Talentförderung** mit Fokus auf Studentinnen oder der **Zertifizierung zur familiengerechten Hochschule** in 2010, 2013 und 2016. Maßnahmen des PP I und PP II die nicht erfolgreich evaluiert wurden, wurden eingestellt (z.B. Frauentutorien).

Die insgesamt positiven Entwicklungen der THI in der Gleichstellung sind das Ergebnis einer nachhaltigen und stetig **weiterentwickelten Gleichstellungsarbeit**, auf deren Basis das nachfolgende Gleichstellungszukunftskonzept aufbaut. Dieses fokussiert stark auf den **Ausbau der THI** von aktuell 5.850 Studierenden **auf 10.000 Studierende bis 2030**; schwerpunktmäßig im MINT-Bereich. Ziel der Hochschule ist es, bei diesem Ausbau der **Gleichstellung auf den Ebenen der Studierenden** (z.B. durch entsprechende Studienangebote), der **Nachwuchswissenschaftlerinnen** (z.B. durch einen Forscherinnenförderfond) und der **Professorinnen** (z.B. durch Berufung vorgezogener Professuren) **besonderes Gewicht** zu verleihen. Deshalb beantragt die THI in Verbindung mit dem Gleichstellungszukunftskonzept für den Förderzeitraum von fünf Jahren **drei vorgezogene Professuren**.

2 Status Quo und Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen

An der 1994 gegründeten THI arbeiten, forschen und lehren aktuell **140 Professoren und rund 580 Mitarbeiter**. Sie betreuen **5.850 Studierende**, davon etwa zwei Drittel im Bereich der Ingenieurwissenschaften sowie Informatik; etwa ein Drittel im Bereich der Wirtschaftswissenschaften.

Die THI zählt zu den bundesweit **forschungsstärksten HAWs**. Dies belegt der Anteil der in der Forschung aktiven Professuren, das Forschungsdrittmittelvolumen sowie die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Mit ca. 60 stark forschungsaktiven Professoren, davon rund 20 Forschungsprofessuren mit mindestens 50 % Forschungsentlastung, und ca. 150 wissenschaftlichen Mitarbeitern setzt die THI ein **Forschungsvolumen von rund 15 Mio. Euro** pro Jahr um. Dies entspricht in etwa einem Drittel des Hochschulbudgets und hat sich in den letzten vier Jahren annähernd verdreifacht.

Die Forschung an der THI ist in **drei Forschungsinstituten** – **CARISSMA**, dem Forschungsbau und bundesweitem wissenschaftlichen Leitzentrum für Fahrzeugsicherheit; **IIMo**- dem Institut für innovative Mobilität und **InES** - dem Institut für neue Energiesysteme sowie einzelnen **Kompetenzfeldern** organisiert. Die Forschungsprojekte bündelt das Zentrum für Angewandte Forschung (ZAF), wo auch das **Graduiertenzentrum** als zentrale Dachorganisation rund um das Thema Promotion angesiedelt ist. Die drei Forschungsinstitute erfüllen die Kriterien von Forschungsschwerpunkten und sind in der **HRK-Forschungslandkarte** ausgewiesen.

Bezüglich der **Gleichstellung** hat die THI in den vergangenen Jahren insbesondere unterstützt durch die Professorinnenprogramme Erfolge erzielt. Der **Anteil der Professorinnen** konnte damit auf **12,9 %** erhöht werden; diese Quote ist insgesamt unter dem Aspekt der Gleichstellung aber noch nicht zufriedenstellend.

2.1 Strategische Verankerung der Gleichstellung und Datenmonitoring

Das Ziel der **Chancengerechtigkeit** und von **Gender Mainstreaming** ist bereits seit 2009 im **Leitbild** der Hochschule verankert. Mit dem 2009 erstellten Gleichstellungskonzept schrieb die THI ihre Ziele zur Chancengleichheit und Gender Mainstreaming fest und verankerte diesen elementaren Grundgedanken („*Chancengleichheit ist unsere Handlungsmaxime, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Stellung und Religion*“) in 2010 in den Leitsätzen. Nachfolgend die Ergebnisse zu den avisierten Ziele des Gleichstellungskonzepts 2009. Die Daten für das Monitoring werden in einem jährlichen Bericht regelmäßig an unterschiedliche Gremien übermittelt und erörtert, so z.B. im Senat, im Lenkungskreis Gender & Diversity sowie der LakoF (Landeskongferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten)

Ziele	Status 12/2018
Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren von 9,1% auf 10,9% (plus 20 %)	12,9 % Professorinnenquote – Ziel übererfüllt
Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien	Ziel nicht erreicht
Steigerung der Teilnehmerinnen im Bayern-Mentoring von 118 auf 130 Teilnehmerinnen in 2018	144 Teilnehmerinnen – Ziel übererfüllt
Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden im MINT-Bereich von 15,2% auf 18,2% (plus 20 %)	20 % Frauenanteil – Ziel übererfüllt

Steigerung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern von 14,4% auf 18,2% (plus 20 %)	25 % Frauenanteil – Ziel übererfüllt
Durchführung von Aktivitäten im Rahmen der „Familiengerechten Hochschule“	Maßnahmen umgesetzt

Abbildung 2: Ziele zur Gleichstellung im HEP 2014-2018

2.2 Evaluation der Gleichstellung in den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen

2.2.1 Schülerinnen und Studentinnen

Der Anteil der weiblichen Studierenden an der THI konnte trotz Beibehaltung der Fokussierung auf Technik und Wirtschaft seit Anfang 2000 kontinuierlich **von 25% auf 32,3% gesteigert werden**. In den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen beträgt der Frauenanteil aktuell ca. 60% und bei den **technischen Fakultäten rund 20%**, wobei insbesondere im MINT-Bereich ein überproportionaler Anstieg der weiblichen Studierenden zu beobachten ist.

Durch die Einführung von auf die Zielgruppe weiblicher Studierender ausgerichteter Studiengänge konnte der Studentinnenanteil in Fachbereichen, in denen Frauen klassisch unterrepräsentiert sind, gesteigert werden. Der Bachelorstudiengang „**User Experience Design**“, der zum WS 14/15 eingeführt wurde, wird als informationstechnischer Studiengang mit Designfokus stark von Frauen nachgefragt (Frauenanteil ca. 40%). Stark nachgefragt bei Studentinnen ist auch der **Bachelorstudiengang „Wirtschaftsingenieurwesen“** sowie der neu eingeführte englischsprachige **Bachelorstudiengang „Engineering and Management“** jeweils mit ca. 30% Frauenanteil. Hier wird speziell die Wirtschafts- und Internationalisierungsaffinität bei Schülerinnen beworben.

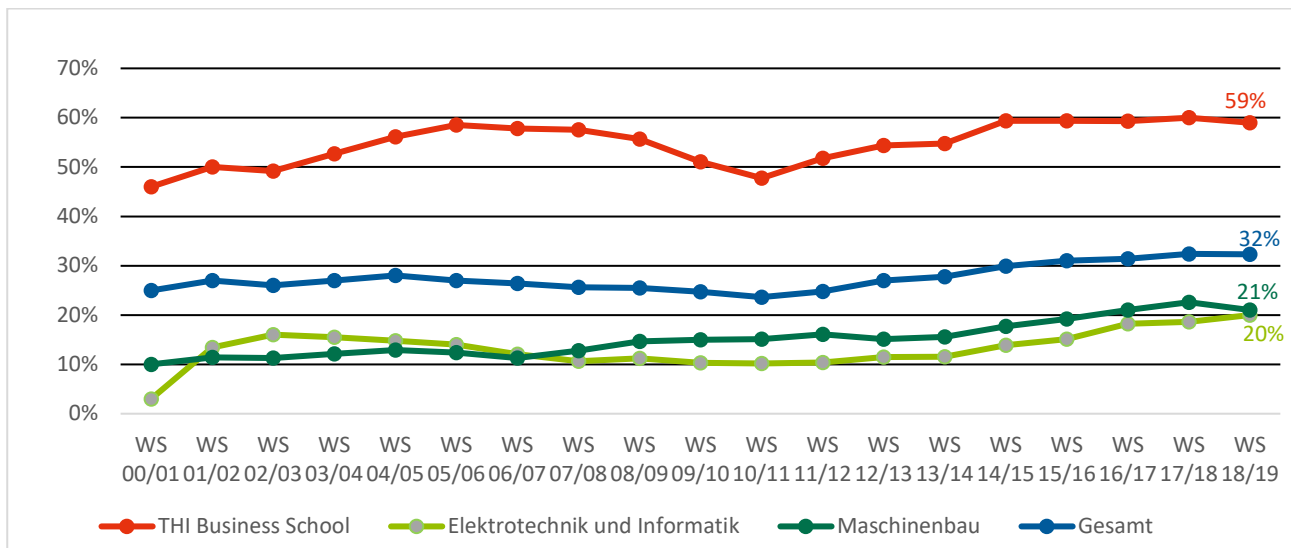


Abbildung 3: Studentinnenanteile im Zeitlauf

2.2.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seit Beginn 2009 hat sich die Zahl der weiblichen Nachwuchswissenschaftler überproportional gesteigert – und zwar von zwei bzw. 6,25% in 2009 auf 27 bzw. ca. 25% im Jahr 2018. Die Mehrheit der weiblichen Nachwuchswissenschaftlern ist in den drei Forschungsinstituten CARISSMA, IIMo und INeS bzw. in einem der kleineren Forschungskompetenzfeldern beschäftigt. Teilweise sind die Nachwuchswissenschaftlerinnen auch in

den Fakultäten tätig, insbesondere in der Fakultät Business School, die über kein eigenständiges wirtschaftswissenschaftliches Forschungsinstitut verfügt. Das Professorinnenprogramm I und II unterstützten diesen Ausbau über wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstellen, die als Fördermaßnahme der Hochschule im Rahmen von PP II geschaffen wurden.

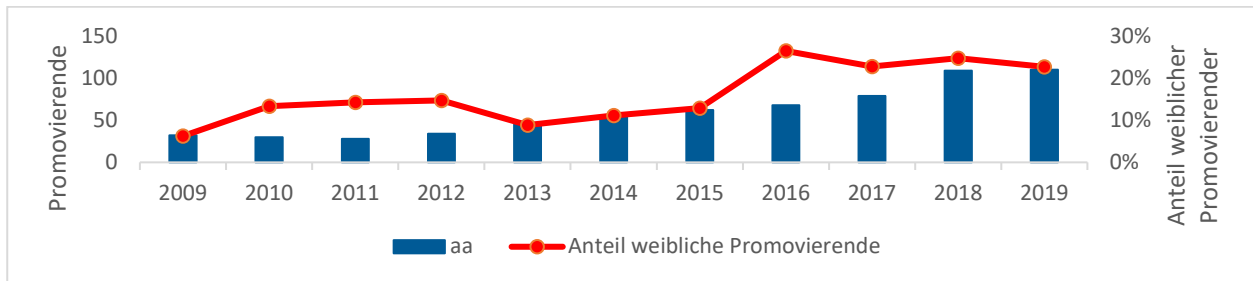


Abbildung 4: Anstieg der Promovendinnen im Berichtszeitraum

2.2.3 Professorinnen

Zum Wintersemester 18/19 sind an der THI insgesamt 140 Professorinnen und Professoren beschäftigt, davon 56 in der Fakultät Maschinenbau, 44 in der Fakultät Elektrotechnik und Informatik und 40 in der Fakultät Business School. Seit Anlaufen des ersten Professorinnenprogramms hat sich die Zahl der Professoren mehr als verdoppelt. Neu berufen wurden 76 Professuren, davon 13 Professorinnen. Trotz Beibehaltung der Schwerpunktbereiche Technik und Wirtschaft konnte so der Anteil der Professorinnen seit dem WS 08/09 von 7,8 % auf 12,9 % (WS 18/19) gesteigert werden (s. Abb. 5). Das bedeutet, dass bei den Neuberufenen eine Einstellungsquote von 17 % erreicht werden konnte.

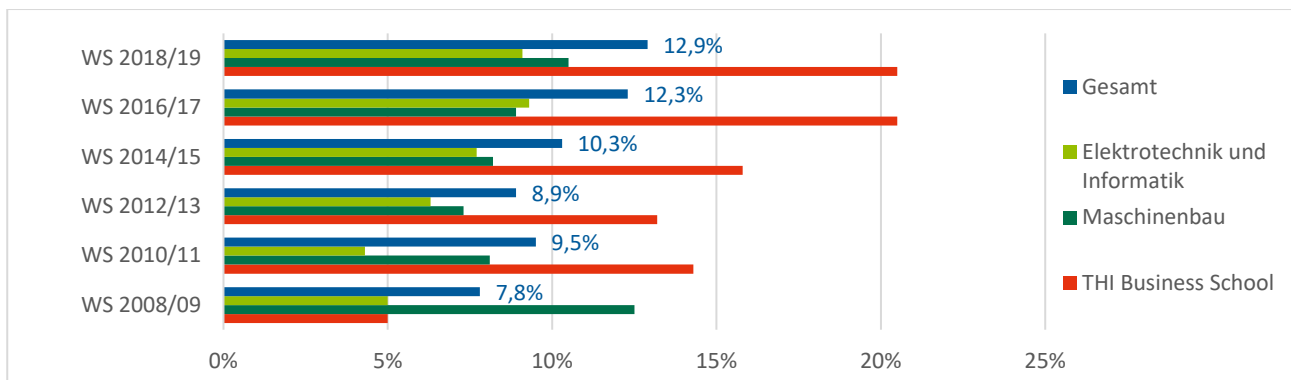


Abbildung 5: Entwicklung Frauenanteil bei den Professuren seit WS 18/19

Das aktive Bemühen zur Frauenförderung zeigt sich auch im überproportional hohen Anteil der Einladungen zu Probevorlesungen an Frauen. In den vergangenen Jahren wurden prozentual mehr Frauen als Männer zu Probevorlesungen eingeladen und dann auch überproportional Einstellungen vorgenommen. Eine Ausnahme bildet das Jahr 2018, in welchem insgesamt nur drei Berufungen umgesetzt wurden.

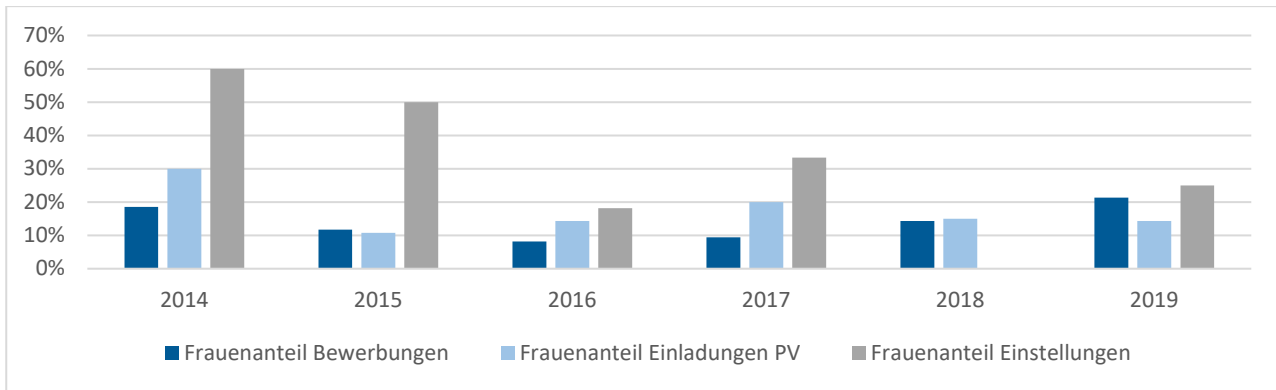


Abbildung 6: Frauenanteil bei den Bewerbungen, Einladungen und Einstellungen seit 2014

2.3 Evaluation der Gleichstellung in Organisation und Gremien

Ein Gleichstellungsziel der THI ist es, den Anteil der Frauen in Leitungsorganen bzw. –funktionen zu erhöhen. Während im Verwaltungsbereich über zwei Drittel der Leitungsfunktionen von Frauen besetzt sind, sind Frauen in den wissenschaftlichen Leitungsorganen unterrepräsentiert. Vor allem in den technischen Fakultätsvorständen und Selbstverwaltungsgremien ist es bislang nicht gelungen, den Frauenanteil zu erhöhen (s. Abb. 7). Erste Erfolge konnten hier bei den Studiengangleitungen erzielt werden, wo der Frauenanteil inzwischen bei 22 % liegt.

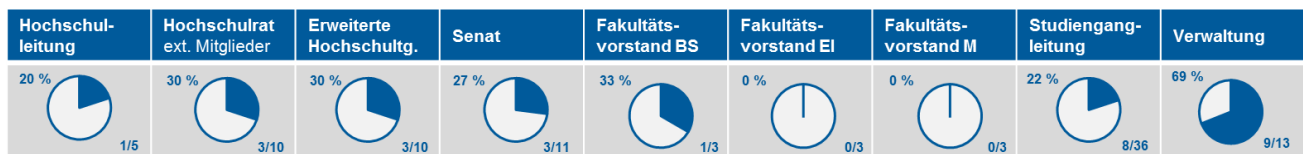


Abbildung 7: Frauen in Gremien und Leitungspositionen, Stand 12/2018

Die Ursachen der **geringen Repräsentanz von Frauen in den technischen Fakultätsgremien** liegen in der niedrigen Gesamtzahl der Professorinnen in den technischen Fakultäten und der noch andauernden Onboarding-Situationen von neuberufenen Professorinnen, so dass sie noch nicht für die höchsten Leitungsebenen der Gremien gewonnen werden konnten. Die höhere Zahl von weiblichen Studiengangleitern lässt hoffen, dass sich auch bei den Fakultätsvorständen eine Änderung in Zukunft abzeichnet.

Für eine möglichst effektive und effiziente Umsetzung ihrer Gleichstellungsziele hat die THI in den vergangenen Jahren **konsequent gleichstellungsfördernde Organisationsstrukturen aufgebaut**. Oberstes strategisches Steuerungsgremium ist der **Lenkungskreis „Gender & Diversity“**, der seit Start des PP I fest an der THI etabliert ist. Das Gremium wird vom Präsidenten geleitet. Die Interessen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen an der Hochschule werden von der **Hochschulfrauenbeauftragten** sowie den **Fakultätsfrauenbeauftragten** vertreten. Sie werden in ihrer Arbeit vom **Büro der Frauenbeauftragten** unterstützt, welches auch alle relevanten Daten sammelt und den Jahresbericht für die Gremien aufbereitet.

2.4 Recruiting und Personalentwicklung

Anfang 2019 hat die THI eine neue Abteilung **Service Recruiting und Personalentwicklung** geschaffen, der die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten sowie das Büro der Frauenbeauftragten organisatorisch zugeordnet wurden. Durch diese strategische Neuorganisation soll insbesondere auch das Personalrecruiting von

Wissenschaftlerinnen und das Employer Branding der THI, auch als familiengerechte Hochschule, gestärkt werden.

Im Recruiting wurde unter anderem eine neue Stelle für das **Active Sourcing** geschaffen, die in den Sozialen Netzwerken, wie XING und LinkedIN gezielt Frauen in Industrie und Wissenschaft auf vakante Stellen an der THI anspricht. Weiterhin wurden die Stellenanzeigen auf eine **gendersensible Sprache** hin untersucht und sowohl textlich als auch in der Bildsprache überarbeitet. Im **Leitfaden für die Ansprache der Geschlechter** finden Führungskräfte und die am Personalauswahlprozess beteiligten Mitglieder Hilfestellungen für die interne und externe Kommunikation sowie bei der Formulierung von Stellenanzeigen. Erste gezielte Schulungen dazu fanden statt, weitere **Trainingsmaßnahmen für eine konsistente gendersensible und wertschätzende Sprache** sind jährlich geplant. Zudem ist eine Handreichung zum Thema „**Diskriminierung und Vorurteile in Berufsverfahren vermeiden**“ in Arbeit.



Abbildung 8: Gleichstellungsstrukturen an der THI

2.5 Finanzmittel für die Gleichstellungsarbeit

Seit 2014 hat die THI im Rahmen von PP II rund **1,5 M-€ in gleichstellungsfördernde Maßnahmen** investiert (siehe Anhang). Der Fokus wurde auf die Schaffung von **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstellen** gelegt. Anteilig finanziert wurden aus den Mitteln auch die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterstellen für die Gleichstellungsarbeit sowie diverse Sachausgaben, bspw. strukturelle Maßnahmen zur Gewinnung von MINT-Studentinnen, Ausbau der Kinderbetreuung und familiengerechte Arbeitsstrukturen.

2.6 Evaluation gleichstellungsfördernder Maßnahmen nach PP I und PP II

2.6.1 Maßnahmen für Studentinnen und Schülerinnen

Zur Aquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (MINT-Fächer), wurden nachstehende Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept I und II umgesetzt:



Ziel: Akquirierung und Förderung von Studentinnen im MINT-Bereich

Bisher umgesetzte Maßnahmen der Gleichstellungskonzepte I und II

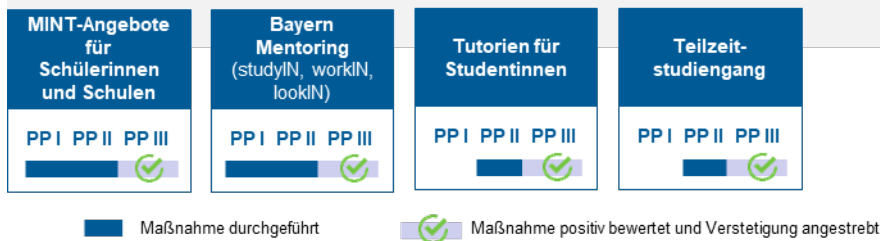


Abbildung 9: Durchgeführte Maßnahmen für Studentinnen und Schülerinnen im Rahmen von PP I und PP II

1) MINT-Angebote für Schülerinnen und Schulen

Ein besonderer Schwerpunkt bei den Angeboten für die Schülerinnen der Ober-, Mittel- und Unterstufe liegt auf den MINT-Themen, um hier früh ein Verständnis für die Inhalte eines technischen Studiums zu schaffen und Berührungsängste abzubauen. Dazu veranstaltet die THI mehrmals im Jahr **MINT-Veranstaltungen** (s. Anhang 8 „Überblick Teilnehmer MINT-Schülerinnen Projekte“).

Für Schülerinnen der 6. Klasse wird in den Sommerferien der Aktionstag **„Mädchen machen Technik“** durchgeführt, bei dem Mädchen Einblicke in die Welt der Technik erhalten und z.B. mit Lego Mindstorms erste Erfahrungen in der Steuerung von Robotern sammeln können. Beim **MINT-Aktionstag** für Schülerinnen ab der 10. Klasse besteht das Angebot, Experimente durchzuführen, Vorlesungen, Labore und die Bibliothek zu besuchen sowie in Gruppen kleine Forschungsaufgaben zu lösen. Jährlich beteiligt sich die THI am bundesweiten **Girls' Day**, den sie mit einem Angebot der **Girls' Day Akademie** erweitert hat. Bei den **Schnupperwochen für Schülerinnen** und Schüler besteht die Möglichkeit, verschiedene Lehrveranstaltungen und Projekte der Hochschule live kennenzulernen. Beim jährlichen **Forscherinnen-Camp**, welches als zweitägige Veranstaltung zusammen mit Unternehmen (Audi / Airbus) organisiert werden, sind Schülerinnen der Oberstufe Zielgruppe. Daneben organisiert die THI regelmäßig **Projekttag für Mädchen** an den 27 Partnerschulen in der Region. Ergänzt wird das Schulangebot im MINT-Bereich durch die aktuell **15 Studienbotschafterinnen**, die bei Elternabenden und Studieninformationstagen an Schulen als weibliche Rollenvorbilder über ihre Erfahrungen mit einem Studium an einer Technischen Hochschule sprechen. Die MINT-Schülerinnen Projekte sind seit Jahren gut besucht, auch wenn sich bei der Vielzahl an Angeboten gewisse Sättigungstendenzen erkennen lassen. Vor diesem Hintergrund soll neben den individuellen Veranstaltungen die institutionelle Zusammenarbeit mit den Schulen der Region weiter gestärkt werden.

2) BayernMentoring mit den drei Programmen study IN, work IN und look IN

Seit dem WS 05/06 bietet die THI im Rahmen des BayernMentoring die Programme **study IN** und **work IN** an, bei denen Studentinnen in Technik und Informatik unterstützt werden. Im Rahmen des PP I erfolgte im WS 10/11 eine Ausweitung des BayernMentoring um das Programm **look IN**, bei dem Studentinnen ihre persönlichen Erfahrungen an Schülerinnen der Oberstufe weitergeben und diese so in der Wahl ihres künftigen Studienfaches unterstützen. Die Teilnehmerzahlen sind seit Beginn von insgesamt 20 auf 144 gestiegen. Die Zahl der Schülerinnen im **look IN** ist seit dem Jahr 2017/2018 rückläufig. Um dem gegenzusteuern, hat die THI ihre Kooperationen mit den regionalen Schulen weiter ausgebaut und zusätzliche Angebote, wie die Girls' Day Akademie für Partnerschulen aufgenommen.

3) Tutorien für Studentinnen

Das Angebot von Tutorien in Mathematik speziell für Studentinnen, das im Rahmen des PPP II eingeführt wurde, wurde von der Zielgruppe nicht ausreichend angenommen. Da in dem Bereich eine geschlechterspezifische Ausrichtung nicht nachgefragt wurde, hat die THI das Angebot inzwischen wieder eingestellt.

4) Teilzeitstudiengang Betriebswirtschaft in der Business School

Im Zuge des PP II hat die THI Business School neben dem bestehenden Vollzeit-Bachelorstudiengang „Betriebswirtschaft“ seit dem WS 16/17 auch einen Teilzeitbachelorstudiengang „Betriebswirtschaft“ eingeführt. Der Teilzeitstudiengang wurde speziell für Studierende eingerichtet, die aufgrund besonderer Lebenssituationen begründeten Teilzeitbedarf haben. Die Inhalte des Teilzeitstudiengangs entsprechen dem Vollzeit-Bachelor Betriebswirtschaft, den Studierenden steht jedoch mehr Zeit zur Verfügung, um sich z.B. besser um die Betreuung ihrer Kinder oder von Angehörigen kümmern zu können. Das Interesse der relevanten Zielgruppe an dem Teilzeitstudiengang ist aktuell trotz Bewerbung des Angebots noch gering. Über eine Fortführung ist nach Beendigung des Pilotzeitraums von fünf Jahren zu entscheiden.

2.6.2 Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Bisher wurden zur Gewinnung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen die nachstehenden Maßnahmen aus dem PP I und PP II umgesetzt:

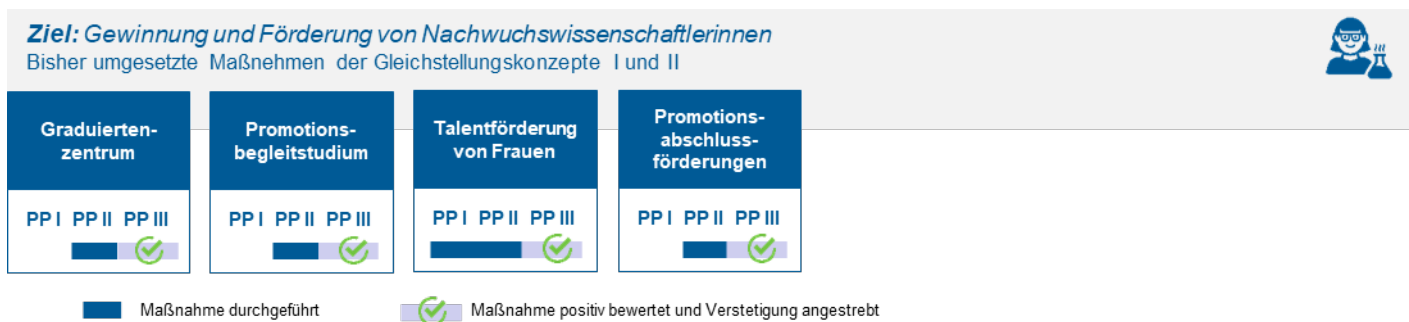


Abbildung 10: Durchgeführte Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen von PP I und PP II

1) Frauenförderung im Graduiertenzentrum

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit speziellem Fokus auf Wissenschaftlerinnen wird an der THI seit 2013 zentral im **Graduiertenzentrum** koordiniert. Dort wurden Ende 2018 **97 Nachwuchsforscherinnen und -forscher bei ihren Promotionen** betreut. Das Graduiertenzentrum verfolgt das Ziel, die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu fördern und zu vernetzen sowie Qualitätsstandards für den Promotionsprozess zu sichern und weiterzuentwickeln. Zudem dient es als Informations- und Rekrutierungsplattform für Studierende, die sich für eine Tätigkeit in der Forschung interessieren. Speziell weibliche Studierende sollen über diese Aktionen angesprochen werden und werden von der Leiterin des Graduiertenzentrums betreut.

Im Rahmen des promotionsbegleitenden Weiterbildungsangebots für Nachwuchswissenschaftler wurden ab SS 2016 Module aus den Bereichen Forschungskompetenzen, Unternehmertum und gewerbliche Schutzrechte sowie zwei fachwissenschaftliche Wahlmodule angeboten. Auch hier werden speziell die Promovenden nach individuellen Weiterqualifikationswünschen befragt und entsprechende Qualifikationsmaßnahmen organisiert. Der Anteil der Promovenden am Graduiertenzentrum konnte von 6,25 % in 2009 auf aktuell 16,3 % gesteigert werden.

2) Talentförderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Rahmen des **Talentförderprogramms** der THI wird besonderes Augenmerk auf die Förderung weiblicher Studierender und Nachwuchswissenschaftler gelegt. In den bislang vier Kohorten von **THI Talent** waren die weiblichen Studierenden überproportional vertreten. Über das Talentmanagementprogramm ist es der THI auch gelungen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgreich für Preise und Auszeichnungen zu nominieren, so ging bspw. der **Dualissimo-Preis** für besonders erfolgreiche Dualstudierende 2017 und 2019 an eine Studentin der THI. Der **Ingenieurinnenpreis des bayerischen Wissenschaftsministeriums** wurde 2016 und 2018 an eine Absolventin der THI verliehen. Darüber hinaus wurden Studentinnen der THI in jüngster Vergangenheit mit dem 2. Preis der **UX Challenge 2018** sowie dem **Alfred Gernaldi Preis 2017** ausgezeichnet. Über die aktive Unterstützung von Preisen und Auszeichnungen will die THI Anreizmechanismen für Studierende schaffen und positive weibliche Rollenvorbilder im MINT-Bereich fördern.

3) Individuelle Unterstützung bei der Suche nach Promotionsabschlussfördermöglichkeiten

Aktuell verfügt die THI noch über keine Promotionsabschlussförderung. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter sind fast ausschließlich über private und öffentliche Drittmittelprojekte finanziert und führen in diesem Rahmen ihre kooperative Promotion durch. Da eine Promotion während der Laufzeit des Drittmittelprojektes häufig nicht erfolgreich abgeschlossen werden kann, mussten bislang immer individuelle Anschlussmöglichkeiten gefunden werden, was in den meisten Fällen auch gelang. Eine Weiterentwicklung dieses Instruments ist im PP III in Form des Forschungsförderfonds geplant.

2.6.3 Maßnahmen für Professorinnen

Folgende Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen wurden im Rahmen der Gleichstellungskonzepte I und II an der THI umgesetzt.



Abbildung 11: Durchgeführte Maßnahmen für Professorinnen im Rahmen von PP I und PP II

1) Lehrauftragsprogramm „rein-in-die-hörsäle“ (LAP) mit Alumni-Effekt

Die THI unterstützt aktiv das **Qualifizierungsprogramm „rein-in-die-hörsäle“ der LaKoF** (Landeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten) Bayern, das besonders befähigte Frauen mit abgeschlossenem Hochschulstudium, die eine Karriere als Hochschulprofessorin anstreben, unterstützt. Das Programm richtet sich an Frauen, die die für eine Berufung notwendigen Qualifikationen aufweisen oder in absehbarer Zeit erwerben werden. Aus dem Lehrauftragsprogramm „rein-in-die-hörsäle“ konnte die THI seit 2014 zwölf weibliche Lehrbeauftragte akquirieren. Der Erfolg des Programms bildet sich auch darin ab, dass neu berufende THI-Professorinnen vor ihrer Berufung an dem Programm teilnahmen und jetzt im Alumni Netzwerk aktiv sind.

2) Nutzung von Profildatenbanken und Expertinnen Netzwerke

Als zusätzliches Informations- und Rekrutierungsinstrument für weibliche Hochschullehrerinnen nutzt die THI die **Profildatenbanken der LaKoF**. Vor der Veröffentlichung der Professur wird der Ausschreibungstext für Neuberufungen von der Frauenbeauftragten in die Datenbank eingestellt und es wird eine Recherche nach Expertinnen in den ausgeschriebenen Fachgebieten durchgeführt. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden so frühzeitig identifiziert und von der THI direkt kontaktiert. Bisher konnten aus dieser Quelle aber keine Nachwuchskräfte gewonnen werden. Für den weiteren Professoren aufwuchs soll auf die Datenbanken und die Expertinnen-Netzwerke nach wie vor zugegriffen werden, parallel dazu sollen über das Active Sourcing weitere Kanäle zur Ansprache erschlossen werden.

3) Einsatz von Personalagenturen in allen Berufungsverfahren als Qualitätsmerkmal

Die Einbindung einer **Personalagentur in Berufungsverfahren** ist an der THI seit dem Wintersemester 11/12 etabliert. Die Agentur bewertet die Kandidatinnen und Kandidaten nach einem einheitlichen Kriterien-schemata, welches inzwischen um das **Kriterium „Gendersensibilität“** ergänzt wurde. Eine Vertreterin der Personalagentur beurteilt dabei in einem persönlichen Gespräch die Kandidatinnen und Kandidaten u.a. auf ihre Genderfähigkeit. Das erstellte Persönlichkeitsgutachten der Agentur hat sich zwischenzeitlich als wichtige und wertgeschätzte Grundlage für die Entscheidung der Berufungskommission etabliert.

4) Sicherstellung der paritätischen Besetzung in den Berufungskommissionen

Seit 2010 wird im Prozess Berufungsverfahren darauf geachtet, dass die Berufungskommissionen verstärkt paritätisch besetzt sind. Dieses Ziel wird im Rahmen des Genehmigungsprozesses der Zusammensetzung der Berufungskommissionen durch die Hochschulleitung konsequent eingefordert. Bei der Vielzahl an Ausschreibungsverfahren in den letzten Jahren konnte aufgrund von **Mehrfachbelastungen der Professorinnen** neben der Frauenbeauftragten eine durchgehend hohe Präsenz von weiteren Frauen in den Berufungsausschüssen aber nicht konsequent realisiert werden.

5) Partnerschaft mit dem Munich Dual Career Office (MDCO)

Die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern des MDCO wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut und wird im Rahmen von Berufungen regelmäßig angeboten. So erhält der neue Professor bzw. die Professorin einen Flyer und weitere Informationen über die Möglichkeit für den Partner bzw. für die Part-

nerin zu einer ganzheitlichen Beratung und Starthilfe für den Einstieg als Wissenschaftler in der Metropolregion München. Die Nachfrage nach den Angeboten des MDCO wird bisher nur begrenzt angenommen, da die Serviceangebote aufgrund der Entfernung nach München für die Interessenten an der THI nur begrenzt attraktiv sind und insbesondere wegen der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf Angebote vor Ort** gesucht werden. Hier sind THI-seitig mehr Serviceangebote vor Ort notwendig, auch wenn über das MDCO-Netzwerk wichtige Impulse und Best Practices für die Gewinnung und Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gewonnen werden konnten.

2.6.4 Übergreifende Maßnahmen

Seit Juni 2010 trägt die Hochschule das **Zertifikat „familiengerechte hochschule“**. Dieses Zertifikat wurde 2013 und 2016 erneut bestätigt. Im Rahmen der Zertifizierung wurden umfassende Unterstützungsmaßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf eingerichtet. Dazu gehören ein **Beratungsdienst für Studierende und Mitarbeiter**, ein **Eltern-Kind-Büro** und **Räumlichkeiten zum Wickeln und Stillen** sowie **Kontingentsplätze** für Hochschulangehörige in einer campusnahen Kindertagesstätte. Eingerichtet wurden auch **Telearbeitsplätze für Mitarbeiter**, deren Anzahl sich mittlerweile auf 117 erhöht hat, sowie **Flexitage**, die beantragt werden können, um z.B. bei einem Handwerkerbesuch im Home Office arbeiten zu können. Im Jahr 2017 wurde am schulfreien Buß- und Betttag erstmalig der **THI-Familientag** durchgeführt, an dem die Kinder von THI-Beschäftigten den Arbeitsplatz der Eltern kennenlernen können und von ausgebildeten Erzieherinnen betreut werden. Das Fortbildungsprogramm der THI wurde um ein umfangreiches Angebot an **gesundheitsfördernden Maßnahmen** inkl. eines jährlichen **Gesundheitstages** ergänzt.

Parallel dazu wurden auch das Marketing sowie die Sprachregelungen gendergerecht überarbeitet. Erstellt wurde 2017 eine **neue Website zu den Gleichstellungsangeboten an der THI**. Ebenfalls entwickelt wurde ein **Leitfaden gegen Diskriminierung** sowie ein **Leitfaden für die Ansprache der Geschlechter**.

3 Das Gleichstellungszukunftskonzept

3.1 Strategische Ziele

Im Januar 2018 hat der bayerische Ministerrat den **Ausbau der THI** um 3.700 Studierende auf rund **10.000 Studierende** beschlossen. Damit kann die THI ihre „Vision 10.000“ bis 2030 umsetzen.

Kernthemen des Hochschulausbaus sind insbesondere der Ausbau von Studiengängen im Bereich der **Digitalkompetenzen**, der Aufbau von Lehre und Forschung in den Feldern **Life Sciences/Gesundheit** am Hauptstandort und der Ausbau des Bereichs **Bau/Energie/Umwelt** über einen Außencampus in Neuburg/Donau mit einer eigenen Fakultät **Nachhaltige Infrastruktur**. Der Fokus des Ausbaus liegt auf MINT-Studiengängen, deren Absolventen in der Region Ingolstadt stark nachgefragt werden. Strukturell wird im Rahmen des geplanten Hochschulausbaus die Zahl der Fakultäten von drei auf sechs erweitert; der Anteil der **MINT-Studierenden** wird von bisher 65 % bzw. 3.830 Studierenden auf 72 % bzw. **7.200 Studierenden in 2030** steigen. Details hierzu sind im Anhang dargestellt.

Mit dem avisierten Wachstum auf 10.000 Studierende vorrangig im MINT-Bereich und der Diversifizierung der Studien- und Forschungsfelder ist besonderes Augenmerk auf die Attrahierung von **weiblichen Studierenden, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen** zu legen.

Die Beteiligung am Professorinnenprogramm III soll die Hochschule bei dem Ziel, der **Etablierung der Gleichstellungsförderung** in den neuen zu etablierenden rund **25 MINT-Studiengängen**, unterstützen. Dadurch sollen der **Anteil von Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen** bereits im Aufbau dieser Studiengänge und Forschungsangebote im Fokus liegen und dadurch **Multiplikatoreffekte** im weiteren Ausbau erzeugt werden.

3.1.1 Gleichstellung unter der „Vision 10.000“

Zur Konkretisierung der Vision 10.000 wurde im vergangenen Jahr in einem iterativen Abstimmungsprozess zwischen Hochschulleitung, Fakultäten und Organisationseinheiten der Hochschulentwicklungsplan **THI 2030** entwickelt. Im Zuge des Erstellung des neuen Hochschulentwicklungsplans wurde auch ein neues **Leitbild** für die THI entwickelt. Dieses löst das bestehende im Jahr 2011 entwickelte Leitbild mit der Perspektive 2020 ab.

Unser Leitbild: Persönlichkeiten und Innovationen - für eine lebenswerte Zukunft

Abbildung 12: Leitbild der THI

Kernaussagen des neuen Leitbilds ist der Anspruch der THI als Hochschule, mit wissenschaftlichem Rüstzeug ausgestattete Persönlichkeiten zur Gestaltung der Zukunft auszubilden sowie als Wissenschaftseinrichtung über Innovationen Zukunft zu gestalten. Das neue Leitbild wurde bewusst knapp und geschlechtsneutral formuliert. Dadurch sollte bei allen Hochschulangehörigen unabhängig von Alter, Geschlecht und Herkunft eine möglichst hohe Identifikation und Einprägsamkeit erreicht werden.

Das Thema **Chancengerechtigkeit der Geschlechter ist wie in der Vergangenheit fest in den strategischen Leitsätzen verankert** („*Gegenseitige Wertschätzung, Toleranz, Offenheit und Glaubwürdigkeit bestimmen*

unser Handeln. **Chancengleichheit ist unsere Handlungsmaxime.** Wir begrüßen kulturelle Vielfalt und **gestalten eine familiengerechte Hochschule**“). Details zu Leitbild und Leitsätzen sind der Anlage zu entnehmen.

3.1.2 Gleichstellung in den Zielvereinbarungen mit dem Ministerium

Mit Bezug auf das 2018 unterzeichnete Innovationsbündnis 4.0 wird die THI im Juli 2019 eine **individuelle Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium** mit einer geplanten Laufzeit bis 2022 unterzeichnen. Das Thema **Gleichstellung** ist für die THI **eines von vier zentralen Themen** der Zielvereinbarung. Rund 20 % der bereitgestellten Gelder werden deshalb für gleichstellungsfördernde Maßnahmen verwendet.

Vorrangiges Ziel ist es dabei, den **Frauenanteil bei wissenschaftlichen Spitzenpositionen an der Hochschule weiter auszubauen** sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen stärker zu fördern.

Konkret sind folgende Ziele vorgesehen:

Zielbeschreibung
Steigerung der Zahl weiblicher Berufungen durch eine Berufsquote, die 20 % über der Professorinnenquote Stand Dezember 2017 liegt.
Ausbau des Professorinnenanteils von 17 in 12/2017 auf mindestens 21 Professorinnen 12/2021.
Steigerung der Zahl weiblicher Promovendinnen von 17 Stand 12/2018 auf 21 Doktorandinnen 12/2022.
Ausbau des Bayern-Mentoring von 144 in 12/2018 auf 150 Studentinnen in 12/2022.

3.1.3 Gleichstellung in den internen Zielvereinbarungen 2019-2022

In Abstimmung mit den Fakultäten, Instituten und Organisationseinheiten wurden die Ziele der Gleichstellung weiter konkretisiert und operationalisiert. Alle Fakultäten haben sich gegenüber der Hochschulleitung zu einer verbindlichen **Steigerung der Anzahl von Professorinnen** verpflichtet (s. Abb. 13).

Damit liegen die internen Zielvereinbarungen mit der Perspektive Ende 2022 mit einem Ziel **von 13 Professorinnenberufungen** und einer **Berufsquote von 30 % Professorinnenanteil** über den externen Zielvereinbarungen mit dem Ministerium, die auf Dezember 2021 fokussieren. Die internen Zielvereinbarungen unterstellen die **Umsetzung des Professorinnenprogramms III** als Initiator für dieses herausfordernde Frauenförderungsziel.

	Business School	Elektro- u. Informationstechnik	Informatik	Maschinenbau	Wirtschaftsingenieurwesen	Nachhaltige Infrastruktur
Status Quo 2018 Professorinnen	8 (ca. 20%)	0 (0%)	4 (20%)	4 (ca. 11%)	2 (10%)	Fakultät noch nicht gegründet
Ziel 2022 Professorinnen	4 Berufungen, 2 davon weiblich	11 Berufungen, 3 davon mind. weiblich	13 Berufungen, 3 davon mind. weiblich	4 Berufungen, 1 davon mind. weiblich	5 Berufungen, 2 davon mind. weiblich	6 Berufungen, 2 davon mind. weiblich

Abbildung 13: Interne Fakultätsziele zu Berufungen

4 Gleichstellungsfördernde Zukunftsmaßnahmen

Neben der quantitativen Steigerung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen verfolgt die THI mit dem Gleichstellungszukunftskonzept das Ziel, **neuartige gleichstellungsfördernde Maßnahmen** mit Fokus auf Nachwuchswissenschaftlerinnen aufzubauen und weibliche Nachwuchswissenschaftler darüber gezielt zu fördern. Dies soll insbesondere im Hochschulausbau **Multiplikatoreffekte** über alle Fördergruppen erreichen und stellt den Eigenbeitrag der Hochschule zur Gleichstellungsförderung dar.

Studierende	Genderattraktive MINT-Studiengänge Genderfokussierte Talentförderung
Doktorandinnen	Frauenfokussiertes Wissenschaftler-Recruiting Einrichtung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen im Rahmen von PP III Forschungsförderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen Bayern Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Professorinnen	Berufungsqualifizierende Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen Stärkung des Personalrecruiting mit Fokus „Wissenschaftlerinnen“ Einrichtung eines THI (Family) Welcome Service für Neuberufene
Allgemein	Ausbau der Krippen-Kontingentsplätze Charta „Familie in der Hochschule“ Familienfreundliche Gremien- und Vorlesungszeiten

Abbildung 14: Übersicht gleichstellungsfördernde Zukunftsmaßnahmen

4.1 Förderung von Studentinnen im MINT-Bereich

1) Gendergerechter Aufbau und Ausbau des Studienangebots

Im Rahmen des Hochschulausbaus mit neuen MINT-Studiengängen soll das Erfolgskonzept des Bachelorstudiengangs **User-Experience-Design** auf geplante neue Studiengänge im MINT-Bereich übertragen werden. Es sollen so **technische Studiengänge** mit hoher Nachfrage auch **weiblicher Studieninteressierter** entwickelt werden. Dazu sind ingenieur- und informatikfokussierte Studiengänge mit thematischen Inhalten zu verknüpfen, welche attraktiv für weibliche Studieninteressenten sind. Dies gilt an der THI für die neu aufzubauenden **Life-Science-Studiengänge**, welche Inhalte der Informatik (Computational Health) bzw. der Elektrotechnik (Digitale Gesundheitstechnik) gezielt mit einem **medizinischen Basiscurriculum** kombinieren, was eine erhöhte Nachfrage weiblicher Studierender fördern soll. Im Vergleich zu ähnlichen Studienangeboten anderer Hochschulen sind diese Fächer bereits in den frühen Phasen des Studiums anzusiedeln. Ein weiteres Beispiel hierzu ist der zum Wintersemester 2019/20 neu einzurichtende **Bachelorstudiengang „Technisches Design“**, der als ingenieurwissenschaftlicher Studiengang ebenfalls weibliche Studieninteressenten gezielt ansprechen soll. Neben diesen Aspekten ist bei der **curricularen Gestaltung** der jeweiligen Module eine gendergerechte inhaltliche Konzipierung zu berücksichtigen.

2) Genderfokussierte Talentförderung

Im Sommersemester 2016 startete die THI ihr Talentförderungsprogramm für besonders erfolgreiche und engagierte Studierende. Jedes Jahr werden rund 30 Studierende in dieses Begabtenprogramm, das über rund eineinhalb Jahre läuft, aufgenommen. Die Auswahlkommission unter Leitung der Vizepräsidentin Lehre hat bisher im besonderen auch darauf geachtet, **talentiertere weibliche Studierende zu fördern**. Zukünftig soll das Talentprogramm noch stärker auf begabte Studentinnen ausgeweitet werden, u.a. mit dem Ziel **weibliche Talente** frühzeitig für eine spätere Tätigkeit als **wissenschaftliche Mitarbeiterin** in Forschungsbereichen der THI zu gewinnen.

4.2 Förderung von Doktorandinnen

1) Frauenfokussiertes Wissenschaftler-Recruiting

Das Nachwuchs-Recruiting für eine wissenschaftliche Forschungstätigkeit an der THI soll konsequent ausgebaut werden. Dazu sollen insbesondere auch die besten weiblichen Bachelor- und Masterstudierenden in höheren Semestern vom **Graduiertenzentrum** frühzeitig und gezielt auf die Möglichkeit zur Promotion an der THI hingewiesen werden. Dort soll auch das Angebot der **Promotionsberatung insbesondere für weibliche Studierende** ausgebaut werden. Über das **Karriere-Portal** und über aktives Recruiting über soziale Medien wie LinkedIn sollen weitere Schritte eingeleitet werden, speziell Master-Absolventinnen auch aus dem Alumni-Netzwerk der THI für eine Promotion zu gewinnen. Zusätzlich findet jährlich ein „**Tag der Forschung**“ etabliert werden, der neben Vorträgen über „Promovieren an der THI“, konkrete Stellenausschreibungen vorstellt und Einblicke in die Labore und aktuelle Forschungsarbeiten der THI gibt. An diesem Tag können spezielle Netzwerk-Möglichkeiten zu Wissenschaftlerinnen an der THI organisiert werden.

2) Einrichtung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen im Rahmen von PP III

Im Rahmen von PP II konnte der Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere durch die **Kombination der Professorinnen-Berufung** mit der Finanzierung einer **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle**, der eine Promotionsmöglichkeit offeriert wird, deutlich gesteigert werden. Auch im Rahmen von PP III soll dieses erfolgreiche Modell fortgeführt werden.

3) Forschungsförder-Fonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Als eine zentrale Personalentwicklungsmaßnahme zur Stärkung des Wissenschaftlerinnennachwuchs plant die THI, einen **Forschungsförderfond für Nachwuchswissenschaftlerinnen** einzurichten. Damit soll ein wirksames Instrument bereitgestellt werden, um Nachwuchswissenschaftlerinnen an der THI aktiv zu fördern und bestehende Hemmnisse im Rahmen einer Promotion zu überwinden helfen.

Der Forschungsfonds soll Nachwuchswissenschaftlerinnen über verschiedene Förderlinien unterstützen: Die Finanzierung aus dem Fonds soll **kompetitiv vergeben** werden und insbesondere für die Institutionsleiter attraktiv sein, Doktorandinnen gezielter einzustellen.

- **Anschub-Förderung für Promotionsvorhaben**

Die Anschub-Förderung für Promotionsvorhaben soll Absolventinnen eines Masterstudiengangs offen stehen, die ein kooperatives Promotionsvorhaben an der THI planen. Mit der Förderung sollen die Nachwuchswissenschaftlerinnen an einem der Forschungsinstitute der THI ein Promotionsprojekt vorbereiten können; eine spätere drittmittelfinanzierte Tätigkeit im Forschungsinstitut ist dazu geplant. In dieser Phase werden sie von der THI anteilig als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen vergütet.

- **Zwischenfinanzierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Für Doktorandinnen der THI sollte die Finanzierung für die Dauer der Promotion von drei bis vier Jahren gesichert sein. Aufgrund teilweise kürzerer Laufzeit von Drittmittelprojekten soll über den Fonds eine Zwischenfinanzierung ermöglicht werden. Dem Betreuer der THI steht die Möglichkeit offen, eine Zwischenfinanzierung der Promotionsstelle zu beantragen, um so bei fehlenden Drittmitteln einen Zeitraum von bis zu einem Jahr zu überbrücken.

- **Unterstützung bei der Kinderbetreuung und familiäre Aufgaben**

Über den Fonds sollen auch bedarfsbezogen zusätzliche Kinderbetreuungsplätze am Kinderhort/Kindergarten, mit dem die THI eine Kooperationsvereinbarung unterhält, speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen finanziert werden. Dies soll es Nachwuchswissenschaftlerinnen ermöglichen, ihr Promotionsvorhaben uneingeschränkt fortzusetzen, wenn die Regelbetreuung für ihre Kinder ausfällt oder wissenschaftliche Arbeiten außerhalb der Regelbetreuung stattfinden, z. B. durch den Besuch wissenschaftlicher Tagungen, Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchsprofessorinnen sowie notwendige wissenschaftliche Tätigkeiten außerhalb üblicher Dienstzeiten.

4) BayernMentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen (graduate IN)

Das seit Jahren erfolgreich an der THI etablierte BayernMentoring mit den drei Stufen look IN, work IN und study IN soll zukünftig auf die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeweitet werden. Mit dem Programm **graduate IN** sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen an der THI zukünftig Zugang zu erfahrenen und erfolgreichen Mentoren aus Wissenschaft und Forschung erhalten. Dieses Mentorinnenprogramm soll einen konstruktiven Austausch zwischen promovierten Wissenschaftlerinnen an der Hochschule oder in Forschungsabteilungen von Unternehmen und Doktorandinnen bieten.

Die grundlegende Basis des Programms graduate IN bilden die drei Module **Mentoring – Training – Networking**. Im Zentrum steht dabei das Modul *Mentoring*. Bei dieser One-to-one-Mentoring Form arbeitet eine Mentorin mit jeweils einer Mentee. In regelmäßigen Abständen treffen sich Mentorin und Mentee zu persönlichen Gesprächen, um einen stetigen Austausch zu gewährleisten und weitere Schritte des Qualifikationsprozesses zu planen. Ergänzt wird das Programm um die Module Training und Networking. Das Modul *Training* dient dazu, die (Schlüssel-)Kompetenzen der Mentees, die sie in ihrer aktuellen Qualifikationsphase unterstützen, zu fördern. Das Modul *Networking* soll die Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Vernetzung mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft zu unterstützen sowie die Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen untereinander fördern. Dazu sind spezielle Veranstaltungen und Events vorgesehen.

4.3 Zukunftsmaßnahmen für Professorinnen

Zur Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen sind folgende Zukunftsmaßnahmen für angehende Professorinnen geplant:

1) Berufungsqualifizierende Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Nachwuchswissenschaftlerinnen der THI sollen aktiv auf ihrem Weg zur Professur unterstützt werden. Dazu soll regelmäßig ein **Berufungstraining für Nachwuchswissenschaftlerinnen** angeboten werden. Das Angebot richtet sich an aktuell Promovierende sowie weibliche PostDocs, die eine Bewerbung auf eine Professur planen. Das Programm soll den Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit bieten, ein Bewerbungsverfahren möglichst realistisch zu proben. Vorgesehen ist in dem Training ein Testvortrag vor einer „Berufungskommission“ mit anschließender Diskussion und einem Kolloquium. So kann die Berufungssituation möglichst realistisch geprobt werden. Zu dem Training soll auch eine Supervisorin eingeladen werden, die im Anschluss sowohl der Nachwuchswissenschaftlerin als auch den Kommissionsmitgliedern zum einen aus einer Genderperspektive und zum anderen aus der Perspektive der Hochschule Feedback geben kann.

2) Stärkung des Personalrecruitings mit Fokus „Wissenschaftlerinnen“

Über die Erweiterung der **THI Karriere-Website** sowie die Nutzung von **Social Media Plattformen** sollen Wissenschaftlerinnen sowohl für Professuren wie auch für Doktorandenstellen gezielt angeworben werden. Vorgesehen sind interaktive Angebote, Videos und Testimonials, in denen ausführlich über die wissenschaftliche Karriere an der THI informiert wird. Geplant ist auch die **Einrichtung von Social Media Karriere-Botschafter/Innen**, die ihr persönliches Netzwerk in XING, LinkedIn und anderen Karrierenetzwerken nutzen, um promovierte Frauen auf Professuren an der THI aufmerksam zu machen und zu einer Bewerbung zu motivieren. Auch in den **Stellenausschreibungen** soll die Gleichstellungsarbeit der THI noch stärker in den Fokus gerückt werden.

Das von der Bundesregierung beschlossene **Tenure-Track-Programm** für Fachhochschulen kann ebenfalls ein Baustein in der Steigerung von weiblichen Nachwuchsprofessuren werden. Dieses wird sich in der Konzeptionsphase auf die Frauenförderung fokussieren. Dies gilt sowohl bei der Rekrutierung von berufserfahrenen Hochschulabsolventinnen, die die wissenschaftliche Qualifikation über das Tenure-Track-Programm nachholen wie auch bei der Vermittlung von Wissenschaftlerinnen, die im Rahmen des Tenure-Track ihre berufliche Erfahrung sammeln.

3) Einrichtung eines THI (Family) Welcome Service für Neuberufene

In Ergänzung zu den Angeboten des Munich Dual Career Service soll an der THI ein Welcome Service für Neuberufene unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe von Professorinnen eingerichtet werden. Der Welcome Service soll Neuberufenen und ihren Familien eine **umfassende Beratung & Unterstützung** bieten, um ihnen den Start an der Hochschule zu erleichtern. Als zentrale Kontakt- und Anlaufstelle bietet er fachkundige und kompetente Beratung zu Themen wie Unterkunft & Wohnen, Kinder & Schule sowie Dual Career & Region an.

4.4 Forschung und Gender

Die THI verfolgt den Ansatz, dass Forschung und Innovation sich am Nutzen für alle Menschen orientieren müssen– unabhängig von Geschlecht, Alter oder weiteren Vielfältigkeitsaspekten. Um gezielt Frauen für Forschungsprojekte zu gewinnen, soll der Forschungsfonds Nachwuchswissenschaftlerinnen über verschiedenen Förderlinien, wie der Anschub-Förderung für Promotionsvorhaben, der Zwischenfinanzierung von Doktorandinnen zur Projektfinanzierung oder zur Unterstützung bei familiären Aufgaben einschließlich Kinderbetreuung unterstützen.

Auch bei den Forschungsinhalten wird z.B. im Rahmen der Verkehrssicherheit bei der Entwicklung von Crash Test Dummies oder im Bereich von selbstfahrenden Verkehrsmitteln auf die speziellen Anforderungen von Frauen eingegangen.

4.5 Weitere gleichstellungsfördernde Zukunftsmaßnahmen

1) Weiterer Ausbau der Kinderbetreuungsplätze an der Hochschule

Als eine der Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf stellt sich eine zuverlässige Kinderbetreuung dar. Aufgrund des anhaltenden Engpasses bei der Verfügbarkeit von **Kinderbetreuungsplätzen in der Region** plant die THI die Zusammenarbeit mit der mobilen familie, einem Verein, der flexible Betreuungsmöglichkeiten bietet, auszubauen. Dazu sollen zusätzliche Kontingent-KiTa-Plätze in Zusammenarbeit mit der bürgerhilfe Ingolstadt geschaffen werden. Auch am neuen Campusstandort in Neuburg sind eigene Kinderbetreuungsplätze geplant.

2) Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“

Um sich im regionalen und überregionalen Hochschulverbund noch stärker mit anderen Hochschulen über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium auszutauschen, wird die THI im Oktober 2019 die **Charta „Familie in der Hochschule“** unterzeichnen und somit dem **Best Practice Club** beitreten. Hier sind bereits 111 Hochschulen vertreten, die zu regelmäßigen Arbeitstreffen zusammenkommen.

3) Familienfreundliche Gremien- und Vorlesungszeiten

Um die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familientätigkeit von Hochschulangehörigen zu erleichtern, sollen bei der Festlegung der Gremien- und Vorlesungszeiten zukünftig noch stärker die Belange von Hochschulangehörigen mit Kindern berücksichtigt werden. Der obligatorische Gremien-Montag sowie mehrwöchige Vorlaufzeiten bei der Gremiendatierung schaffen bereits heute **langfristige Planungssicherheit**. Außerdem soll darauf geachtet werden, bei der individuellen **Vorlesungsplanung** noch stärker als bisher **familiäre Erfordernisse** insbesondere bei kinderbetreuenden Professorinnen und Professoren zu berücksichtigen.

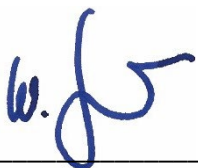
5 Finanzplan gleichstellungsfördernde Zukunftsmaßnahmen

Die THI wird über das PP III insgesamt **drei vorgezogene Professuren zuzüglich wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen** berufen.

Dazu wurde über **fünf Jahre ab 2020 bis 2025** eine 50 %-Förderung auf ein Gesamtbudget von durchschnittlich 495.000 € p.a. (165.000 € p.a. pro Professur) beantragt – insgesamt also eine **Förderung von 1.237.500€**.

Neben der **Eigenbeteiligung in Höhe von 1.237.500 €** aus der Beschäftigung von zusätzlich drei Professorinnen und drei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen plant die THI an zusätzlichen **gleichstellungsfördernden Zukunftsmaßnahmen** im Förderzeitraum **600.000 €** einzubringen. Diese teilen sich auf die oben dargestellten Maßnahmen wie folgt auf:

Fördermaßnahme	Personal-/ Sachkosten (2020-2025)
Gendergerechter Auf-/Ausbau von MINT-Studienangeboten	50.000 €
Genderfokussierte Talentförderung	30.000 €
Frauenfokussiertes Personal-Recruiting	200.000 €
Forschungsförderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen	200.000 €
Bayern-Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen	25.000 €
Berufungsqualifizierende Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	20.000 €
Einrichtung Family-Welcome Service	40.000 €
Ausbau der Kinderbetreuungsplätze	35.000 €
Summe	600.000 €



Prof. Dr. Walter Schober

Präsident THI