



Gender Equality Plan



**Hochschule
Hof**

University of
Applied Sciences



**Hochschule
Hof**

University of
Applied Sciences

Herausgegeben durch:
Frauenbeauftragte der Hochschule Hof
Prof. Dr. Margret Blank-Bewersdorff
Alfons-Goppel-Platz 1, D-95028 Hof



Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	4
2.	Zusammenfassung der Gleichstellungsziele 2022 bis 2025	5
3.	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie im Sinne einer familiengerechten Hochschule	6
4.	Gender- und diversitygerechte Lehre	10
5.	Nachwuchsentwicklung	12
5.1	Vor dem Studium	
5.2	Im Studium	
5.3	In der wissenschaftlichen Qualifikation	
6.	Frauen in Führungspositionen	17
6.1	In der Lehre	
6.2	In der Verwaltung	
7.	Förderung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen	19
8.	Amtssprache / geschlechtergerechte Sprache	20
9.	Gremienbesetzung	21
10.	Geschlechterdifferenzierte Statistik	22
11.	Bekanntmachung und Inkrafttreten	25
12.	Quellen	26



1. Vorwort

Die Hochschule Hof verpflichtet sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wie auch gegenüber nichtbinärer Geschlechterzuordnung. Aufgrund der immer stärker werdenden internationalen Verbindungen und Einflüsse müssen auch die interkulturellen Aspekte in den Gleichstellungsplan einfließen. Mit der Veröffentlichung des Gleichstellungsplans (Gender Equality Plan, GEP) dokumentiert die Hochschulleitung der Hochschule Hof, dass die Gleichstellung eine wichtige Rolle innerhalb der Managementaufgaben darstellt. Die besondere Verantwortung bei der Durchsetzung dieses gesetzlichen Auftrags wird hiermit hervorgehoben. Gleichstellung ist aber nicht nur eine Aufgabe der Hochschulleitung, sondern eine Querschnittsaufgabe der gesamten Hochschule und ihrer Mitglieder. Daher fordert die Hochschulleitung alle Organe und Gremien sowie alle Mitarbeitenden der Hochschule auf, bei der Umsetzung der im Folgenden dargelegten Maßnahmen und Vorhaben mitzuwirken und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit zu unterstützen.

Ab 2022 sind alle öffentlichen Einrichtungen einschließlich Hochschulen und Forschungseinrichtungen verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu haben. Andernfalls sind sie für EU-Forschungsprojekte nicht mehr förderfähig. [1] gibt einen kurzen Überblick zu den genderbezogenen Anforderungen, die an den Plan gestellt werden. Genaue Ausführungsvorschriften oder Anleitungen sind nicht vorhanden und nur sehr wenige Hochschulen haben bisher einen solchen GEP im Internet veröffentlicht [2].

2. Zusammenfassung der Gleichstellungsziele 2022 bis 2025

Die qualitativen und quantitativen Ziele des Gleichstellungsplans sind im Folgenden stichpunktartig zusammengefasst. Weitere Erläuterungen dazu findet man in den einzelnen Kapiteln.

- Die Förderung einer konsequenten Sensibilisierung für das Thema "Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie" in der Organisationskultur sowie Initiierung von geeigneten Maßnahmen (s. Kap. 3)
- Gender- und diversitygerechte Lehre (s. Kap. 4)
- Akademische Nachwuchsentwicklung vor und während des Studiums und in der wissenschaftlichen Qualifikation (s. Kap. 5)
- Frauen in Führungspositionen, sowohl in der Lehre als auch in der Verwaltung, fördern (s. Kap. 6)
- Die Förderung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen (s. Kap. 7)
- Beeinflussung der Amtssprache durch eine gendergerechte Ausdrucksweise (Kap. 8)
- Geschlechtergerechte Gremienbesetzung (s. Kap. 9)

Dem Gleichstellungsplan sind nicht alle Daten beigelegt. Die Auswertung einiger weniger Daten findet man im Kap. 10. Viele Daten zur Gleichstellungssituation sind aber durchgängig vorhanden und aktuell abrufbar. Über den aktuellen Umsetzungsstand wird der Hochschulleitung durch die Frauenbeauftragte als Projektverantwortliche regelmäßig berichtet. Anhand dieses Berichts wird der Gleichstellungsplan gegebenenfalls aktualisiert.



3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie im Sinne einer familiengerechten Hochschule

Die Hochschule Hof sieht die Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden bei der Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie als einen selbstverständlichen Bestandteil der Personalarbeit resp. der Studienorganisation. Sie nutzt ihre familienfreundliche Atmosphäre dazu, in jedem Einzelfall eine zu den jeweiligen dienstlichen oder studienorganisatorischen Rahmenbedingungen passende Lösung zu finden.

Die familienbewusste Ausrichtung der Hochschule ist Bestandteil der strategischen Aufgaben der Hochschulleitung und in den Strukturen und Verfahren sowie im Personalentwicklungskonzept der internen Weiterbildung fest verankert.

Aufgrund der geringen Größe und des relativ hohen monetären und personellen Aufwandes hat sich die Hochschule entschlossen, das Gütesiegel „Familiengerechte Hochschule“ nicht anzustreben, jedoch in diesem Sinne die Hochschule zu entwickeln. Das Zertifikataudit „Familiengerechte Hochschule“ ist ein anerkanntes Qualitätssiegel, das von der berufundfamilie gGmbH für drei Jahre denjenigen Hochschulen und Universitäten verliehen wird, die sich durch ein familienbewusstes Engagement auszeichnen und eine nachhaltige familienbewusste Studien- und Personalpolitik betreiben. Hier gilt es nicht nur familiengerechte Arbeitsbedingungen für die Hochschulangestellten zu schaffen, sondern auch familiengerechte Studienbedingungen für die Studierenden zu gewährleisten.

Die Frauenbeauftragte kümmert sich um die Belange der Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, welche das Thema Studium und Familie, resp. Arbeit und Familie betreffen. Sobald der Hochschule die Schwangerschaft einer Studentin bekannt gemacht wurde, vereinbart die Frauenbeauftragte einen **Beratungstermin für die Schwangere**, um sowohl die von der Gewerbeaufsicht geforderte Gefährdungsanalyse durchzuführen als auch um auf die besonderen Angebote für Schwangere (z.B. Benutzung eines nahegelegenen Parkplatzes) hinzuweisen.

Für junge Mütter steht an der Hochschule Hof ein **Stillraum mit Wickelmöglichkeit** im Sanitätsraum (A 222) zur Verfügung. Es besteht auch über die Firma HABA das Angebot, einen komplett eingerichteten Lernraum für junge Eltern einzurichten. Auf Grund der derzeitigen Umbauarbeiten musste der Stillraum in Münchberg vorübergehend geschlossen werden. Zurzeit ist nur eine Wickelstation in der Cafeteria vorhanden. Ein Ziel für die nächsten Jahre ist es, in allen Lernstandorten der Hochschule zumindest eine Wickelstation und gegebenenfalls auch einen Stillraum anbieten zu können.



Da aufgrund der geringen Kinderzahlen, sowohl bei Studierenden als auch bei Mitarbeitenden der Hochschule, keine ausreichende Anzahl an zu betreuenden Kindern (Mindestanzahl vermutlich > 12) vorhanden ist, wird seitens der Hochschule keine Art der Kinderbetreuung angeboten.

Ist damit zu rechnen, dass bei Veranstaltungen Kinder anwesend sind, kann zumindest mit der **Kids Box** sichergestellt werden, dass für Kinder fast jeden Alters Beschäftigungsmöglichkeiten/Spiele vorhanden sind, so dass nur noch eine Betreuung vorhanden sein muss.

Bei Bedarf werden auch **Elterntreffs** organisiert, zu denen alle studierenden Elternteile, aber auch wissenschaftliche Mitarbeitende, welche Eltern sind, eingeladen werden. Diese Meetings dienen zum Informationsaustausch und zur Netzbildung rund um das Thema Kinderbetreuung. Allerdings ist es aus Datenschutzgründen problematisch, solche Personen zu identifizieren, da entsprechende Daten nicht gesammelt werden, resp. aus Schutzgründen nicht zugänglich sind.

Im Sinne der Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie muss natürlich auch das Verhältnis von Arbeit und Freizeit, resp. Erholung beachtet werden. Hier sieht sich die Hochschule als fortschrittlicher Arbeitgeber, der versucht, auf allen Ebenen zu erreichen, dass ihre Mitarbeitenden ihre Tätigkeiten produktiv und erfüllt ausführen können. Mit Hilfe folgender Maßnahmen will die Hochschule zur Verbesserung der **Work-Life-Balance** ihrer Mitarbeitenden beitragen.

Im Bereich der Verwaltung sind folgende Maßnahmen etabliert:

- **Flexible Arbeitszeiten**

Die Gleitzeitregelung der Hochschule Hof bietet dem gesamten Personal eine relativ weitreichende Flexibilität. Die Arbeitszeit ist in der Zeit von 6.30 Uhr bis 20.00 Uhr frei wählbar, es sei denn, dringende dienstliche Gründe machen die Anwesenheit zu bestimmten Zeiten notwendig. Mehr- oder Minderstunden werden erfasst und können jeweils nachträglich ausgeglichen werden. Das Gleitstundenkonto kann maximal bis +100 und höchstens bis -30 Stunden im Monat (bei Vollzeit) belastet werden.

- **Teilzeit**

Im Jahre 2018 waren 28 % der Beschäftigten in einem Teilzeitmodell tätig. Bayernweit sind 42 % aller Bediensteten in der gesamten öffentlichen Verwaltung in Teilzeit beschäftigt [5]. Teilzeit wird in der Verwaltung überwiegend von Frauen in Anspruch genommen (2018: 85 % Frauen). Da erfahrungsgemäß der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung in direktem Zusammenhang mit der Wahrnehmung familiärer Aufgaben - sei es die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen - steht, zeigen die Zahlen, dass eine diesbezügliche Reduzierung der Arbeitszeit auch an der Hochschule Hof noch weitgehend Sache der Frauen ist. Überwiegend erfolgte die Beschäftigung in Teilzeit auf Grundlage einer entsprechenden Stellenausschreibung. Jedoch konnten bislang auch alle Anträge auf Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden, die zu einem späteren Zeitpunkt während des bestehenden



- Beschäftigungsverhältnisses gestellt wurden. Jede Art von prozentualem Anteil ist hier realisierbar. [3]
- **Homeoffice**
Homeoffice wurde schon vor der Pandemie großzügig gewährt. Seit der Pandemie liegt der Prozentsatz derer, die einen grundsätzlichen Antrag auf Homeoffice gestellt und gewährt bekommen haben, bei ca. 97 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
 - **Elternzeit**
Die Elternzeit wird häufig von den Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Bei Männern liegt die Beurlaubungsdauer in der Regel bei zwei Monaten, bei Frauen im Schnitt bei 1-2 Jahren.
 - **Kinderbetreuung**
Das Vorhandensein ausreichender Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder ist eine wichtige Prämisse für familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Als problematisch zeigt sich oftmals die Betreuung von Schulkindern während der Ferienzeiten. Beschäftigte mit Kindern sollen daher vorrangig in den Ferienzeiten Urlaub nehmen können. Auch wenn im Regelfall die Beaufsichtigung eines Kindes gewährleistet ist, kann es doch auch in Sonderfällen zu einem Betreuungsengpass kommen. In diesen Notfällen steht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei, ihr Kind mit zur Arbeitsstelle zu bringen. Eine gegenseitige Rücksichtnahme und die Gewährleistung des geregelten Arbeitsablaufes werden natürlich vorausgesetzt. [3]
 - **Ärztl. Untersuchungen**
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen dienen der Früherkennung bzw. Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen oder Berufskrankheiten. Für die Mitarbeitenden wird die G37-Untersuchung (Augen) angeboten. Weitere G-Untersuchungen – primär für Laboringenieure und Laboringenieurinnen werden bei Bedarf durchgeführt. Hierbei handelt es sich um die G20 (Lärm), G24 (Hauterkrankungen), G25 (Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten), G26.2. (Atemschutz), G38 (Nickeluntersuchung), G39 (Schweißrauch) und G63 (Absturzgefahr). Weitere zusätzliche G-Untersuchungen - primär für Techniker und Technikerinnen sowie Hausmeister und Hausmeisterinnen (Höhe, Schmutz, ...) - werden bei Bedarf durchgeführt. Die zeitlichen Abstände der Untersuchungen sind je G-Untersuchung und Alter unterschiedlich. Zusatzangebote, wie beispielsweise eine Darmkrebssaktion oder Hautscreening, werden auch offeriert.
 - **Sportprogramm**
Durch die Kooperation mit der HföD sind die Sportmöglichkeiten grundsätzlich sehr vielfältig. Eine Zweifachturnhalle, Tennis- und Allwetterplätze, Kegelbahnen, Beach-Volleyball-Felder, ein Konditionsraum und Fitnessgeräte stehen zur Verfügung. Aufgrund der aktuellen Coronasituation ist/war die Nutzung jedoch zeitweise eingeschränkt. Die Teilnahme ist für alle Mitarbeitenden kostenlos.
 - **Massage**
Vor Ausbruch der Pandemie bestand alle zwei Wochen die Möglichkeit für eine Massage,

durchgeführt von einem Therapeuten im Sanitätsraum. Seit Corona ist dies nicht mehr möglich. Die Kosten wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen.

- **Arbeitszeitmodelle**

Unter Berücksichtigung der Belange der Dienststelle und der einzelnen Abteilungen wird die Hochschule Hof auch weiterhin versuchen, Wünsche nach einer Arbeitszeitreduzierung zu berücksichtigen. Um eine eventuelle Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen, soll auch im Rahmen der Verfügbarkeit von Planstellen die Aufstockung von Arbeitszeiten bei einer bestehenden Teilzeitbeschäftigung möglich sein. Grundsätzlich ist an der Hochschule Hof auch in Leitungspositionen die Vereinbarung einer Teilzeitregelung möglich. Auch andere Arbeitszeitmodelle, wie Job Sharing o.ä., werden bei Bedarf auf Machbarkeit überprüft.

Die obigen Punkte zur Verbesserung der Work-Life-Balance betrafen die Mitarbeitenden der Verwaltung. Aber auch für Studierende versucht die Hochschule eine ausgewogene Balance zwischen Studium und Familie zu fördern. Dazu gehören folgende Maßnahmen:

- **Homeoffice / Lernplattformen**

Während der Pandemiezeiten war zeitweise kein Präsenzunterricht möglich und die Studierenden mussten von Zuhause aus arbeiten. Dabei versuchte die Hochschule alle Betroffenen so gut wie möglich zu unterstützen. Durch das Etablieren von Lernplattformen, wie Moodle, Panopto, oder anderen elektronischen Hilfsmitteln, wie Zoom, konnte der Lehrbetrieb bestmöglich aufrechterhalten werden. Auch andere Studierbedingungen, wie z.B. Prüfungsformen, wurden angepasst, um den Studierenden das Lernen in häuslicher Umgebung zu erleichtern.

- **Hochschulsport**

Die Hochschule Hof bietet ihren Studierenden zahlreiche Möglichkeiten im Bereich des Freizeitsports. Er soll Abwechslung, Erholung, Spaß und Ausgleich in die Belastungen des Studienalltags bringen und zugleich Möglichkeiten eröffnen, sich innerhalb verschiedener Gruppierungen kennen zu lernen. Eine Vielzahl von Sportanlagen, wie z.B. eine Zweifachturnhalle, Tennis- und Allwetterplätze, Kegelbahnen, Beach-Volleyball-Felder, ein Konditionsraum und Fitnessgeräte stehen den Studierenden zur Verfügung. Zusätzlich werden vielfältige Sportkurse angeboten. Das Angebot reicht von A wie Aerobic bis Z wie Zumba.

- **Psychologische Beratung**

Seit März 2014 bietet das Studentenwerk Oberfranken allen Studierenden der Hochschule Hof (Campus Hof und Münchberg) die Möglichkeit einer professionellen und unkomplizierten Unterstützung. Die Beratung ist kostenfrei und streng vertraulich.

- **Hochschulseelsorger**

Die Hochschulseelsorge Hof ist keine Hochschulgemeinde im klassischen Sinn. Es ist ein überkonfessionelles Seelsorgeangebot an beiden Hochschulstandorten. Die



Hochschulseelsorger sind Gemeindepfarrer in Stadt und Landkreis Hof und jederzeit für Gespräche, Fragen und Beratungen ansprechbar und problemlos erreichbar.

4. Gender-/diversitygerechte Lehre

Die Hochschule setzt sich dafür ein, dass gender-/diversitygerechte Kompetenzen vermittelt werden. Diese Aufgabe beinhaltet einerseits, dass Lehrinhalte auf die Thematik ausgerichtet sind und auch spezielle Vorlesungen und Veranstaltungen diesbezüglich angeboten werden. Andererseits soll auch das Lehrpersonal geschult werden, um die Gender- und Diversity-Dimension in Lehre und Forschung umzusetzen.

Als Beispiele für eine **gender- und diversitygerechte Lehre** seien exemplarisch folgende Beispiele aufgeführt:

- Die Workshopreihe „Karrierestrategien und persönliche Entwicklung“ für Studentinnen (s. Kap. 5.2) mit speziell für Frauen kurz vor der Bewerbungsphase zugeschnittenen Themen.
- Das Modul „Interkulturelle Kompetenz“ im Bachelorstudiengang Internationales Management vermittelt den Studierenden selbstreflexiv die Wirkung der eigenen Kulturstandards in der interkulturellen Kommunikation und Kooperation einzuschätzen, um mit anderen Kulturen adäquat interagieren zu können. Ähnliche Module werden auch in englischer Sprache für die ausländischen Studierenden angeboten.
- Das Modul „Sustainable Project Management“ im Master Sustainable Textiles, welches auch explizit das Thema „Gender Equality“ in der Textilbranche und dessen Umsetzung, resp. Auswirkungen behandelt.

Auch das Thema „**Internationalität**“ wird in diesem Zusammenhang an der Hochschule massiv gefördert. Alle Studierenden sollen während ihres Studium mit dieser Thematik konfrontiert werden. Hier sind folgende Aktivitäten und Projekte zu nennen:

- International Teaching Week
- blended learning Module
- globale (virtuelle) Klassenräume mit unseren Partnerhochschulen
- internationale Projekte (internationalisation at home)
- Auslandsaufenthalte
- Doppelabschlüsse
- Sprachkurse

Aber nicht nur die Sensibilisierung deutscher Studierender für interkulturelle Kompetenzen, sondern auch eine **Willkommenskultur für ausländische Studierende** ist von großer Bedeutung. So studierten zum Stichtag 1252 ausländische Personen an der Hochschule, fast ein Drittel aller Studierender. Mit 76,3 % ist der Anteil an männlichen Studierenden sehr hoch. Insgesamt stammen die meisten Studierenden aus Indien (66,8 %) und den benachbarten Ländern Bangladesch und Pakistan. Fast alle streben hier ein komplettes Vollzeitstudium über die gesamte Studiendauer an.



Weit mehr als die Hälfte wählen einen Masterstudiengang, hier bevorzugt den Master Operational Excellence. Nur 72 Austauschstudierende kommen für ein Semester.

Der Umgang mit Personen mit nicht-binärer Geschlechtszuordnung ist an der Hochschule Hof wenig bekannt. Bisher hat sich erst eine Person im Studienbüro als transgender bezeichnet, weil sie Probleme bei Formularen hatte. Dieser Person wurde bestmöglich geholfen.

5. Nachwuchsentwicklung

5.1 Nachwuchsentwicklung vor dem Studium

In der Hochschule Hof wird die Nachwuchsentwicklung schon sehr früh angesetzt. Um den Anteil der jungen Frauen insbesondere in den MINT-Fächern zu erhöhen, werden eine Vielzahl von Aktivitäten bereits mit Schülerinnen durchgeführt. Auch für männliche Schüler gibt es Angebote. Dazu zählen die folgenden Aktivitäten:

- **Girls Day**

Der Girls' Day ist eine bundesweite Gemeinschaftsaktion, koordiniert vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit. An diesem Tag öffnen Unternehmen, Hochschulen und Forschungszentren in ganz Deutschland ihre Türen. Schülerinnen der Klassen 5.-9. können an diesem Tag erleben, wie spannend und interessant naturwissenschaftliche, technische und techniknahe Berufe sind.

Auch die Hochschule Hof beteiligt sich seit vielen Jahren mit einem Angebot verschiedener Workshops an dieser Berufsorientierungsaktion. Auf Grund der Corona-Pandemie wurden mittlerweile Kurse als digitale Workshops angeboten. Mit einem bunten Programm soll den jungen Mädchen Gelegenheit gegeben werden, ihre vielfältigen Fähigkeiten auszuprobieren. Weitere Infos dazu findet man unter: <https://www.hof-university.de/studieninteressierte/schuelerangebote/girls-day>

- **Mädchen und Technik**

Seit 2005 beteiligt sich die Hochschule Hof an „MUT – Mädchen und Technik“, einer mit den Universitäten Bamberg und Bayreuth, sowie der HAW Coburg abgestimmten Ferienaktion. Jedes Jahr in den Herbstferien wird ein 2-3-tägiges Programm mit vielen spannenden Workshops angeboten.

„Auf die Plätze – Technik – los!“ wird an der Hochschule Hof von der Frauenbeauftragten mit Unterstützung der Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften organisiert. Wir bieten Mädchen im Alter von 12 bis 14 Jahren die Möglichkeit, ihre technischen und naturwissenschaftlichen Fähigkeiten einmal intensiv auszuprobieren. Ziel ist es, den Mädchen zu zeigen, dass sie – auch ohne Vorkenntnisse – in der Lage sind, mit Technik und Computern umzugehen. Dies ist meistens nur eine Frage des Selbstvertrauens, und genau das soll in den Workshops gestärkt werden. Auch hier musste man wegen Corona auf digitale Formate umstellen, was leider zu einem geringen Abfall der Teilnehmerinnenzahl geführt hat. Unter <https://www.mut-oberfranken.de/netzwerk/hochschule-hof/>

- **Schülerforschungszentrum**

Das Schülerforschungszentrum bietet Schülerinnen und Schülern ab zwölf Jahren die Möglichkeit, in den Bereichen Informatik, Naturwissenschaften, Materialwissenschaften und

Technik eigenständig zu forschen. Initiiert wird dieses Projekt von TAO, der Technologie Allianz Oberfranken, einer Kooperation der vier Hochschulen Oberfrankens - also der beiden Universitäten Bamberg und Bayreuth sowie der Hochschulen für angewandte Wissenschaften Coburg und Hof. Genauere Informationen über die jeweiligen Angebote findet man unter <https://www.tao-oberfranken.de/lehre-schuelerforschungszentrum/schuelerforschungszentrum>

- **Contacta**

Die contacta ist die wichtigste Karrieremesse für Schülerinnen und Schüler in der Region und findet einmal jährlich in den Räumlichkeiten der Hochschule statt. Im Normalfall präsentieren regionale Firmen und Hochschulen den Abiturientinnen und Abiturenten ihr Angebot bezüglich Berufsausbildung und Studium. Der Pandemie geschuldet, findet 2021 diese Veranstaltung digital (<https://www.contacta-hochfranken.de/>).

- **Kinderuni**

Die Kinderuni Hof gibt Kindern einfache Antworten auf schwierige Fragen. Dabei werden verschiedene Themen behandelt. Im Moment finden aufgrund der Corona-Pandemie keine Kinderuni-Vorlesungen statt.

5.2 Nachwuchsentwicklung im Studium

Im Leitbild der Lehre der Hochschule Hof ist verankert, dass die Lehrenden den Studierenden neben der Fach- und Methodenkompetenz auch Selbst- und Sozialkompetenz sowie Kompetenz für die Welt vermitteln, die die Studierenden zu einem nachhaltigen Handeln in einer globalen, digitalen Welt befähigen. Dies ist eine allumfassende Aufgabe, die insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten Programmen und Aktivitäten eine zentrale Rolle spielt.

- **International Teaching Week**

Wir unterstützen alle unsere Studierenden mit der International Teaching Week aktiv dabei, in integrierten gemeinsamen blended learning Modulen und globalen (virtuellen) Klassenräumen mit unseren Partnerhochschulen, in internationalen Projekten (internationalisation at home), mit Auslandsaufenthalten und Doppelabschlüssen einen Teil ihres Studiums mit internationaler Ausrichtung bzw. im Ausland zu absolvieren und dabei interkulturelle Erfahrungen zu sammeln. Dies schafft auch mehr Akzeptanz und Toleranz gegenüber den internationalen Studierenden.

- **Career Service**

Der Career Service steht den Studierenden der Hochschule Hof seit Winter 2011 zur Verfügung. Als Service-Einrichtung bietet es ein vielfältiges Angebot zur beruflichen



Vorbereitung und Orientierung. Das Ziel ist es, die Studierenden mit Informationen, Beratung und Qualifizierung dabei zu unterstützen, ihre Karrierewege selbständig und zielorientiert zu gestalten. Studierende bestmöglich auf die Arbeitswelt vorzubereiten, heißt auch, bereits im Studium Kontaktmöglichkeiten zu regionalen und überregionalen Unternehmen und Institutionen zu schaffen. Die Einrichtung möchte Studierende außerdem auf den internationalen Arbeitsmarkt vorbereiten und ist Ansprechpartner rund um das Thema Auslandspraktikum.

Der Career Service bietet ferner speziell für internationale Studierende berufsvorbereitende Aktivitäten an. Mit verschiedenen Informations-veranstaltungen und Workshops möchte es den internationalen Studierenden den deutschen Arbeitsmarkt näherbringen. Ebenso unterstützt es Unternehmen, internationale Potenziale kennen zu lernen.

Dazu werden auch spezielle Workshops angeboten, wie das „Business Dinner“ in Englisch für internationale und deutsche Studierende oder das „Intercultural Training“. Solche Kurse sollen das internationale Miteinander verbessern.

- **International Team**

Jedes Semester begleitet das IN-Team, welches aus Hofer Studierenden besteht, die internationalen Studierenden, die entweder zum Austausch für ein oder zwei Semester an der Hochschule Hof studieren oder ihr komplettes Studium in Hof absolvieren. Das Team beabsichtigt den ausländischen Gästen durch Info-Veranstaltungen und kulturelle Aktivitäten ihren Aufenthalt so einfach, jedoch auch spannend, wie möglich zu gestalten. Zudem steht es den ausländischen Studierenden jederzeit mit Rat und Tat zur Seite.

- **Hofer MINT-Lenkrad**

Eine Hochschule kann unterstützen, sie kann jedoch nicht wie eine Schule den Studierenden die Verantwortung abnehmen. Mit dieser Kernaussage startete 2016 das Hofer MINT-Lenkrad als Teil des durch den Freistaat Bayern begründete MINTerAKTIV-Projekt. Die Hochschule Hof will mit ihren MINT-Aktivitäten Studieninteressierte bei der Orientierung unterstützen und die Studierenden im gesamten Studium aktiv begleiten. Als zentraler Einstiegspunkt wurde dazu das Hofer MINT-Lenkrad geschaffen: Das Konzept fasst alle Aktivitäten in einem Rahmen zusammen, schafft Orientierung und stärkt die Eigenverantwortung des Einzelnen. Dazu gehört ein NotenMonitoringProgramm sowie Angebote von Tutorien und Repitorien mit den dazu gehörigen Wirksamkeitsuntersuchungen (<https://www.hof-university.de/ueber-uns/hofer-mint-lenkrad/>).

- **Bayern Mentoring**

Allgemein geht es bei einem Mentoring-Programm darum, eine vertrauensvolle Förderbeziehung zwischen einer beruflich noch unerfahrenen Person (Mentee) und einer Person mit Berufserfahrung (Mentor/in) einzugehen. Die Grundlage dieses Mentoring-Projektes ist ein sogenanntes Tandem, d. h. ein Team aus Mentorin und Mentee. Dabei gibt



die erfahrene Person (Mentor/in) Erfahrungen, Tipps, Kontakte und ihr-Wissen an den Mentee weiter und unterstützt sie damit in ihrer beruflichen und auch persönlichen Entwicklung. BayernMentoring ist ein landesweites Förderprogramm für Studentinnen, vorwiegend aus dem MINT-Bereich, an dem alle bayerischen HAWs teilnehmen. An der Hochschule Hof verläuft BayernMentoring als zweistufiges Förderprogramm mit den folgenden Stufen ab:

Junior: Studentinnen ab dem 5. Fachsemester geben als Junior-Mentorinnen Tipps und Erfahrungen an Erstsemester-Studentinnen weiter

Expert: Weibliche Führungskräfte aus den Unternehmen unterstützen Studentinnen/Mentees ab dem 5. Fachsemester.

Die Förderung der Teilnehmerinnen basiert auf drei Pfeilern: dem Austausch zwischen Mentorin/Mentee, unterstützende Workshops und soziale Events mit dem Ziel des Netzwerkens.

Näheres findet man unter <https://www.hof-university.de/ueber-uns/organisation/frauenbeauftragte/karrierenetzwerk-mentoring.html>

- **Karrierestrategien und Persönliche Kompetenzen für Studentinnen (Workshopreihe)**

In zehn Workshops, die vorwiegend von speziell ausgebildeten, meist externen Trainerinnen und Trainern gehalten werden, sollen die Teilnehmerinnen verschiedene Hilfsmittel kennenlernen, um ihren Stand im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft selbstbewusster vertreten zu können. Angefangen beim verbesserten körperlichen Bewusstsein, über Sprache, Stimme, gendergerechtes Anreden, Benehmen, Kleidung, bis hin zu Moderation, Führungsstil und Networking soll auf die speziellen weiblichen Aspekte eingegangen werden. Von Infos und Tipps zum Berufseinstieg bis zu den ersten Hürden im Berufsalltag - auch international - sollen die Teilnehmerinnen vorbereitet werden.

In diesen Workshops sollen sowohl weibliche Studierende als auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen das Rüstzeug erhalten, um ihre Forderungen hinsichtlich ihres Arbeitsverhältnisses bei der Aushandlung eines den männlichen Mitarbeitern vergleichbaren Gehalts, bei der Aushandlung familiengerechter Arbeitszeiten und der Karriereplanung besser durchzusetzen. Hierin besteht ein konkreter Ansatzpunkt, um dem „Gender Pay Gap“ ebenso entgegenzuwirken wie der Benachteiligung von Frauen im Rahmen der Personalentwicklung.

5.3 Nachwuchsentwicklung in der wissenschaftlichen Qualifikation

Es muss Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden herrschen. An Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist der akademische Mittelbau sehr klein und wird vorwiegend in der Lehre, als Fachlehrer und Fachlehrerin oder Lehrkraft für besondere Aufgaben, eingesetzt. Die zeitlich unbefristeten Stellen dienen in der Regel nicht der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation der Stelleninhaberinnen und -inhaber.

Die Nachwuchsentwicklung in der wissenschaftlichen Qualifikation findet bei der Hochschule Hof an den **Instituten** statt. Hier werden Hochschulabgänger mit Bachelor- und Masterabschlüssen eingestellt, vorwiegend zeitbefristet und nur ausgewählte Personen für eine Promotion. Diese wenigen Menschen werden von den Institutsleitern für speziell von ihnen beantragten Projekten eingestellt und daher ist eine Einflussnahme seitens der Hochschule bezüglich Geschlechtergerechtigkeit nur beschränkt möglich.

Derzeit arbeiten 42 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der Hochschule, was einem prozentualen Anteil von knapp 40 % entspricht.

In diesem Zusammenhang sei auch auf die Förderprogramme der LaKof hingewiesen, die eine Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen zum Ziel haben und auf eine Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und Lehre, insbesondere auf Professuren, abzielen. Diese Programme werden durch die Frauenbeauftragten immer wieder propagiert.



6. Frauen in Führungspositionen

6.1 Frauen in Führungspositionen in der Lehre

Mit Frauen in Führungspositionen in der Lehre sind zunächst alle Professorinnen gemeint. Aber auch der Anteil an Frauen in Positionen der akademischen Selbstverwaltung, wie die Dekanin, Prodekanin, Studiendekanin, Vizepräsidentin oder Präsidentin ist darunter zu verstehen. Eine weitere hier zu betrachtende Gruppe sind die Leiterinnen von Instituten.

Der **Berufungsprozess** neuer Professorinnen und Professoren ist durch entsprechende Richtlinien und Checklisten geregelt (s. Sharepoint). Ziel ist es, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Die Zielvorgabe lehnt sich hierbei an das Kaskadenmodell an. Als Berechnungsgrundlage für diesen Zielwert dient der absolute Anteil von Frauen auf einer Karrierestufe (hier Professorinnen) in Relation zum Frauenanteil auf der jeweils vorherigen Karrierestufe (Frauen mit Promotion) im jeweiligen Fachgebiet. Da dieses Modell auf Grund der geringen Zahlen nur bedingt auf Hochschulen für angewandte Wissenschaften angewendet werden kann, wird mit Hilfe gendergerechter Berufungsverfahrenrichtlinien angestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen. So werden alle formal geeigneten Frauen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Außerdem ist die Frauenbeauftragte der jeweiligen Fakultät am gesamten Auswahlprozess mit Stimmrecht beteiligt.

Die folgende Tabelle 1 zeigt nun den Anteil Frauen in der Professorenschaft der Hochschule Hof. Mit insgesamt 18,9 % Professorinnen liegt die Hochschule weit unter dem deutschen Durchschnitt von 26 % (Stand 2019). [4] Auffallend ist der relativ geringen Frauenanteil in der Fakultät Wirtschaft, wohingegen in der Fakultät Ingenieurwissenschaft der Prozentsatz verhältnismäßig hoch ist. 2019 war mit einem Anteil von 25,6 % etwa jede vierte Professur deutschlandweit mit einer Frau besetzt [6].

Tabelle 1: Anteil Frauen in der Professorenschaft (Stand 20.11.2021)

	gesamt	Anzahl Männer	Prozent Männer	Anzahl Frauen	Prozent Frauen
Hochschule	106	86	81,1	20	18,9
Fak. Wirtschaft	40	33	82,5	7	17,5
Fak. ING	38	29	75,7	9	24,3
Fak. Inwiss	6	5	83,3	1	16,7
Fak. INF	22	19	83,3	3	16,7

6.2 Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung

An der Hochschule Hof wurden 2013 die Positionen mit Leitungsfunktionen jeweils hälftig von Frauen und Männern besetzt. 2018 waren die Abteilungsleitungen zu 63% durch Frauen besetzt. Der jetzige Anteil liegt noch höher. Die Verwaltung wird auch durch eine Frau, Kanzlerin Pechstein, geleitet. Somit spiegelt sich das Verhältnis Mann/Frau nicht nur bei allen Mitarbeitenden, sondern auch bei den Führungskräften wider. Bayernweit sind Frauen mit 51 % auf der höchsten Qualifikationsebene (4. QE) repräsentiert [5].

Ob in der Verwaltung oder im wissenschaftlichen Bereich: Es sollte stets auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Hierarchiestufen geachtet werden, dies bereits bei der Entscheidungsfindung (Bewerbungs- und Berufungsgespräche).

In diesem Zusammenhang spielt auch die Netzwerkbildung eine wichtige Rolle bei der Förderung und Rekrutierung. Hier sei das Netzwerk Frauen.Stärken.Hof genannt, in dem sich auch einige Führungskräfte der Hochschule engagieren.

7. Förderung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen

Die Schaffung sicherer Arbeits- und Studienbedingungen gehört zu den Fürsorgepflichten der Hochschule. Diesen kommt sie gerne mit den zur Verfügung stehenden Mitteln und Verfahren auf allen Ebenen nach. Hierbei werden vor allem die Bereiche Beratungsangebote, Studienordnungen und die Infrastruktur der Hochschule in den Blick genommen.

In Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie die **Richtlinie der Hochschule über das Vorgehen bei (sexueller) Belästigung**, Diskriminierung und Gewalt von Studierenden, Beschäftigten oder Gästen der Hochschule Anwendung. Diesen Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung findet man auf Sharepoint oder auf der Internetseite der Frauenbeauftragten (<https://www.hof-university.de/ueber-uns/organisation/frauenbeauftragte.html>)

Beratungsangebote für Studierende bestehen bei den Frauenbeauftragten der jeweiligen Fakultäten und auch bei der Frauenbeauftragten der Hochschule. Des Weiteren kann die psychologische Beratungsstelle des Studentenwerks oder die Hochschuleseelsorge kontaktiert werden.

Angestellte der Verwaltung können sich bei Diskriminierungen an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat oder an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung wenden. Internationale Studierende, die entweder als Austauschstudierende für ein oder zwei Semester an der Hochschule Hof studieren oder ihr komplettes Studium in Hof absolvieren, berichten von Diskriminierung, meist jedoch außerhalb der Hochschule. Das

International Team, eine Studierendeninitiative, versucht unsere ausländischen Gaststudierenden durch Info-Veranstaltungen und kulturelle Aktivitäten ihren Aufenthalt so einfach und spannungsfrei wie möglich zu gestalten. Zudem steht es den ausländischen Studierenden jederzeit mit Rat und Tat zur Seite.

Neben der Studierendeninitiative stehen den Austauschstudierenden oder auch den ausländischen wissenschaftlichen Gästen die Mitarbeitenden des International Office zur Seite, die sich seitens der Hochschule um einen reibungsfreien Aufenthalt dieser Personen bemühen.

8. Amtssprache / geschlechtergerechte Sprache

Der allgemeine Schriftverkehr sowie Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Studien- und Prüfungsordnungen, Veranstaltungsankündigungen und Arbeitsmaterialien der Hochschule Hof werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt sind oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Die Anmerkung »Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird ausschließlich die männliche Form verwendet«, ist unzulässig.

Neben dem binären Geschlechtermodell von Frau und Mann existiert noch eine Vielzahl unterschiedlicher Geschlechteridentitäten. Dies wurde durch die entsprechende Anpassung des Personenstandsgesetzes im Jahr 2018 berücksichtigt, die es ermöglicht, den Personenstand neben männlich oder weiblich auch als divers anzugeben oder ganz wegzulassen. Bisher gibt es aber noch keine Standards, diese weiteren Optionen sprachlich zu repräsentieren. Die Hochschule Hof hat sich für den Einsatz des Doppelpunktes als Genderzeichen in der Schriftsprache entschieden. Auch Bilder visualisieren Textbotschaften. Bei allen bildlichen Darstellungen, die von der Hochschule Hof herausgegeben werden, sollten die Geschlechter angemessen und ohne klischeehafte Darstellung repräsentiert sein.

All diese Gesichtspunkte sind in dem **Leitfaden „Gendersensible Sprache“**, der sowohl als Broschüre, als auch als elektronische Datei vorhanden ist (s. Sharepoint), zusammengefasst. Dieser Leitfaden enthält auch ein Glossar, welches als Hilfestellung für eine unkomplizierte Umsetzung dienen soll.



9. Gremienbesetzung

In allen Führungsstufen und bei allen Entscheidungsprozessen ist die Hochschule bestrebt, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. So wird die Hochschulverwaltung von einer Kanzlerin geführt. Tabelle 2 zeigt eine Auflistung der offiziellen Gremien der Hochschule mit den jeweiligen Frauen- und Männeranteilen.

Tabelle 2: Frauenanteil in den Hochschulgremien

	gesamt	Anzahl Männer	Prozent Männer	Anzahl Frauen	Prozent Frauen
<i>Hochschulrat</i>	14	10	71,4	4	28,6
<i>Senat</i>	11	9	81,8	2	18,2
<i>erweiterte HSL</i>	9	7	77,8	2	22,2
<i>Fak. Wirtschaft</i>	15	9	60,0	6	40,0
<i>Fak. Ingenieurwiss.</i>	13	5	38,5	8	61,5
<i>Fak. Informatik</i>	13	10	76,9	3	23,1
<i>Fak. Inno</i>	5	4	80,0	1	20,0
<i>stud. Konvent</i>	6	4	66,7	2	33,3
<i>Sprecher:innenrat</i>	6	4	66,7	2	33,3
<i>Personalrat</i>	9	4	44,4	5	55,6

Die Hochschule unterstützt die weiblichen Angehörigen bei der Wahrnehmung von Kandidaturen in allen Selbstverwaltungsorganen. Hier sei besonders zu erwähnen, dass aktuell in der Fakultät Ingenieurwissenschaften alle Fakultätspositionen mit Frauen besetzt sind, d.h. es gibt hier eine Dekanin, Prodekanin, Studiendekanin sowie eine Frauenbeauftragte. Dies erklärt auch den hohen Prozentsatz von Frauen in dem Gremium.

Der Personalrat ist das einzige Gremium im Bereich der Verwaltung und ist mit einem leichten Frauenüberschuss besetzt.

10. Geschlechterdifferenzierte Statistik

Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik werden grundsätzlich geschlechterdifferenziert erstellt.

Im Folgenden sind prozentualen Anteile von studierenden Frauen aufgelistet. Insgesamt waren am Stichtag (27.10.2021) 3.664 Studierende immatrikuliert, wovon 1.410 weiblichen Geschlechts waren. Dies entspricht einem Gesamtfrauenanteil von 38,5 %.

Differenziert man den Frauenanteil nach Fakultäten (s. Abb. 1) so fällt auf, dass die Fakultät für Interdisziplinäre und Innovative Wissenschaften mit über zwei Dritteln den höchsten Anteil an Studentinnen besitzt, gefolgt von den Wirtschaftswissenschaften, ebenfalls mit einem Anteil von über 50 %. Einen erwartungsgemäß niedrigen Frauenanteil weisen die Fakultäten für Informatik und auch für Ingenieurwissenschaften auf [4]. Auffallend ist der ebenfalls geringe Frauenanteil von 20,9 % in der Weiterbildung. In diesem Sektor ist ebenfalls noch ein großer Nachholbedarf in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit zu erkennen.

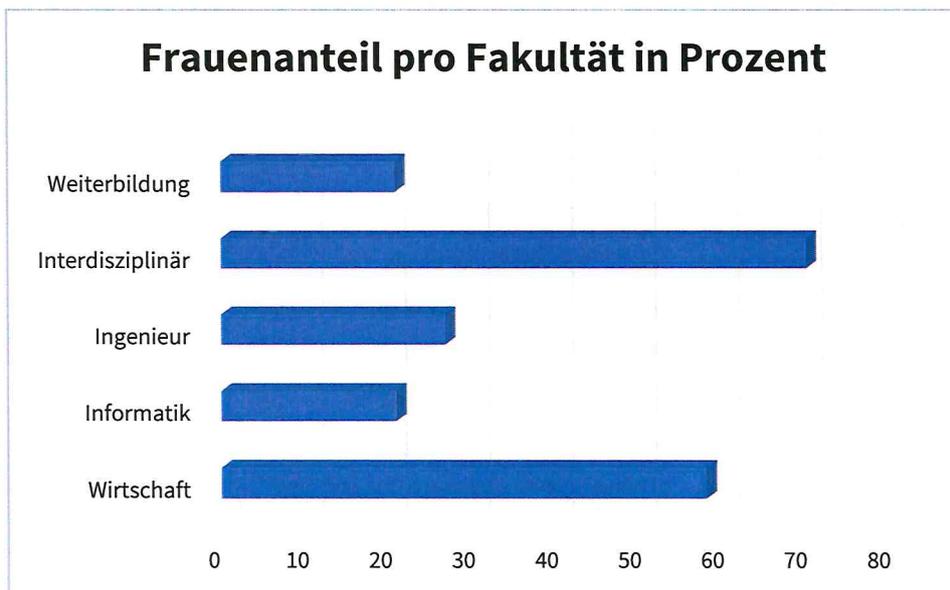


Abbildung 1: Frauenanteil der Studierenden nach Fakultät



Abbildung 2: Anteil Studentinnen in den Bachelor-Studiengängen



Abbildung 3: Anteil Studentinnen in den Master-Studiengängen

Vergleicht man die Zahlen mit denen vergleichbarer Studiengänge anderer Hochschulen, so findet man ein erwartetes Bild: Wenige Frauen in technischen und Informatikstudiengängen, in sozialen und wirtschaftlich basierten Studiengängen genau umgekehrt. Hier ist noch viel Arbeit zu leisten, um dies zu egalisieren.



11. Inkrafttreten und Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan) tritt am 01.01.2022 mit der Beschlussfassung durch die Hochschulleitung in Kraft.

Der Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan) wird auf den Internetseiten der Hochschule und im Sharepoint-Marktplatz „Regelungen/Rechtsvorschriften“ veröffentlicht.

Hof, den 09.12.2021

Prof. Dr. Dr. h.c. Jürgen Lehmann
Präsident der Hochschule Hof

12. Quellen

- [1] <https://www.eubuero.de/fif-gender.htm#Teilnahmevoraussetzungen>
- [2] https://www.uni-luebeck.de/fileadmin/uzl_gleichstellung/Chancengleichheit_und_Familie/Gleichstellung/Gleichstellungsplan/20210913_GEP_dt_gezK.pdf
- [3] <https://sharepoint.hof-university.de/SitePages/Gleichstellungsbeauftragte.aspx>
- [4] https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_409_213.%20html
- [5] Sechster Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Stand 31.12.2018)
- [6] Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 25. Fortschreibung (2019/2020) der GWK

