Technische Hochschule Ingolstadt

GENDER EQUALITY PLAN

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort 3
2. Ausgangslage und Ziele 4
3. Daten, Ressourcen und Schulungen: Übergreifende Maßnahmen 6
   3.1 Ressourcen 6
   3.2 Datenerhebung und Monitoring 6
   3.3 Schulungen 7
4. Maßnahmen in den verschiedenen Themenbereichen 7
   4.1 Life-Balance und Organisationskultur 7
   4.2 Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg 8
   4.3 Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung 10
   4.4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalten 11
   4.5 Maßnahmen gegen Diskriminierung und geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung 12
5. Selbstverpflichtung 13

1. Vorwort

Der vorliegende Gender Equality Plan (GEP) wurde 2026 einer Aktualisierung unterzogen. Der GEP wurde in der Sitzung des Senats vom 23.02.2026 zustimmend zur Kenntnis genommen und von der Hochschulleitung in der Sitzung vom 03.03.2026 beschlossen. Die Veröffentlichung erfolgt auf der Webseite der THI. Das vorliegende Dokument ist gleichzeitig das Gleichstellungskonzept der THI gemäß dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGlG).

Die zugrundeliegenden Daten werden in einem kennzahlenbasierten Bericht jährlich zum Stichtag 31. Dezember erhoben und aktualisiert.

Basierend auf der Analyse der erhobenen Daten, den Vorgaben der Europäischen Kommission, dem rechtlichen Rahmen und den verfügbaren Ressourcen ergreift die THI Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Geschlechtergleichheit. Die im vorliegenden Dokument beschriebenen exemplarischen Maßnahmen sind nachstehend tabellarisch zusammengefasst. Über weitere Maßnahmen informiert u.a. die THI-Website.[1]

Status	Bezeichnung	Erklärung
	geplant	Maßnahmen, die vorgesehen sind und sich in Vorbereitung befinden
	initiiert	Maßnahmen, die bereits gestartet sind und in ersten Schritten umgesetzt werden

Status	Bezeichnung	Erklärung
	laufend	Maßnahmen, die sich aktuell in der aktiven Umsetzung befinden
	verstetigt	Maßnahmen, die institutionalisiert und fest in bestehende Strukturen integriert sind

Vorgaben der Europäischen Union	Maßnahmen der THI	Status
Ressourcen	Transparente Aufschlüsselung der für Gender Equality und Diversity verwendete Mittel	
Datenerhebung und Monitoring	Quantitative Kennzahlen: Gender-Controlling	
	Anti-Diskriminierungs-Umfrage mit besonderem Fokus auf Gender und Diversity	
Schulungen	Verpflichtende Basisschulungen zu den Themen Gender & Diversity für Neuberufene und Führungskräfte	
	Schulungsmaßnahmen zur Awareness-Raising & Gender Biases für Mitarbeitende	
	Kulturelle Sensibilisierung für internationale Studierende	
Life-Balance und Organisationskultur	Ausbau der Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens	
	Maßnahmen der Life-Balance für Hochschulangehörige	

[1] Unter https://www.thi.de/service/gleichstellung-und-vielfalt/ sowie https://www.thi.de/hochschule/ueber-uns/hochschulorganisation/buero-der-frauenbeauftragten/.

Vorgaben der Europäischen Union	Maßnahmen der THI	Status
Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg	Leitfaden zur diversitätsgerechten Personalauswahl und -beförderung	
	Förderfonds für Wissenschaftlerinnen	
	Fortführung des Professorinnen Programms	
	Fortführung von BayernMentoring	
	Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“	
	Professional Tenure Track-Programm	
	Einführung eines Mentoringprogramms für potenzielle Professorinnen	
Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung	Analyse von Barrieren bei der Gleichberechtigung in Führung und Entscheidungsfindung	
	Familienfreundliche Gremienarbeit	
	Förderung von Führung in Teilzeit	
Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalten	Reflexion über die Integration von geschlechtsspezifischen Anforderungen in die Forschung	
	Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden zu diversitätsorientierter Lehre	
	Angebot von interkulturellen Workshops für ausländische Studierende	
Maßnahmen gegen Diskriminierung und geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	Richtlinie für Respekt und zum Schutz aller Hochschulmitglieder vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	
	Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung	
	Übergreifenden Kompetenzteams für Diskriminierungsthemen	
	Prävention von Antisemitismus	
	Konfessionsübergreifender Raum der Stille	

2. Ausgangslage und Ziele

Die THI verfügt seit 2009 über ein Gleichstellungskonzept und hat 2022 in einem hochschulweiten Prozess ein Leitbild für Diversity erarbeitet. Die Gleichstellung aller Geschlechter, die Erhöhung des Frauenanteils unter Lehrenden und Studierenden sowie ein respektvoller Umgang miteinander sind hierin als zentrale Ziele festgehalten. Die THI ist davon überzeugt, dass eine ausgewogene Repräsentation der Geschlechter Horizonte erweitern und Arbeitsergebnisse verbessern kann. Geschlechteraspekte sollen in der Forschung, der Kommunikation und der Arbeitsorganisation berücksichtigt werden.

Für die Umsetzung ihrer Gleichstellungsziele hat die THI gleichstellungsfördernde Organisationsstrukturen aufgebaut. Neben einer Gleichstellungsbeauftragten Verwaltung und hochschulweiten sowie fakultätsinternen Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst existiert seit 2012 der Lenkungskreis Gender und Diversity als strategisches Steuerungsgremium. Dieser wird von der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst geleitet.

Als Technische Hochschule mit fünf technischen und einer wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ergreift die THI seit Jahren Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter Lehrenden und Studierenden. Lag der Frauenanteil unter den Professuren 2009 bei 7,8 % und 2018 noch bei 12,9 %, beträgt er 2025 19 %.

Der Frauenanteil unter den Studierenden stieg im gleichen Zeitraum von 25 % im Jahr 2009 auf 32 % im Jahr 2025, mit einem starken Anstieg in den ingenieur- und informatikwissenschaftlichen Studiengängen von 14 % auf 22,4%. Damit rangiert die THI u.a. bedingt durch den hohen Anteil internationaler Studierender mit einer geringen Repräsentanz von weiblichen Studierenden unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von ca. 26 % weiblicher Studierender in den Ingenieurwissenschaften/Informatik).[2]

Die Stellen sowie Führungspositionen in den wissenschaftsstützenden Bereichen sind überwiegend weiblich besetzt (Frauenanteil 70 % an allen Stellen und 60 % an Führungspositionen).

Weitere Kennzahlen zum Vergleich der Anteile und Position von Frauen und Männern an der THI wurden zuletzt zum 31.12.2025 erhoben und sind in Anlage 1 zusammengefasst.

Die externen Zielvereinbarungen der THI mit dem Wissenschaftsministerium im Bereich Gleichstellung werden im Rahmen des Hochschulvertrags im Fünfjahresturnus vereinbart. Die aktuellen Zielbeschreibungen (gültig bis Ende 2027) lauten:

- Realisierung einer Quote von 25 % bei weiblichen Neuberufungen bei Professuren
- Ausbau des Förderfonds für Wissenschaftlerinnen
- Fortführung Phase III des Professorinnen Programms und Beteiligung an Professorinnenprogramm 2030
- Ausbau der Professorinnen in den obersten Leitungsgremien um mindestens ein Drittel (von 6 auf 8)
- Umsetzung und Monitoring des Gender Equality Plans

Für die Umsetzung dieser Ziele werden in Summe ca. 1,3 M-€ aus dem Strategiefonds des Hochschulvertrags eingeplant.

Die THI orientiert sich in ihren Zielen für die Erhöhung der Frauenanteile am Kaskadenmodell gemäß BayHIG Art. 23. Für den Zeitraum 2023 bis 2027 strebt die THI eine Berufungsquote weiblicher Professorinnen in Höhe von 25 % an. Bei Erfüllung dieser Zielquote steigt der Frauenanteil unter den W2-Professuren von 17,4 % in 2022 auf 19,4 % in 2027.

Das Kaskadenmodell wird ebenfalls auf die Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden angewandt. Da die wissenschaftlichen Mitarbeitenden der THI zu über 90 % den Ingenieurwissenschaften einschließlich der Informatik zuzuordnen sind, wird hier angesichts der Studentinnenquote in dieser Fächergruppe von derzeit gut 22 % und einer entsprechend positiv zu bewertenden Ausgangslage von 23 % wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Jahr 2022 eine Steigerung auf 25 % im Jahr 2027 angestrebt.

Zudem soll bis 2027 in jeder Fakultät mindestens ein weibliches Mitglied im Fakultätsvorstand vertreten sein und die Hochschulleitung zu mindestens 40 % aus Frauen und Männern bestehen.

[2] https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html

3. Daten, Ressourcen und Schulungen: übergreifende Maßnahmen

3.1 Ressourcen

Transparente Aufschlüsselung der für Gender Equality und Diversity verwendete Mittel

Status: laufend

An der THI gibt es bislang keine zentrale Ressourcen- und Budgetübersicht zu Gender Equality und Diversity. Im Zuge der Umstellung auf SAP wird eine transparente Aufschlüsselung der Ressourcen in diesem Bereich erarbeitet, die zukünftig an dieser Stelle übersichtsartig dargestellt werden soll.

Bis zur Umsetzung des umfassenden Ressourcenmonitorings werden im Folgenden die Personalressourcen für entsprechende Funktionsstellen kurz dargestellt. Für die im vorliegenden Dokument aufgeführten Maßnahmen sind die kostenmäßigen Auswirkungen jeweils angegeben.

Die Personalressourcen für Funktionsstellen im Bereich Gleichstellung verteilen sich auf die Gleichstellungsbeauftragten in der Wissenschaft und der Verwaltung. Hierin sind Freistellungen für die Lehre im Umfang von 13 SWS pro Semester für die Gleichstellungsbeauftragten in der Wissenschaft auf Hochschul- sowie Fakultätsebene enthalten, Personalmittel in Höhe von 30 Stunden für das Büro der Gleichstellungsbeauftragten für Frauen in der Wissenschaft und Kunst und eine 30-Stunden-Stelle für die Gleichstellungsbeauftragte in der Verwaltung inklusive des Aufgabenbereichs Antidiskriminierung und Anlaufstelle sexuelle Belästigung. Die Personalmittel belaufen sich hiermit auf ca. 200.000 EUR.

3.2 Datenerhebung und Monitoring

Quantitative Kennzahlen: Gender-Controlling

Status: laufend

Die unter Kapitel 2 und in Anlage 1 dargestellten sowie weitere interne quantitative Kennzahlen wurden initial zum 31.12.2022 erhoben. Sie werden seither jährlich mit Stichtag zum 31. Dezember erfasst, in der Hochschulleitung in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten Verwaltung und Wissenschaft analysiert und dem Senat vorgestellt. Sie bilden die Basis zur Evaluation laufender und zur Entwicklung neuer Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit.

Anti-Diskriminierungs-Umfrage mit besonderem Fokus auf Gender und Diversity

Status: verstetigt

Eine in den vergangenen Jahren von einer Studierendengruppe durchgeführte Anti-Diskriminierungs-Umfrage wurde 2025 im zweijährigen Turnus verstetigt und wird über die Hochschulleitung verteilt. Die Umfrage soll Diskriminierungserfahrungen bei allen Hochschulangehörigen mit besonderem Fokus auf Gender Equality erfragen und auch intersektional ausgewertet werden. Es wurden dabei zwei getrennte Umfragen implementiert: eine für die Studierenden sowie eine für die Beschäftigten der THI.

3.3 Schulungen

Verpflichtende Basisschulungen zu den Themen Gender & Diversity für Neuberufene und Führungskräfte

Status: verstetigt

Für neuberufene Professorinnen und Professoren ist der Themenblock Gender und Diversity im verpflichtenden Neuberufenen Programm enthalten. Des Weiteren werden 2026 die E-Learnings zum Thema „Unconscious Bias“ sowie „Interkulturelle Kommunikation“ eingeführt. Alle Mitarbeitenden der THI mit Führungsverantwortung werden seit 2024 bei der verpflichtenden Führungskräfteschulung auch bezüglich der Themen Allgemeine Gleichberechtigung und Schwerbehinderung geschult. Ab 2026 erhalten weibliche Führungskräfte die Schulung „Female Leadership“. Der Fokus liegt auf einer erfolgreichen Führung trotz Gender-Barrieren.

Schulungsmaßnahmen zur Awareness-Raising & Gender Biases für Mitarbeitende

Status: verstetigt

Neben den verpflichtenden Schulungen gibt es regelmäßige freiwillige Angebote über das bayernweite Didaktikzentrum BayZiel für Professorinnen und Professoren. Zudem werden Schulungen für alle Mitarbeitenden inklusive der Lehrenden insbesondere in den Bereichen wareness-Raising und Gender Biases mindestens jährlich angeboten.

Kulturelle Sensibilisierung für internationale Studierende

Status: laufend

Studierende sind ebenfalls eine Zielgruppe von Schulungsmaßnahmen im Bereich Gender und Diversity. Mit einem Anteil von ca. 39% sind international Studierende stark vertreten. Außerdem stammt ein Großteil von ihnen aus nicht-europäischen Ländern wie Indien, Pakistan und Bangladesch. Im International Welcome Center werden jedes Semester verschiedene Maßnahmen durchgeführt, um das Ankommen und die Integration in Deutschland zu erleichtern. Exkursionen und Stadtführungen erweitern die Landeskenntnisse. Interkulturelle Workshops, Veranstaltungen zu deutschen Traditionen und Länderabende sensibilisieren für interkulturelle Unterschiede. Die Maßnahmen werden über Service- bzw. Studiengebühren finanziert, die die Bildungsausländer aus Drittstaaten entrichten.

4. Maßnahmen in den verschiedenen Themenbereichen

4.1 Life-Balance und Organisationskultur

Ausbau der Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens

Status: verstetigt

Die THI hat die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens für ihre Mitarbeitenden 2022 durch eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit ausgebaut. Bis zu 60 % Telearbeitszeit, die Option zum kurzfristigen mobilen Arbeiten und eine Rahmenarbeitszeit von 06:30 Uhr bis 20:30 Uhr fördern speziell die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bieten auch Erleichterungen für Mitarbeitende mit Fürsorgeaufgaben oder chronischen Erkrankungen.

Maßnahmen der Life-Balance für Hochschulangehörige

Status: verstetigt

Zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere von Mitarbeitenden und Studierenden mit Kindern gibt es an der THI zahlreiche Angebote wie KiTa-Kontingentplätze, ein Eltern-Kind-Büro oder Teilzeitstudiengänge. Die attraktiven Angebote für die Mitarbeitenden wie z.B. Homeoffice-Regelung bis zu 60% und der THI-Familientag, werden ab 2026 auf der Karriereseite der THI präsentiert. 2025 hat erstmals eine Ferienbetreuung in den Oster- sowie den Herbstferien für die schulpflichtigen Kinder der Beschäftigten und Studiereden stattgefunden. Seit April 2025 profitieren die Beschäftigten der THI darüber hinaus von der Mitgliedschaft der THI bei Mobile Familie e.V., einer Fachberatung für Kindertagespflege & Betreuungslösungen rund um die Familie. Werdende Eltern können im Elternzeitgespräch eine Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte nutzen. Diese Maßnahmen werden kontinuierlich evaluiert und ausgebaut. Im Jahr 2023 wurden hierfür 42.000 € aufgewandt. Im Jahr 2026 ist ein Budget von ca. 60.000 € geplant.

4.2 Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg

Leitfaden zur diversitätsgerechten Personalauswahl und -beförderung

Status: laufend

Der Recruiting Prozess der THI wird kontinuierlich hinsichtlich der Chancengerechtigkeit, sowohl für Frauen als auch beispielsweise für international Bewerbende, optimiert. Die Verfahren berücksichtigen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz und das Schwerbehindertenrecht. Hierfür wurde ein Leitfaden erstellt, der die OE-Leitungen für eine diversitätsgerechte Personalauswahl sensibilisiert. Dieser Leitfaden wird in der Basisschulung für Führungskräfte vermittelt aber auch in jedem Kick-off Gespräch im Recruiting Prozess thematisiert. Dazu gehört eine entsprechend diversitätsgerechte Ausgestaltung der Ausschreibungen (Inhalt und Design) sowie die Entwicklung eines Standards für die Gesprächsführung in Interviews. Führungskräfte werden dahingehend sensibilisiert, Frauen gezielt zu Fort- und Weiterbildungen zu motivieren und bei internen Bewerbungen besonders zu berücksichtigen.

Der Onboarding Prozess wurde für die Integration von internationalen Mitarbeitenden angepasst. Speziell weibliche Mitarbeitende erhalten im Zuge des Onboardings separate Nachrichten mit Gender-Aspekten, die ihnen das Ankommen an der THI erleichtern. Der Onboarding Bereich im Intranet wird hinsichtlich diversitätsgerechter Ansprache und Informationen laufend aktualisiert und angepasst. Im Formbereich (Anträge und Amtsinformationen) bestehen zudem Unterstützungsangebote der Personalabteilung, diese werden im Zuge des Onboardings kommuniziert.

Förderfonds für Wissenschaftlerinnen

Status: verstetigt

An der THI gibt es seit 2020 einen Förderfonds für Wissenschaftlerinnen, der bislang insbesondere die Brücken- und Anschubfinanzierung für Doktorandinnen ermöglicht. Der Fonds wird ab 2026 auf 100.000 € p.a. aufgestockt und weitere Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen umfassen.

Fortführung des Professorinnen Programms

Status: laufend

Seit mehreren Jahren nimmt die THI am Förderprogramm des BMBF zum Ausbau der Anzahl von Professorinnen teil. Die geförderten Professorinnen werden zudem durch wissenschaftliche Mitarbeitende unterstützt. 2024 hat die THI das Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule im Professorinnen Programm 2030 eingereicht. Dieses wurde positiv bewertet. 2026 wird für fünf Jahre eine 50%-Förderung für drei Professorinnen auf ein Gesamtbudget in Höhe von 1.110.000,00 € beantragt. Im Rahmen des Erstantrags soll die Förderung einer Regelprofessur erfolgen, wodurch freiwerdende Mittel in zusätzlich gleichstellungsfördernde Maßnahmen investiert werden. In diesem Zuge wird bis 2030 der Förderfonds für Wissenschaftlerinnen um insgesamt 250.000,00 € erhöht, das Mentoringprogramm Fit4ProfIN um insgesamt 63.00,00 € ausgebaut und das Büro der Beauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst zur Begleitung der Veranstaltungen durch eine wissenschaftliche Hilfskraft mit insgesamt 25.000,00 € unterstützt. Weitere zwei Professuren sollen als Vorgriffsprofessuren mit 50% Förderung über Bundesmittel besetzt werden.

Fortführung von BayernMentoring

Status: laufend

Die THI setzt seit Jahren weitere Maßnahmen zur Rekrutierung von Studentinnen, Doktorandinnen, Lehrbeauftragten und Professorinnen um. Im Rahmen der Förderung von MINT-Studierenden wurde das BayernMentoring etabliert, das sich an Schülerinnen und Studentinnen richtet und diese fördert. Seit WS 24/25 werden in Zusammenarbeit mit dem International Office die internationalen weiblichen Studierenden in technischen Studiengängen verstärkt in das Programm integriert. Zum Mentoring Jahr 2025/2026 konnten insgesamt 50 Teilnehmerinnen in der Programmstufe work *IN* gewonnen werden (Mentoring für fortgeschrittene Studierende durch Berufstätige) und 119 Teilnehmerinnen in der Stufe study *IN* (Mentoring für Erstsemester durch fortgeschrittene Studentinnen). An den Mentoring Veranstaltungen für Schülerinnen (look *IN*) nahmen 2025 insgesamt 127 Mädchen teil. Darüber hinaus unterstützt die THI durch internationales Mentoring und Förderung von Frauen aus dem internationalen Umfeld über Erlassstipendien etc.

Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“

Status: laufend

Das Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ fördert den Einstieg von Wissenschaftlerinnen in die Lehre mit dem Ziel der späteren Übernahme einer Professur. Die THI bewirbt diese Möglichkeiten regelmäßig bei den Fakultäten. Im Jahr 2025 konnten drei Lehraufträge an weibliche Dozierende in den technischen Fakultäten über diese Maßnahme gefördert werden.

Professional Tenure Track-Programm

Status: laufend

Seit 2021 bietet die THI ein Professional Tenure Track-Programm an. Es ermöglicht Interessierten ohne Promotion oder ohne erforderliche Berufserfahrung einen strukturierten Weg zur Erlangung der fehlenden Qualifikation für eine TH-Professur im Rahmen einer Nachwuchsprofessur. Das Programm ist besonders für Frauen attraktiv. Es erlaubt ihnen, oft

noch vor der Familiengründung, einen zentralen Schritt in Richtung Professur zu gehen. Zudem bietet es im Vergleich zur klassischen akademischen Laufbahn eine deutlich höhere Planungssicherheit hinsichtlich einer späteren Festanstellung. Das Programm soll speziell für angehende Wissenschaftlerinnen beworben werden und soll nach einer Anschubfinanzierung des BMBF grundfinanziert weiter.

Aktuell sind 12 Nachwuchsprofessuren besetzt, davon zwei mit Frauen. In 2024 ist die erste Nachwuchsprofessorin in Teilzeit nach Elternzeit zurückgekehrt, so dass gezeigt werden konnte, wie Familienförderungs- und Teilzeitaspekte im Programm umgesetzt werden können. Die zweite Nachwuchsprofessorin geht in 2026 in Elternzeit. Zudem wirken die Nachwuchsprofessorinnen als Testimonials für das PTT-Programm, sind bei Messeveranstaltungen wie der herCareer und Shine mit dabei und unterstreichen damit den Genderaspekt im Programm.

Einführung eines Mentoringprogramms für potenzielle Professorinnen

Status: laufend

Über das BayernMentoring hinaus wurde an der THI das Mentoringprogramm Fit4Profin etabliert. Das Programm soll im Tandemprinzip eine erfahrene Professorin oder einen erfahrenen Professor mit einer Doktorandin oder bereits promovierten Frau mit Interesse an einer W2- oder Nachwuchsprofessur an einer TH verbinden. Ziel des Mentoring ist es, Frauen bis oder auch während eines Berufungsverfahrens zu begleiten und zu fördern, den Kontakt zur Hochschule zu stärken und persönliche Einblicke in das Berufsfeld Professorin zu ermöglichen. Seit Beginn des Programms wurden bereits 11 Tandems erfolgreich gebildet. Das Programm wird wesentlich aus dem Budget des BayernMentoring finanziert und sieht eine Erweiterung auf Doktorandinnen vor. Weiter wird die THI aus Eigenmitteln insbesondere eine Unterstützung durch Studentische Hilfskräfte im Umfang von ca. 3.000 € finanzieren.

4.3 Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

Analyse von Barrieren bei der Gleichberechtigung in Führung und Entscheidungsfindung

Status: laufend

In einem Workshop wurden strukturelle, institutionelle und individuelle Barrieren für Frauen und Personen mit weiteren Diversitätsdimensionen an der THI bei der Aufnahme von Führungspositionen in Gremien, Forschung und Verwaltung analysiert. In einer Strategiesitzung der Erweiterten Hochschulleitung wurde der Frauenanteil in Gremien, den Fakultäten, im Forschungsbereich und in der Hochschulleitung analysiert. Darauf aufbauend wurden Maßnahmen wie die Berücksichtigung einer Frau im Fakultätsvorstand beschlossen. Weiter wurde an der THI mit der Integration der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst als stimmberechtigtes Mitglied in die Hochschulleitungssitzungen und der Berufung von zwei Vizepräsidentinnen die Frauenquote der THI gemäß Bayerischem Hochschulinnovationsgesetz erfüllt.

Familienfreundliche Gremienarbeit

Status: verstetigt

Gremiensitzungen finden bevorzugt vormittags statt, um mehr Frauen für die Gremienarbeit gewinnen zu können. Für Gremiensitzungen, deren Terminierung nachmittags oder abends erfolgen, wird allen Beteiligten, die familiär eingebunden sind, eine digitale Teilnahme ermöglicht. Diese Maßnahme besteht seit ihrer Einführung fortlaufend.

Förderung von Führung in Teilzeit

Status: verstetigt

An der THI sind, insbesondere im Verwaltungsbereich, bereits Frauen in Führungspositionen in Teilzeit beschäftigt. Dies wird durch das Modell der dauerhaften Übernahme von Führungsbereichen durch die jeweiligen stellvertretenden Abteilungsleitungen unterstützt. Diese Optionen sollen weiterhin aktiv angeboten werden. THI-interne Role Models sollen Kolleginnen darin bestärken, ihre Karriere trotz familiärer Verpflichtungen weiter zu verfolgen oder aufzubauen.

4.4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalten

Eine wesentliche Maßnahme zur vermehrten Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte sind die Schulungen, die unter der Maßnahme „Verpflichtende Basisschulungen zu den Themen Gender & Diversity für Neuberufene und Führungskräfte“ unter 3.3 aufgeführt sind.

Reflexion über die Integration von geschlechtsspezifischen Anforderungen in die Forschung

Status: geplant

Insbesondere zur Integration von geschlechtsspezifischen Anforderungen in die Forschung sollen an der THI in regelmäßigen Abständen Workshops stattfinden, in denen sich Forschende über zu berücksichtigende Genderaspekte in ihrer Forschung austauschen können. Von besonderer Relevanz ist dies z.B. in den THI-Forschungsgebieten User Experience Design, Künstliche Intelligenz oder Fahrzeugsicherheit. Diese Maßnahme sollen ab 2026 sukzessive umgesetzt werden.

Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden zu diversitätsorientierter Lehre

Status: verstetigt

Im Bereich der diversitätsorientierten und geschlechtergerechten Lehre fördert die THI neben Schulungen den aktiven Austausch der Lehrenden und Studierenden zu diesem Thema. Als Setting wurde 2024 und 2025 der vorlesungsfreie Tag der digitalen Lehre erprobt, der an der THI jährlich veranstaltet wird. Dort wurde diese Maßnahme 2024 mit dem Thema "Inklusive Lehre" und 2025 mit dem Thema "Internationale Lehre" umgesetzt und soll weiterhin jährlich fortgeführt werden.

Angebot von interkulturellen Workshops für ausländische Studierende

Status: laufend

Vom International Welcome Center an der THI werden insbesondere für Studierende aus fernen Kulturkreisen interkulturelle Workshops angeboten, die u.a. diversitätsorientierten und geschlechtergerechten Umgang aufgreifen. Diese Kurse wurden erstmals im Sommersemester 2025 angeboten.

4.5 Maßnahmen gegen Diskriminierung und geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Richtlinie für Respekt und zum Schutz aller Hochschulmitglieder vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Status: verstetigt

Grundsätze zum Verbot von und zum Schutz vor jeglicher Art von Diskriminierung, Gewaltanwendung, Belästigung sowie Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität innerhalb der Hochschule sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Grundsätze wurden 2023 in einer Anti-Diskriminierungs-Richtlinie festgehalten. Die Richtlinie wurde Ende 2024 aktualisiert und umbenannt zur „Richtlinie für Respekt und zum Schutz aller Hochschulmitglieder vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“. Sie verpflichtet jedes Hochschulmitglied, sich aktiv gegen grenzverletzendes Fehlverhalten jeglicher Art einzusetzen. Bei Bedarf wird diese Richtlinie weiterhin regelmäßig aktualisiert und deren Inhalt kontinuierlich kommuniziert.

Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung

Status: verstetigt

An der THI existiert eine Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung. Die beiden Ansprechpersonen der Beschwerdestelle informieren betroffene Personen über Möglichkeiten der Konfliktbewältigung. Die Ansprechpersonen sind im Rahmen ihrer Aufgaben nicht weisungsgebunden. Sie sollen unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschulen auf den Schutz der Hochschulmitglieder hinwirken. Die Bestellung hat im Jahr 2023 mit je einer Person aus Lehre und Verwaltung stattgefunden und erfolgt jeweils für eine Laufzeit von drei Jahren.

Übergreifenden Kompetenzteams für Diskriminierungsthemen

Status: laufend

Die Ansprechpartner im Bereich Gender & Diversity werden – auch aufgrund gesetzlicher Anforderungen – zunehmend ausdifferenziert, sowohl hinsichtlich der Diskriminierungsmerkmale (Geschlecht, Behinderung, sexuelle Belästigung etc.) als auch hinsichtlich der Betroffenengruppen (teils unterschiedliche Ansprechpartner für Verwaltung bzw. Lehrende und Studierende). Die Organisation dieser Aufgaben wurde in der Abteilung Career Service und Studienberatung (CSS) konzentriert, um ein Kompetenzteam in diesen sich überlappenden Tätigkeiten zu schaffen. 2023 fand ein erster Round Table aller Beteiligten statt, der seit 2024 regelmäßig stattfindet.

Prävention von Antisemitismus

Status: laufend

Die THI bekennt sich ausdrücklich zu den Werten von Demokratie und Menschenrechten und unterstreicht mit der Berufung eines Antisemitismusbeauftragen ihre Verantwortung, aktiv gegen jede Form von Diskriminierung einzutreten und ein Klima des Respekts und der Toleranz zu fördern. Der Antisemitismusbeauftragte berät und unterstützt bei der Prävention und Aufklärung von Antisemitismus.

Konfessionsübergreifender Raum der Stille

Status: verstetigt

An der THI existiert ein Raum der Stille, der konfessionsübergreifend genutzt werden kann. Dieser Raum dient insbesondere als Rückzugsraum für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Klare Regelungen mit der Maßgabe des gegenseitigen Respekts sichern eine kulturenübergreifende Nutzung.

5. Selbstverpflichtung

Mit diesem Gender Equality Plan und Gleichstellungskonzept verpflichtet sich die THI gemäß ihrem Diversity-Leitbild Vielfalt zu fördern. Der Fokus wird dabei auf die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter gelegt. Über die Maßnahmen wird jährlich im Senat und semesterweise im Lenkungskreis Gender & Diversity berichtet. Die im Hochschulvertrag mit dem Ministerium beschlossenen Gleichstellungsmaßnahmen werden ebenfalls in einem jährlichen Reporting dargestellt.

Der Umsetzungsstand der Maßnahmen wird in einem 2-Jahres-Turnus überprüft und ggfs. durch weitere Maßnahmen ergänzt.

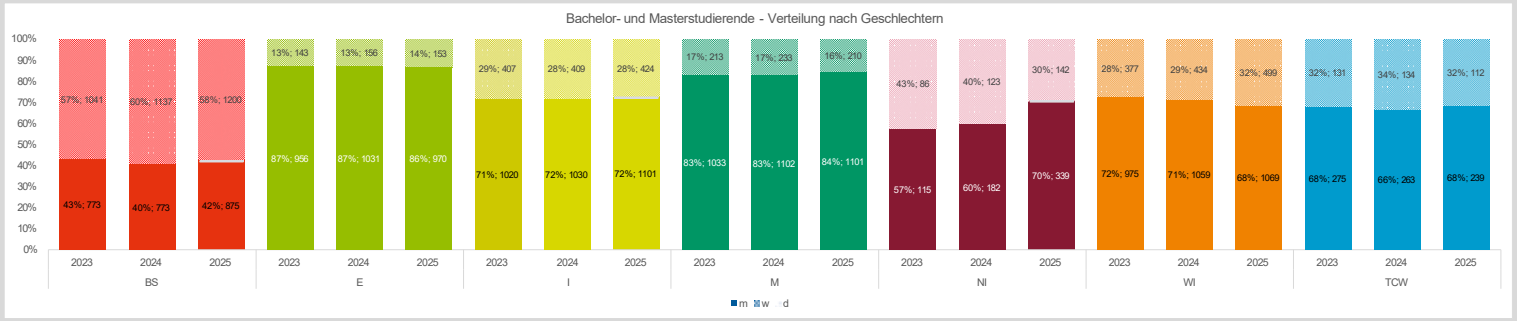
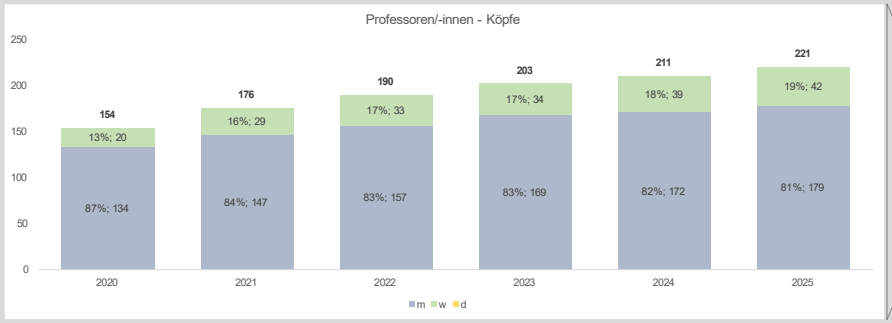
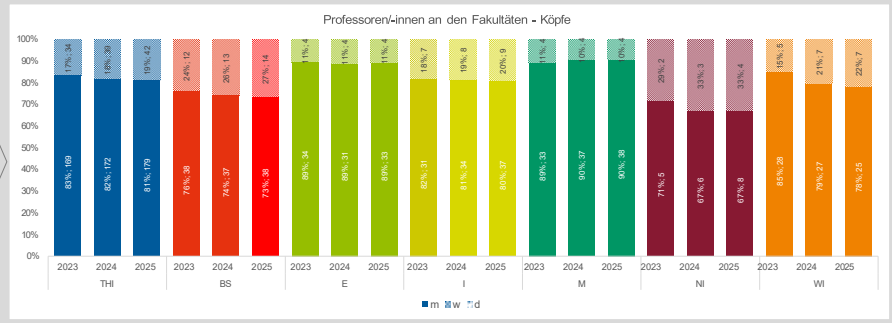
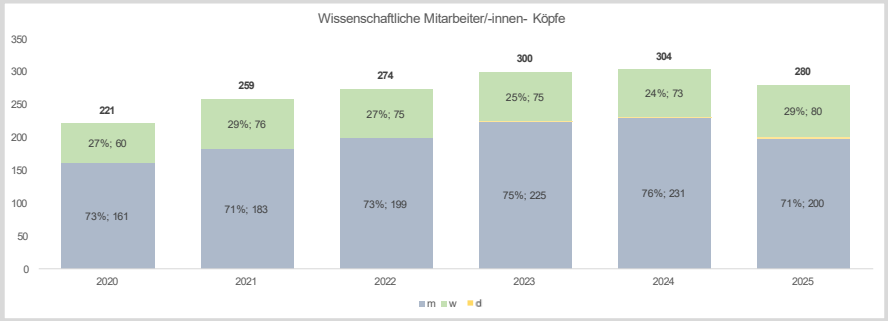
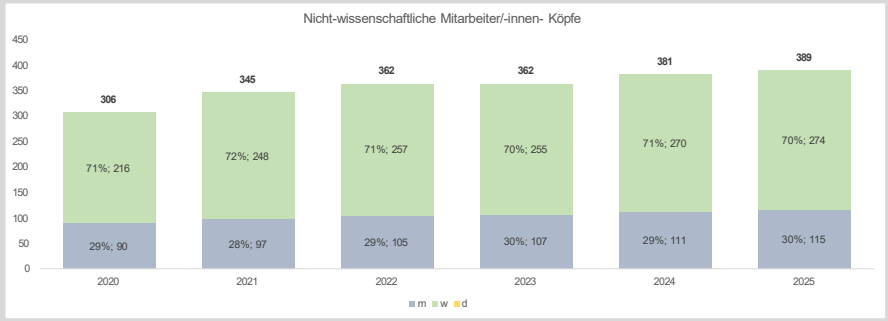
Ingolstadt, den 03.03.2026

Prof. Dr. Walter Schober
Präsident

Prof. Dr. Michaela Regler
Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst

Anlage 1: Kennzahlen zum Vergleich der Anteile und Position von Frauen und Männern

Kerndaten zur Geschlechtergleichheit



Aktuell werden alle diversen Hochschulangehörigen aus Datenschutzgründen (Gruppengröße) unter den männlichen Hochschulangehörigen subsumiert.