



**Hochschule
Hof**

University of
Applied Sciences

Gleichstellungskonzept der Hochschule Hof (Gender Equality Plan) 2025 bis 2030

Inhalt

1. VORWORT.....	4
1.1. ZUSTÄNDIGKEIT UND GELTUNGSBEREICH	5
1.2. PERSONELLE UND FINANZIELLE AUSSTATTUNG.....	5
2. AUSGANGSSITUATION UND DATENERHEBUNG.....	5
2.1. AUSGANGSSITUATION.....	5
2.2. UMGESETZTE MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG AN DER HOCHSCHULE IM BERICHTSZEITRAUM	7
2.3. GESCHLECHT.....	12
2.3.1. ANGEBOTE FÜR SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER	12
2.3.2. ANTEIL DER WEIBLICHEN STUDIERENDEN.....	13
2.3.3. ANGEBOTE FÜR WEIBLICHE STUDIERENDE.....	17
2.3.4. ANTEIL DER WEIBLICHEN WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITENDEN	18
2.3.5. ANGEBOTE FÜR WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR	19
2.3.6. BEWERBUNG UND BERUFUNGSVERFAHREN	19
2.3.7. ANTEIL DER PROFESSORINNEN.....	22
2.3.8. ANTEIL DER FRAUEN GREMIEN UND LEITUNG	24
2.4. SEXUELLE ORIENTIERUNG, LEBENSALTER, BEHINDERUNG, CHRONISCHE KRANKHEITEN, ETHNISCHE HERKUNFT, RELIGION & WELTANSCHAUUNG UND SOZIALE HERKUNFT.....	25
3. GLEICHSTELLUNGSMAßNAHMEN AN DER HOCHSCHULE: STÄRKEN & SCHWÄCHENANALYSE	26
3.1. NACHWUCHSENTWICKLUNG	26
3.1.1. VOR DEM STUDIUM	26
3.1.2. IM STUDIUM	27
3.1.3. IN DER WISSENSCHAFTLICHEN QUALIFIKATION.....	28
3.2. GLEICHSTELLUNG IN DER AUßENKOMMUNIKATION.....	29
3.3. STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN LEHRE UND FORSCHUNG	31
3.3.1. BERUFUNGEN, ZIELZAHLEN UND ANZAHL PROFESSORINNEN	32
3.3.2. ANZAHL FRAUEN IN GREMIEN UND FÜHRUNG.....	32
4. ABLEITUNG DER GLEICHSTELLUNGSZIELE 2026 BIS 2030.....	33
4.1. ZUSAMMENFASSUNG DER GLEICHSTELLUNGSZIELE	33
4.2. KONKRETE ZIELE UND MAßNAHMEN	34
4.2.1. THEMATISCHE ERWEITERUNG DER ANGEBOTE FÜR SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER.....	34
4.2.2. WEITERENTWICKLUNG DER ANGEBOTE FÜR STUDIERENDE UND MITARBEITENDE IM SINNE DER GLEICHSTELLUNG.....	34

4.2.3. ZUSAMMENFÜHRUNG DER BERICHTERSTATTUNG ZUM THEMA GLEICHSTELLUNG NACH BAYHIG UND BAYGLG	35
4.2.4. ANALYSE DER VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG IN DEN STUDIENGÄNGEN	35
4.2.5. UNCONCIOUS BIAS SCHULUNGEN FÜR MITARBEITENDE	36
4.2.6. STRUKTURIERUNG DER AUFGABEN DER SONDERBEAUFTRAGTEN DER HOCHSCHULE	36
4.2.7. BERUFUNGEN: ETABLIERUNG EINER DIVERSITÄTSFÖRDERNDEN PERSONALGEWINNUNG	37
<u>5. QUELLEN</u>	<u>38</u>

1. Vorwort

Die Förderung der Chancengleichheit von Mann und Frau ist eines der zentralen Anliegen der rechtsstaatlichen Grundordnung und ist gleichermaßen im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Art. 3 Abs. 2), sowie in der Bayerischen Verfassung (Art. 118 Abs. 2 BV) verankert:

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

Von diesem Verfassungsauftrag sind alle Lebensbereiche betroffen, der beruflichen Chancengleichheit kommt ein hoher Stellenwert zu. Mit der Erarbeitung dieses Gleichstellungskonzeptes kommt die Hochschule Hof dem gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrag nach, eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern am Berufsleben zu fördern. Denn die fraglos bestehende rechtliche Gleichstellung der Geschlechter ist oftmals nicht in der sozialen Wirklichkeit verankert. Eventuell existierende faktische Defizite sollen durch die Analyse der Ist-Situation erkannt und mit Hilfe geeigneter Maßnahmen ausgeglichen werden. Alle von der Hochschule Hof geplanten Initiativen sollen dabei unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowohl Frauen als auch Männern zugutekommen – je nach beruflicher, familiärer und persönlicher Situation. Von der optimalen Ausnutzung des Leistungspotentials des Personals - unabhängig vom Geschlecht - wird nicht zuletzt auch die Hochschule Hof als Dienststelle profitieren.

Die Hochschule Hof verpflichtet sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wie auch gegenüber nichtbinärer Geschlechterzuordnung. Neben der Geschlechtergerechtigkeit, die in diesem Bericht im Mittelpunkt steht, arbeitet die Hochschule daran, eine chancengerechte Teilhabe ihrer Mitglieder unabhängig von sozialer, kultureller oder ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Erkrankung zu ermöglichen.

Hochschulen, als öffentliche Institutionen, müssen ein Gleichstellungskonzept für die Beantragung von Drittmittelnⁱⁱⁱⁱ sowie für die Programmakkreditierungsverfahren gemäß BayStudAkkV, §15 vorlegen^{iv}. Andernfalls sind sie für EU-Forschungsprojekte nicht mehr förderfähig und Studiengangakkreditierungen oder Systemakkreditierungen können nicht mehr erfolgreich abgeschlossen werden. Mit der Veröffentlichung des zweiten Gleichstellungskonzepts (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 in Forschung und Lehre wird hiermit hervorgehoben.

1.1. Zuständigkeit und Geltungsbereich

Das Gleichstellungskonzept wurde von der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (im Weiteren „Frauenbeauftragte“) der Hochschule verfasst. Es gilt für das wissenschaftliche Personal sowie die Studierenden der Hochschule Hof. Die Frauenbeauftragte bzw. deren Stellvertretung unterstützt die Hochschule dabei, auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende zu achten. Weitere Aufgaben und Verantwortungsbereiche im Rahmen der chancengerechten Teilhabe aller Mitglieder der Hochschule sind im Weiteren individuell genannt. Bei fehlender Nennung von verantwortlichen Personen ist die Hochschulleitung verantwortlich.

1.2. Personelle und finanzielle Ausstattung

Auf die Nennung des jährlichen Gesamtbudgets für Gleichstellung und der personellen Ausstattung wird hier verzichtet. Der Kostenaufwand bezüglich der genannten Maßnahmenumsetzung ist nur schwer abzuschätzen. In erster Linie „kosten“ viele geplante Maßnahmen Kreativität und Zeit und persönliches Engagement. Schaffung von Transparenz über alle Sonderaufgaben innerhalb der akademischen Selbstverwaltung und der angemessenen Entlastung von anderen Aufgaben werden regelmäßig mit der Hochschulleitung diskutiert und weiterentwickelt.

Die Frauenbeauftragte der Hochschule sowie die Frauenbeauftragten der Fakultäten werden von ihren Lehrverpflichtungen entlastet. Zudem wird die Arbeit der Frauenbeauftragten durch eine Assistentin unterstützt. Weder die Mitarbeiterinnen der Personalabteilung, des Präsidialbüros, des Studienbüros, der Hochschulkommunikation, oder der Forschungsinstitute verfügen über eine zeitliche Freistellung für die Gleichstellungsarbeit. Daher kann dieser Aufwand schwer kostenmäßig summiert werden.

Eventuell anfallenden Kosten stehen außerdem die positiven Effekte einer gelungenen Gleichstellungsarbeit gegenüber.

2. Ausgangssituation und Datenerhebung

2.1. Ausgangssituation

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe der gesamten Hochschule und ihrer Mitglieder. Die Hochschule Hof ist mit rund 3.800 Studierenden eine kleine Hochschule mit vier Standorten in Hof, Münchberg, Selb, Kronach und einem Lernort in Bamberg. Sie gliedert sich in vier Fakultäten, Ingenieurwissenschaften (Fakultät Ing), Wirtschaft (Fakultät W), Informatik (Fakultät Inf) und Interdisziplinäre und Innovative Wissenschaften (Fakultät InWiss), in denen Fachbereiche wie Design teilweise interdisziplinär gelehrt werden. Die

Hochschule Hof verfügt zudem über eine Studienfakultät für Weiterbildung (Graduate School) sowie eigene Forschungsinstitute, die in unterschiedlichen Fachbereichen arbeiten.

Die räumliche Verteilung über vier Standorte erfordert flexible, gut abgestimmte Strukturen. Ein besonderes Merkmal ist der hohe Anteil internationaler Studierender, der die Hochschule kulturell bereichert und besondere Anforderungen an die Kommunikation, Betreuung und Inklusion stellt. Diese Vielfalt, verbunden mit der geringen Größe und dezentralen Organisation, fördert eine enge Vernetzung, erfordert aber auch angepasste, lokal verankerte Lösungen – etwa bei strategischen Aufgaben oder Beteiligungsprozessen.

Nach Inkrafttreten des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG), wurde 2023 mit Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens in einer Workshopreihe die Ist-Situation zum Thema Gleichstellung erfasst, um die strategische Entwicklung von strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen im Hinblick auf Kennzahlen, Ziele, Zielgruppen, Handlungsfelder und die hochschulischen Besonderheiten zu entwickeln⁹. Zudem wurden im Rahmen der Workshops die weiteren Dimensionen von Diversität und ihre Bedeutung für die Hochschule beleuchtet.

Als Ergebnis der Workshopreihe wurden Maßnahmen vorgeschlagen, um eine kontinuierliche Verbesserung der Gleichstellung zu erreichen. Mit einer Umsetzung der Maßnahmen wurde Anfang 2024 begonnen. Die Maßnahmen wurden in drei Kategorien nach dem AEC-Ansatz unterteilt. Die drei Kategorien sind Awareness (Bewusstsein), Empowerment (Ermächtigung, Befähigung) und Change (Veränderung) und setzen an unterschiedlichen Ausgangslagen an.



Die regelmäßige Teilnahme der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin an den halbjährlichen zweitägigen Sitzungen der bayerischen Landeskongress der Frauenbeauftragten (LaKoF) führte zu einem besseren Verständnis der Anforderungen an die Gleichstellung im Rahmen des BayHIG.

Das dem Gleichstellungskonzept zugrundeliegende Zahlenmaterial wurde durch die Frauenbeauftragte selbst erfasst sowie durch die Personalabteilung, das Studienbüro und durch das Präsidialamt zur Auswertung zur Verfügung gestellt. Es wurde über feste Stichtage zur Erfassung der Daten entschieden. Um den Aufwand gering zu halten, wurden Stichtage bestimmt, die auch im Rahmen der Hochschulstatistik durch Land und Bund genutzt werden. Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik werden grundsätzlich geschlechterdifferenziert erstellt^{vi}. Folgende Stichtage wurden festgelegt:

- Stichtag Zentrale und dezentrale Leitung sowie Gremien: 15.03.xxxx
- Stichtag Professuren und wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie wissenschaftliche Mitarbeitende: 01.12.xxxx
- Stichtag Studierende: 01.12.xxxx
- Stichtag Aktionen und Programme zur Gleichstellung: Kalenderjahr bzw. Studienjahr

Berücksichtigt wurde die Datenlage der Jahre 2020 bis 2024.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept löst den Gender Equality Plan (GEP) der Hochschule Hof ab, der am 11.01.2022 in Kraft trat und bis Ende 2025 Gültigkeit hatte.

2.2. Umgesetzte Maßnahmen zur Gleichstellung an der Hochschule im Berichtszeitraum

Die folgenden Maßnahmen zur strukturellen Verankerung der Gleichstellung von Mann und Frau wurden im Berichtszeitraum umgesetzt. Umgesetzte Maßnahmen, die sich datenbasiert darstellen lassen, sind in [Kapitel 2.3.](#) beschrieben. Auf die strukturelle Verankerung weiterer Diversitätsaspekte, neben dem Geschlecht, an der Hochschule wird in der aktuellen Version des Gleichstellungskonzepts nicht systematisch eingegangen. Weitere Informationen sind auf der Hochschulwebseite der Sonderbeauftragten dargestellt.^{vii}

2.2.1. Definition der Rolle und Aufgaben der Frauenbeauftragten

AEC: Change		Verantwortlich: Frauenbeauftragte
Definition der Aufgaben und Verantwortung der Frauenbeauftragten gemäß BayHIG		
Ziel	Transparenz hinsichtlich des Aufwands und der Rolle der Frauenbeauftragten, um die Attraktivität der Aufgabe innerhalb der akademischen Selbstverwaltung zu steigern und die Rolle gemäß BayHIG zu erfüllen.	
Inhalt	• Aufgabensichtung, Schulungen der Frauenbeauftragten, Workshoporganisation, Austausch mit der LaKoF.	

Beschreibung der Zielerreichung: Nach systematischer Analyse der Aufgaben im BayHIG wurde eine Trennung der Aufgaben der Frauenbeauftragten von weiteren Aufgaben, die die Hochschule hat, vorgenommen. Darunter fielen die Aufgaben der Beratung bei sexualisierter Gewalt, der Schwangerschaftsberatung sowie der Etablierung der Familienfreundlichkeit der Hochschule. Auch wurde die Entlastung der Frauenbeauftragten erhöht, um dem Aufwand und der Bedeutung der Aufgabe gerecht zu werden. 2024 wurde zudem eine Funktionsleistungszulage für die Frauenbeauftragte der Hochschule beschlossen. Hinsichtlich der Wahl der Frauenbeauftragten der Hochschule und Fakultäten, wurde die Grundordnung angepasst. Das Vorschlagsrecht für die Wahl zur Frauenbeauftragten liegt nun ausschließlich bei den weiblichen Mitgliedern der Hochschule. So wird sichergestellt, dass die repräsentierte Gruppe ihre Repräsentantin bzw. ihren Repräsentanten selbst auswählt. Ausdrücklich soll erwähnt sein, dass nicht nur Frauen vorgeschlagen werden können. Im Berichtszeitraum gab es auch einen männlichen Frauenbeauftragten, der sich gleichermaßen für die strukturelle Verankerung von Gleichstellung in seiner Fakultät eingesetzt hat. **Das Ziel „Definition der Aufgaben und Verantwortung der Frauenbeauftragten gemäß BayHIG“ wurde teilweise erreicht.** Eine Rollenbeschreibung der Frauenbeauftragten der Fakultäten wurde initiiert. Noch werden zwei Gleichstellungskonzepte (nach BayHIG und dem Bayrischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGLG)) verfasst, eine Zusammenführung der Berichte ist noch nicht gelungen.

2.2.2. Förderung der Zusammenarbeit zwischen der Frauenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten und Sonderbeauftragten

AEC: Change		Verantwortlich: Frauenbeauftragte
Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Frauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten		
Ziel	Besprechung strategischer Themen sowie Ermessensentscheidungen abgleichen können, um damit eine Konsistenz in der Hochschule zu erreichen, kombiniert mit einer Art kollegialer „Mini-Beratung“.	
Inhalt	• Vernetzung und Austausch in regelmäßigen Treffen.	

Beschreibung der Zielerreichung: Um die Kommunikation zwischen den Beauftragten für Gleichstellung, Frauen und Sonderthemen zu gewährleisten, findet seit dem Wintersemester 2023/24 ein halbjährliches Treffen zum Austausch statt. **Das Ziel „Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Frauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten“ wurde erreicht.**

2.2.3. Außenwirksamkeit und Sichtbarkeit des Themas Gleichstellung verbessern

AEC: Awareness		Verantwortlich: Frauenbeauftragte
Verbesserung der Außenwirksamkeit und Sichtbarkeit der Aktivitäten der Hochschule Hof zum Thema Gleichstellung		
Ziel	Sichtbarkeit verbessern, attraktives Umfeld zum Studieren für Frauen schaffen.	
Inhalt	Webseite aktualisieren, Infrastruktur verbessern und Aktionen organisieren.	

Beschreibung der Zielerreichung: Um die Sichtbarkeit des Themas Gleichstellung zu verbessern, wurde die Webseite mit ihren Unterseiten in deutscher und englischer Sprache aktualisiert, ebenso wurde der hochschulinterne Sharepoint aktualisiert^{viii}. An allen vier Standorten der Hochschule wurden Spender für kostenfreie Periodenprodukte eingerichtet, welche regelmäßig befüllt werden^{ix}.

Für junge Eltern steht an der Hochschule Hof ein Stillraum mit Wickelmöglichkeit im Sanitätsraum (A 220) zur Verfügung. Am Standort Münchberg ist eine Wickelstation neben der Cafeteria in Raum Q 006 vorhanden. Die Standorte Selb und Kronach wurden, hinsichtlich der Wickelmöglichkeiten, bisher nicht durch das Team der Frauenbeauftragten unterstützt.

Eine Busfahrt zur HerCareer, einer Karrieremesse für Frauen, wurde für interessierte Studentinnen organisiert^x. Es werden regelmäßig Artikel für die Hochschulzeitung Campuls sowie Beiträge für die Social-Media-Kanäle der Hochschule verfasst. 2025 wurde ein „Equality“ Story Highlight eingerichtet, auf dem alle Beiträge abrufbar sind. Es bleibt schwierig, zu bewerten, ob die Sichtbarkeit und Awareness für das Thema durch die Maßnahme tatsächlich verbessert wurde, da keine Evaluation durchgeführt wird. Die Informationen sind durch die Aktualisierung verfügbar.

Das Ziel „Verbesserung der Außenwirksamkeit und Sichtbarkeit der Aktivitäten der Hochschule Hof zum Thema Gleichstellung“ wurde erreicht.

2.2.4. Karrieretraining für Mitarbeiterinnen, Studentinnen und Professorinnen, sowie Angebote für Schülerinnen und Schüler

AEC: Empowerment	Verantwortlich: Frauenbeauftragte
Angebot von Karrieretrainings. Die Hochschule kauft ein Deputat bei externen Dienstleistenden ein, um Karriereförderung und persönliche Entwicklung zu	

gewährleisten. Die Angebote für Schülerinnen (Girls' Day, Mädchen und Technik) sollen geprüft und weiterentwickelt werden.

Ziel	Karrieretrainings und Angebote, frei von geschlechtsspezifischen Stereotypen, schaffen. Frauen und andere interessierte Menschen in ihrer Karriere und persönlicher Entwicklung, frei von stereotypen Bildern, schulen. Angebote für Kinder und Jugendliche, ohne geschlechter-spezifischen Stereotype, machen.
Inhalt	• Individuelle Coachings, Gruppentrainings und Workshops organisieren

Beschreibung der Zielerreichung: Es handelt sich um eine kontinuierliche Maßnahme der Hochschule, da Trainings und Angebote keine statischen Elemente sind. Die Karrieretrainings wurden ab 2024 auch für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie für internationale Studentinnen (hier in englischer Sprache) ausgeweitet. Thematische Erweiterung durch das Schaffen von Angeboten für Männer zum Thema Gleichstellung in Partnerschaft und Familie wurden angeboten. Für Schüler wurde der Boys' Day etabliert.

Das Ziel „Karrieretrainings und Angebote, frei von geschlechtsspezifischen Stereotypen, schaffen.“ wurde teilweise erreicht. Weitere Möglichkeiten der Fortbildung und Schaffung von Angeboten im Sinne einer kontinuierlichen Entwicklung sind möglich.

2.2.5. Geschlechtergerechte Sprache

AEC: Change		Verantwortlich: Frauenbeauftragte
Die Sprache ist das wichtigste Verständigungsmittel der Menschen. Der Begriff „generisches Maskulinum“ benennt das sprachliche Phänomen, dass ein Maskulinum beide Geschlechter in Kontexten repräsentiert, in denen der Genus keine Bedeutung hat. Es gibt aber einige Alternativen zur männlichen Dominanz in der Sprache. Bei dem Versuch, sprachlicher Diskriminierung entgegenzuwirken, sollte jedoch nie die Verständlichkeit, Lesbarkeit und Faktentreue eines Textes aus dem Blick geraten. Es wird auch weiterhin keine Sprachreglementierung an der Hochschule Hof geben.		
Ziel	Gleichstellung der Geschlechter in der sprachlichen Realität verbessern.	
Inhalt	Siehe Leitfaden für eine sprachliche Gleichbehandlung.	

Beschreibung der Zielerreichung: Es handelt sich um eine kontinuierliche Maßnahme der Hochschule, da Sprache nicht statisch ist. Gerade an einer Hochschule, an der Jugendsprache neben akademischen Fachbegriffen existiert und sich die gesprochene Sprache auch durch internationale Studierende entwickelt, sind starre Regeln wenig praktikabel. Eine ausführliche Sammlung zu Beispielen geschlechtergerechter deutscher

Sprache ist auf der Webseite der Hochschule Hof zu finden. Es wird systematisch bei der Verabschiedung neuer Studien und Prüfungsordnungen (SPOs) und anderer deutschsprachiger Dokumente auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet. Positives Beispiel 2025: Umbenennung der „Absolventenfeier“ in „Akademische Feier“. **Das Ziel „Gleichstellung der Geschlechter in der sprachlichen Realität verbessern“ wurde erreicht.**

2.2.6. Änderungen eigener Pronomen und Namensänderungen ermöglichen und vereinfachen

AEC: Change		Verantwortlich: Studienbüro
Änderungen eigener Pronomen und Namensänderungen ermöglichen und vereinfachen		
Ziel	Befolgen der gesetzlichen Vorgaben (Selbstbestimmungsgesetz)	
Inhalt	• Informationssysteme anpassen • Bereitstellen von Anleitungen, wie die Änderungen selbst durchgeführt werden können	

Beschreibung der Zielerreichung: Studierende und Mitarbeitende können die Namensänderung über das PRIMUSS-Portal/ im hochschulinternen Sharepoint beantragen. Das Ziel „**Änderungen eigener Pronomen und Namensänderungen ermöglichen und vereinfachen**“ wurde erreicht.

2.2.7. Schutz vor sexueller Belästigung

AEC: Change		Verantwortlich: Ansprechperson für sexualisierte Gewalt
Die Hochschule Hof duldet keinerlei sexuelle Belästigung.		
Ziel	Sexuelle Belästigungen vermeiden.	
Inhalt	• Bessere Beleuchtung auf dem Campus • Aushänge auf dem Gelände mit Hilfen gegen Belästigung und sichtbare Maßnahmen gegen Diskriminierung, • Schulung der Mitarbeitenden zum Thema sexualisierte Gewalt und Belästigung, • Benennung einer Ansprechperson für sexualisierte Gewalt, Aktualisierung des Leitfadens gegen sexualisierte Gewalt.	

Beschreibung der Zielerreichung: Es handelt sich um eine kontinuierliche Maßnahme der Hochschule, da die sexualisierte Gewalt, vor allem gegen Frauen, nach wie vor ein großes gesellschaftliches Problem darstellt. Es erfolgte die Benennung von Ansprechpersonen für

Opfer von sexualisierter Gewalt im Wintersemester 2024/25 für Beratungen in deutscher und englischer Sprache. Es wurden Schulungen von Mitarbeitenden und Studierenden im Wintersemester 2023/24 und Sommersemester 2024 (online) durchgeführt. Es wurden Aushänge in den Damentoiletten „Hilfetelefon“ an allen Standorten der Hochschule angebracht. Opfer von sexualisierter Gewalt können eine juristische Beratung durch eine externe Juristin kostenfrei nutzen, eine entsprechende Vereinbarung wurde geschlossen. Aktionsweise wurden Armbänder zum Schutz vor K.O. Tropfen in Disco oder Bar verteilt. Ein aktualisierter Leitfaden wurde durch die Ansprechpersonen erstellt. **Das Ziel „Die Hochschule Hof duldet keinerlei sexuelle Belästigung.“ wurde teilweise erreicht.** Nach dem Rücktritt der Ansprechpersonen gegen sexualisierte Gewalt, im Wintersemester 2025/26, wurden keine neuen Ansprechpersonen benannt. Als kleine Hochschule besteht hier eine gewisse Herausforderung, geeignete Personen zu finden und über eine angemessene Entlastung zu entscheiden. Der aktualisierte Leitfaden wurde noch nicht in Kraft gesetzt.

2.3. Geschlecht

2.3.1. Angebote für Schülerinnen und Schüler

Durch die Teilnahme an verschiedenen Programmen setzt sich die Hochschule Hof für die Rekrutierung von Interessentinnen für ein Studium in den MINT-Bereichen ein. 2005 bis 2023 beteiligte sich die Hochschule Hof mit Ferienprogrammen im MINT-Bereich für Mädchen im Alter von 12 bis 14 Jahren an dem Programm „MuT - Mädchen und Technik“. Nach einer hochschulinternen Überarbeitung der Nachwuchsprogramme an der Hochschule, wurde die Teilnahme an dem Programm MuT eingestellt. Es wurde entschieden, auch Förderprogramme zur Gleichstellung für Schüler aufzubauen, da wirkliche Gleichstellung nur gemeinsam gelingen kann.

Die Hochschule beteiligt sich seit vielen Jahren am deutschlandweit angebotenen Girls' Day^{xi}. Die Schülerinnen können an verschiedenen Workshops teilnehmen, um einen Einblick in Bereiche zu bekommen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Die Teilnehmerinnenzahlen des Girls' Days an der Hochschule Hof sind seit 2016 (45 Teilnehmerinnen) leicht gesunken und zwischen 2020 und 2022 auf Grund von Corona stark eingebrochen. Seit 2023 steigen die Teilnehmerinnenzahlen wieder. 2025 konnte die Hochschule Hof 37 Schülerinnen zum Girls' Day begrüßen. Das Niveau von 2016 und den vorherigen Jahren konnte allerdings noch nicht wieder erreicht werden.

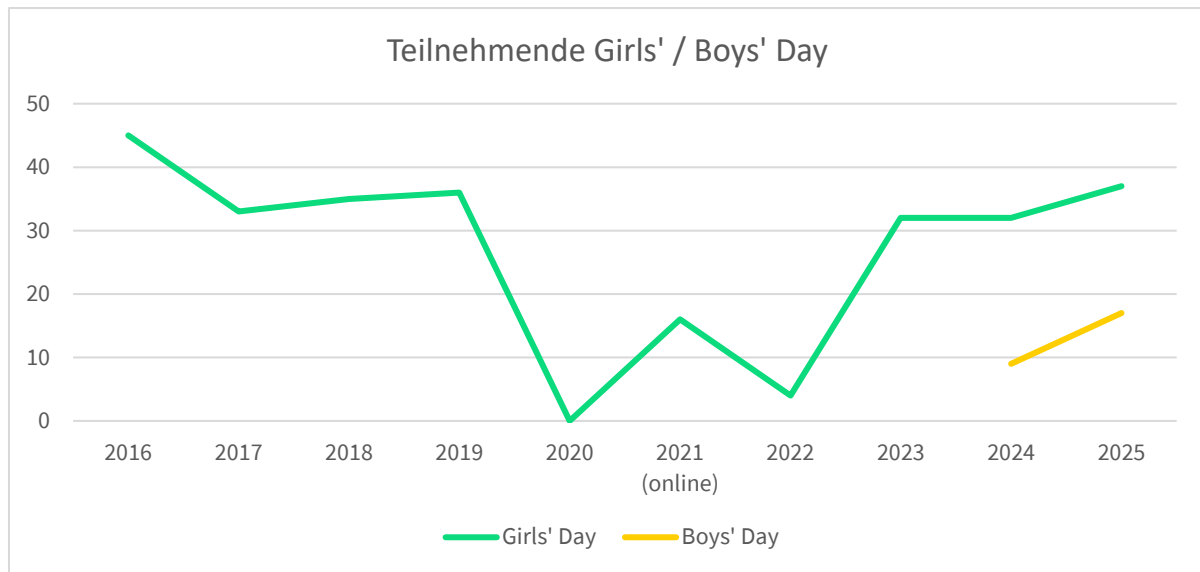


Abbildung 1: Anzahl der Teilnehmenden am Girls' Day und am Boys' Day im Zeitraum 2016 bis 2025

Seit 2024 beteiligt sich die Hochschule Hof auch am Boys' Day^{xii}, um das Thema Geschlechtergerechtigkeit für alle Geschlechter zu öffnen. Auch nicht-binäre Personen konnten sich für die bundesweiten Aktionstage anmelden. Jedes Kind soll aufgrund von Interessen und Begabungen die Möglichkeit haben, die Fachrichtungen der Hochschule kennen zu lernen. Es wurden Workshops in den Bereichen Kommunikationsdesign, Textildesign und Innovative Gesundheitsversorgung angeboten, da in diesen Studiengängen wenig männliche Studierende eingeschrieben sind. Die Angebote wurden sehr gut angenommen. Die Teilnehmerzahlen stiegen in den ersten zwei Jahren des Angebots von 9 (2024) auf 17 (2025) an. Die Hochschule wird sich weiterhin an beiden Aktionstagen beteiligen.

2.3.2. Anteil der weiblichen Studierenden

Zum Stichtag 15.12.2024 waren an der Hochschule Hof 3.782 Studierende immatrikuliert, die sich, wie in Abbildung 2 dargestellt, auf die vier Fakultäten Wirtschaftswissenschaften, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Interdisziplinäre und innovative Wissenschaften und die Studienfakultät für Weiterbildung verteilen.

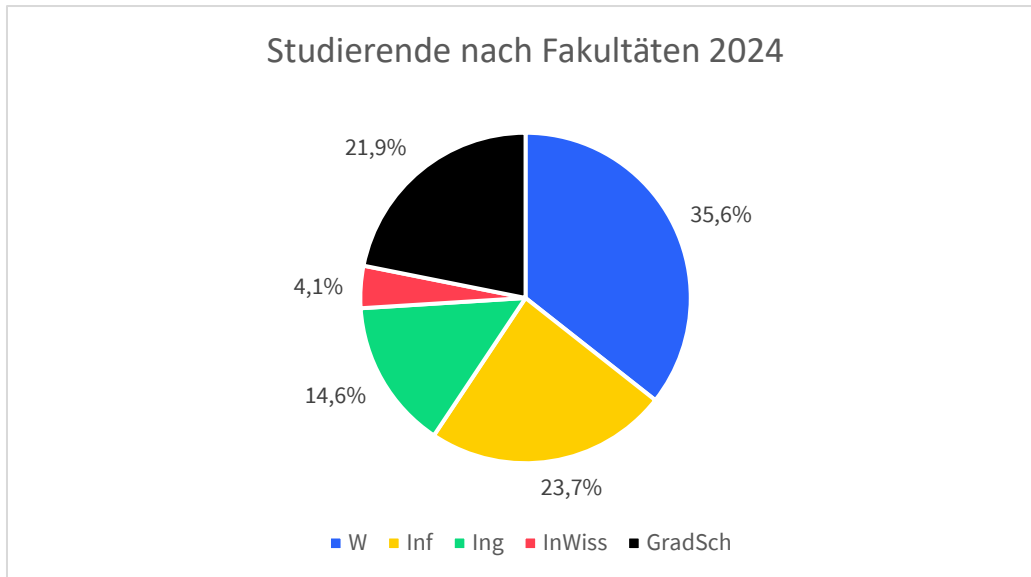


Abbildung 2: Studierende der Hochschule Hof nach Fakultäten zum Stichtag 15.12.2024

37,1 % der Studierenden an der Hochschule Hof sind international. Damit gehört die Hochschule Hof bayernweit zu den drei Hochschulen für angewandte Wissenschaften, die den höchsten Anteil an internationalen Studierenden haben.

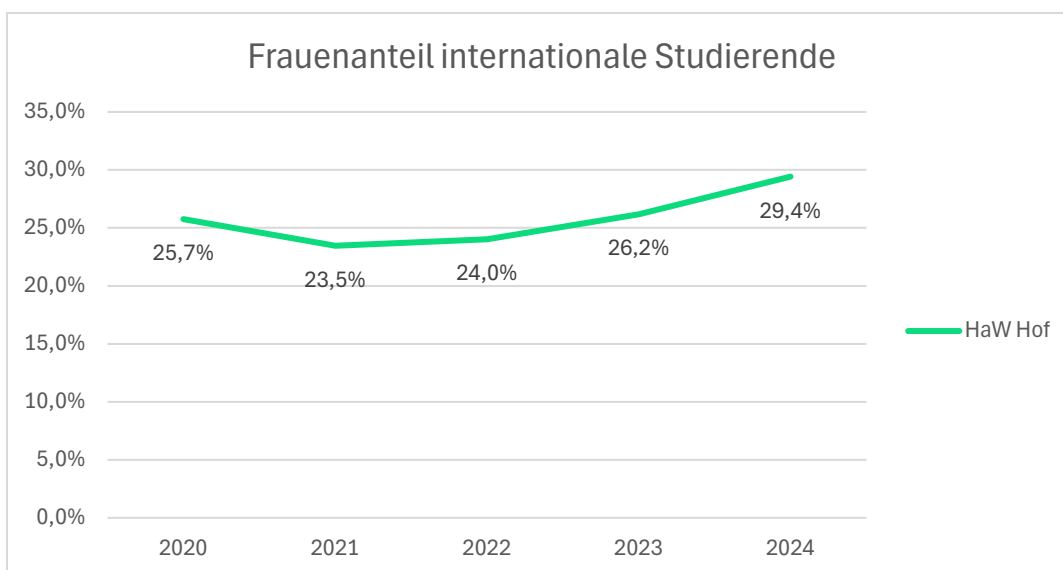


Abbildung 3: Frauenanteil an internationalen Studierenden im Zeitraum 2020 bis 2024

Der Frauenanteil unter den internationalen Studierenden stieg im Betrachtungszeitraum auf 29,4 % an und konnte damit 2024 das Niveau der anderen Hochschulen mit einem vergleichbar hohen Anteil internationaler Studierender erreichen.

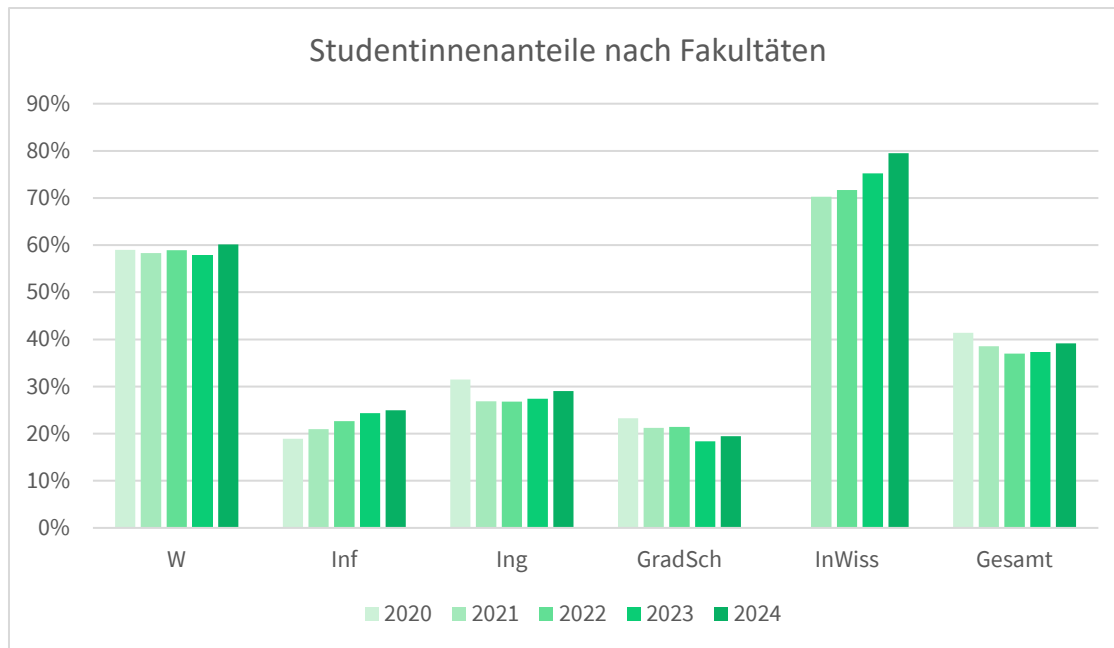


Abbildung 4: Studentinnenanteile nach Fakultäten und insgesamt im Zeitraum 2020 bis 2024

Im Betrachtungszeitraum 2020 bis 2024 lag der Frauenanteil unter den Studierenden konstant bei ca. 40 %. 2024 konnte die Hochschule Hof insgesamt einen Studentinnenanteil von 39,1 % vorweisen. Der Studentinnenanteil von Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern lag zur gleichen Zeit bei 44,1 %.

In der Fakultät Wirtschaftswissenschaften lag der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum konstant bei ca. 60 %, was dem Frauenanteil im Bereich Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern entspricht.

In der Fakultät Informatik stieg der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum kontinuierlich von 18,9 % (2020) auf 24,9 % (2024) und lag damit zuletzt leicht unter dem Frauenanteil in Informatikstudiengängen an Fachhochschulen in Bayern, der 2024 26,7 % betrug.

In der Fakultät Ingenieurwissenschaften lag der Frauenanteil konstant bei ca. 30 %. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass der Studiengang Textildesign, der im Betrachtungszeitraum einen Frauenanteil von 85,3 % hatte, zur Fakultät Ingenieurwissenschaften gehört.

Die Fakultät Interdisziplinäre und innovative Wissenschaften wurde 2021 gegründet. Der Frauenanteil ist im Laufe des Betrachtungszeitraum von 70,3 % (2021) auf 79,5 % (2024) gestiegen.

Die Graduate School, die hauptsächlich Studiengänge für internationale Studierende als Weiterbildung anbietet, wies einen konstant niedrigen Frauenanteil von ca. 20 % vor.

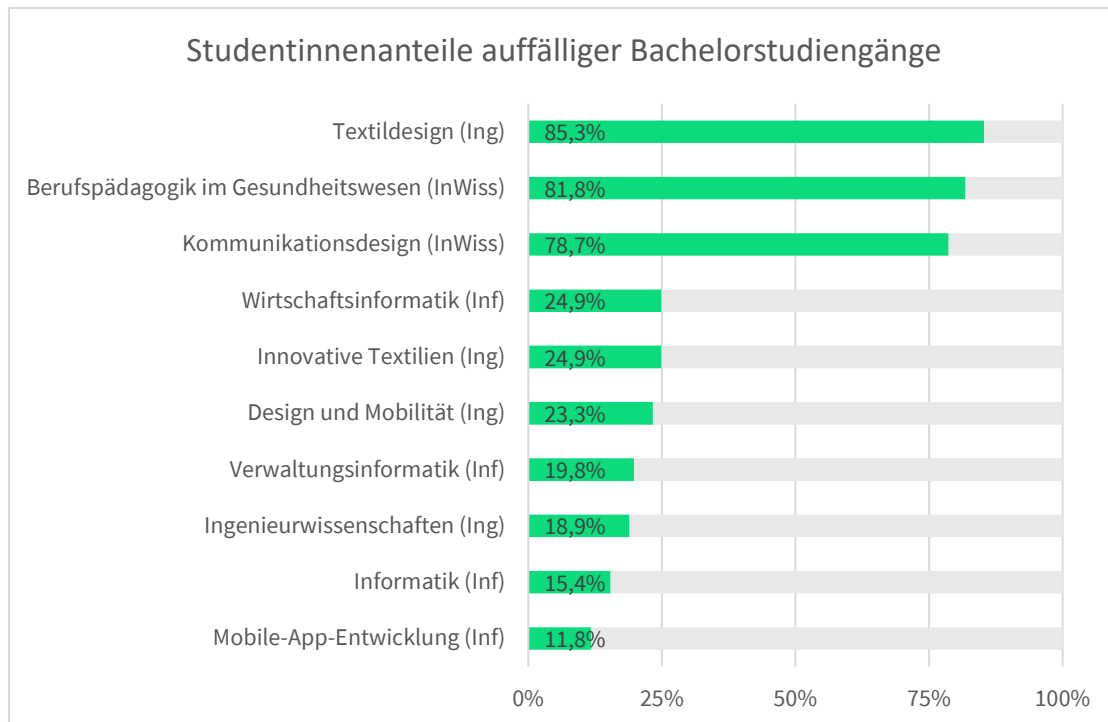


Abbildung 5: Studentinnenanteile auffälliger Bachelorstudiengänge im Zeitraum 2020 bis 2024

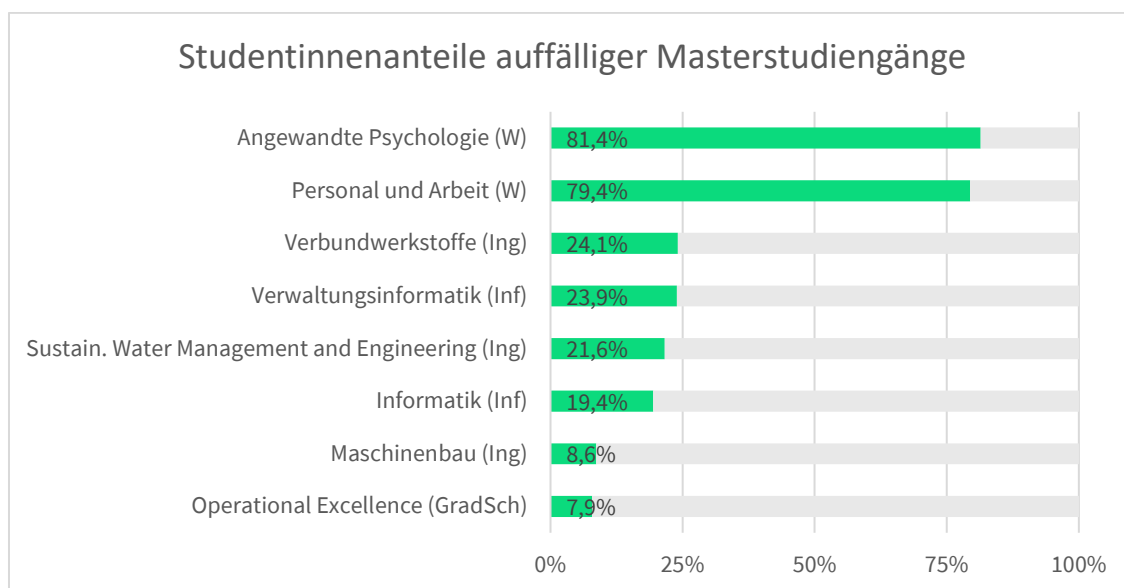


Abbildung 6: Studentinnenanteile auffälliger Masterstudiengänge im Zeitraum 2020 bis 2024

Abbildung 5 und Abbildung 6 zeigen die Studiengänge, die dadurch auffallen, dass sie einen Anteil von über 75 % eines Geschlechts haben. Hierbei zeigt sich erneut, dass vor allem in den Fakultäten Informatik und Ingenieurwissenschaften einige Studiengänge einen sehr niedrigen Frauenanteil unter 25 % haben. Die Studiengänge Berufspädagogik im Gesundheitswesen-, sowie Kommunikationsdesign sind der Fakultät Interdisziplinäre und innovative Wissenschaften zugeordnet, was den insgesamt hohen Frauenanteil dieser Fakultät erklärt.

2.3.3. Angebote für weibliche Studierende

Studentinnen, bevorzugt aus technischen Berufen, werden an der Hochschule Hof gezielt durch eine Förderung durch das LaKoF Programm „BayernMentoring“^{xiii} unterstützt. Das Interesse an dem Programm ist während der Pandemiezeit stark zurückgegangen, es zeigt sich ab 2025 ein Aufwärtstrend.

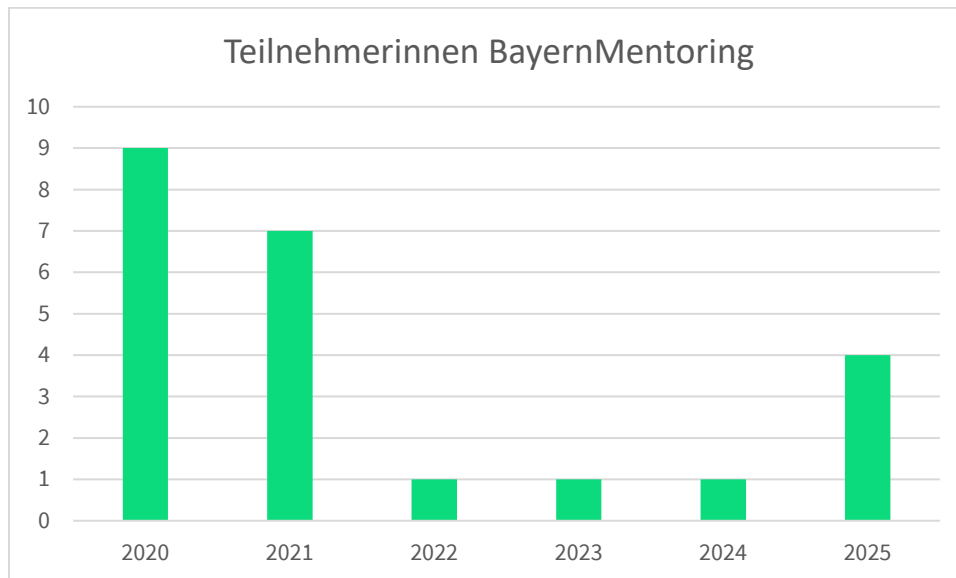


Abbildung 7: Anzahl der Teilnehmerinnen am Programm BayernMentoring im Zeitraum 2020 bis 2025

Das hochschuleigene Angebot „Karrierestrategien“ richtet sich an alle Studentinnen und auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Hochschule Hof. Die Teilnehmerinnen bekommen die kostenlose Möglichkeit, sich zu verschiedenen Workshops anzumelden, die auf Führungsverantwortung im beruflichen Kontext vorbereiten.

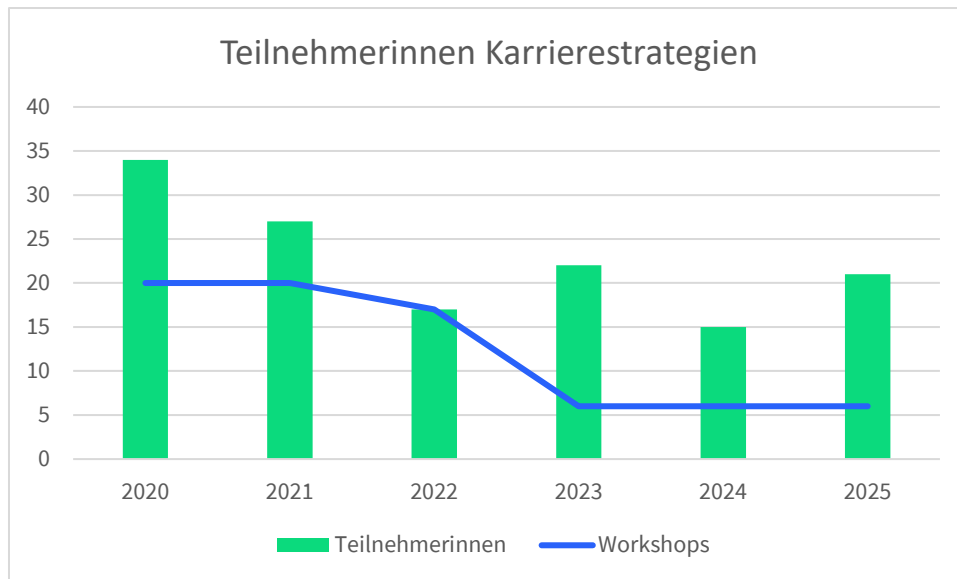


Abbildung 8: Anzahl der Teilnehmerinnen am Programm Karrierestrategien im Vergleich mit der Anzahl angebotener Workshops im Zeitraum 2020 bis 2025. Teilnehmerinnen, die an mehreren Workshops pro Semester teilnahmen, wurden nur einmal gezählt.

Nachdem die Teilnehmerinnenanzahl von 2020 bis 2022 kontinuierlich sank, wurde die Anzahl angebotener Workshops 2023 reduziert. Das Angebot wird seitdem vergleichsweise besser angenommen. Neu eingeführte Workshopkonzepte für andere Zielgruppen, oder für die Außenstandorte der Hochschule, wurden in den Zahlen noch nicht mitberücksichtigt.

2.3.4. Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden

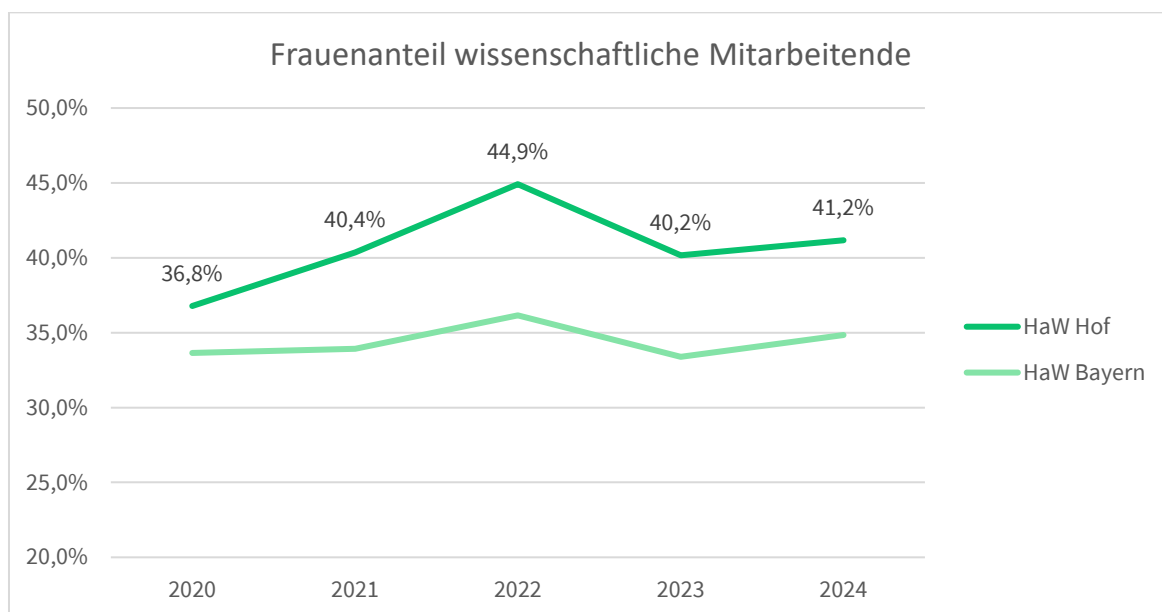


Abbildung 9: Frauenanteil wissenschaftlicher Mitarbeitender an der Hochschule Hof im Vergleich mit Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern im Zeitraum 2020 bis 2024

Der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen an der Hochschule Hof stieg im Betrachtungszeitraum von 36,8 % (2020) auf 44,9 % (2022) an und fiel wieder leicht auf 41,2

% (2024) ab. Damit lag er deutlich über dem bayernweiten Durchschnitt von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, der 2024 bei 34,8 % lag.

2.3.5. Angebote für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf dem Weg zur Professur

Durch das Qualifizierungsprogramm "rein-in-die-hörsäle"^{xiv} und das Stipendienprogramm für Promotionen^{xv} der LaKoF haben wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, sowie extern beschäftigte Frauen (z.B. aus der Industrie) an der Hochschule die Möglichkeit auf zielgerichtete Förderung und finanzielle Unterstützung.

Über das Programm „rein-in-die-hörsäle“ wurden im Berichtszeitraum vier Lehraufträge abgehalten, was die Frauen auf dem Weg zur Professur qualifiziert, davon zwei in der Fakultät Wirtschaft und zwei in der Fakultät Ingenieurwissenschaften.

2.3.6. Bewerbung und Berufungsverfahren

Um Transparenz über die Bewerbungen und den Verlauf der Berufungsverfahren zu bekommen, wurden die Berufungsverfahren von 2020 bis 2024 ausgewertet nach der Anzahl der Bewerbungen, der Anzahl der Listenplätze, erteilter Rufe, sowie der Ernennungen. Abbildung 10 zeigt die Verläufe der Berufungsverfahren.

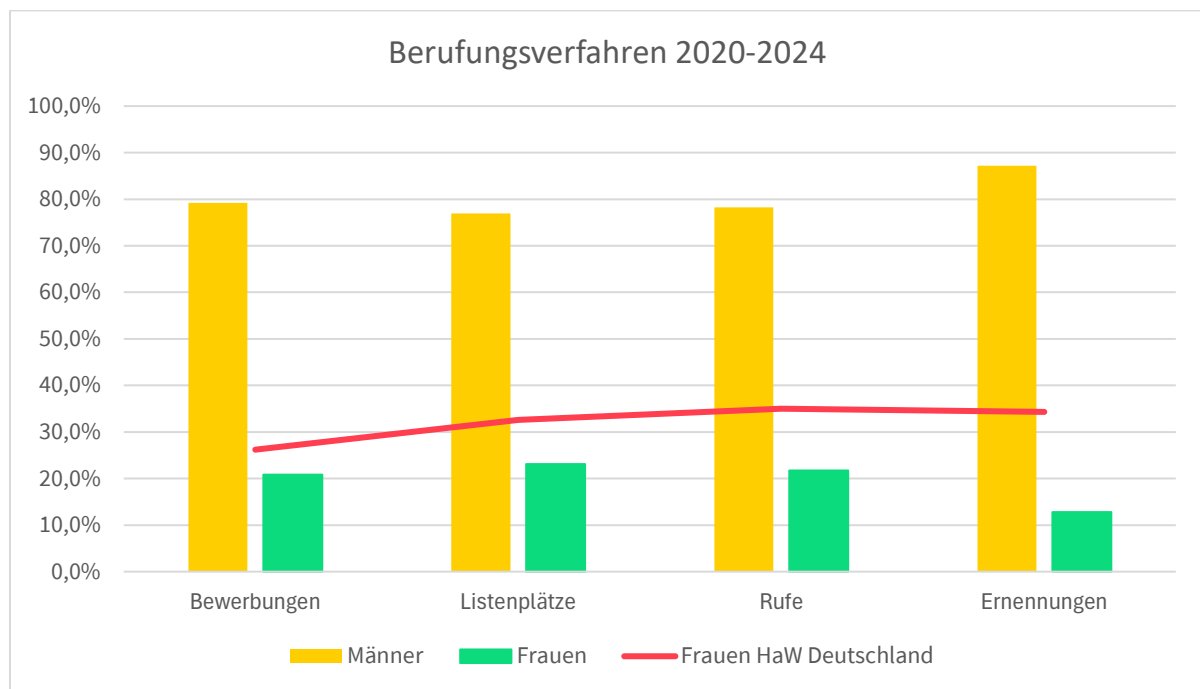


Abbildung 10: Berufungsverfahren an der Hochschule Hof im Vergleich mit dem deutschlandweiten Frauenanteil in Berufungsverfahren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Zeitraum 2020 bis 2024

Um den Aufwand gering zu halten, wurde entschieden, die gleichen Daten zu nutzen, die auch durch die GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) im Rahmen des jährlichen

Berichts „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ erhoben werden. Die deutschlandweiten Vergleichswerte wurden den Berichten der jeweiligen Jahre entnommen.^{xvi}

Durch die Darstellung in Fächergruppen ist eine direkte Zuordnung zu den Fakultäten der Hochschule nicht möglich und die Aussagekraft ist begrenzt. Auffallend ist jedoch, dass die Differenz zwischen Rufen und Ernennungen an der Hochschule Hof deutlich größer ist als im deutschlandweiten Vergleich.

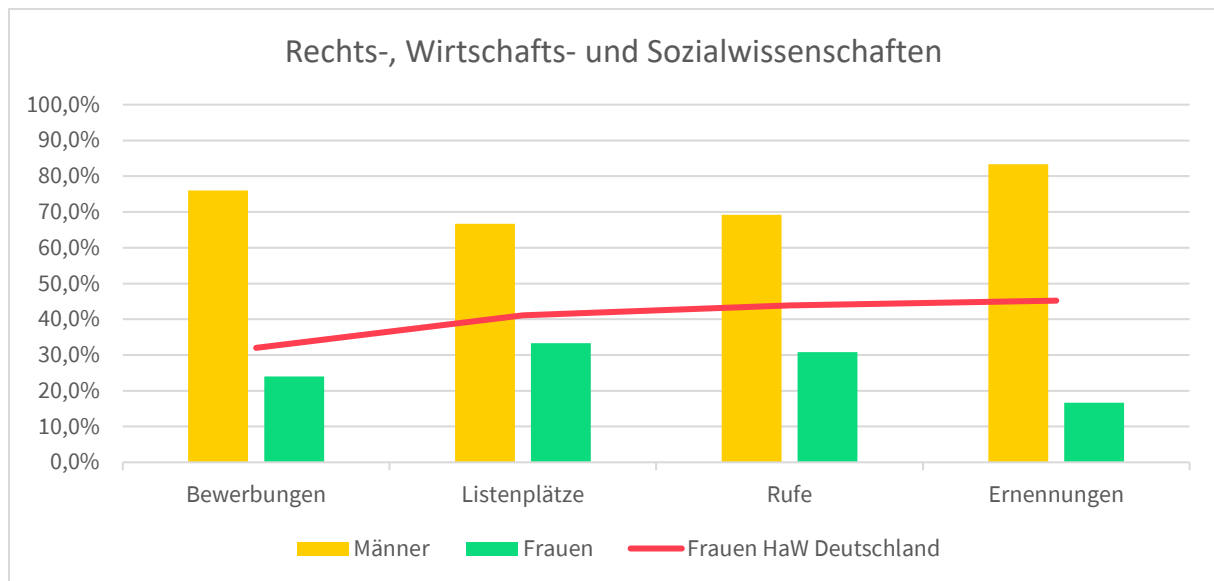


Abbildung 11: Berufungsverfahren in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Hochschule Hof im Vergleich mit dem deutschlandweiten Frauenanteil in Berufungsverfahren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in der gleichen Fächergruppe im Zeitraum 2020 bis 2024

Die Daten sollen Dekaninnen und Dekanen, sowie den Frauenbeauftragten dienen, etwaige Schwachstellen in den Berufungsverfahren zu identifizieren. Von den Frauenbeauftragten der Fakultäten wurde der Wunsch geäußert, an den Bewerbungsgesprächen im Rahmen der Berufungsverfahren teilzunehmen, um einen etwaigen Gender Bias frühzeitig zu verhindern. Der Vorschlag wurde durch die Frauenbeauftragte in die Revision der Berufsrichtlinie eingebracht.

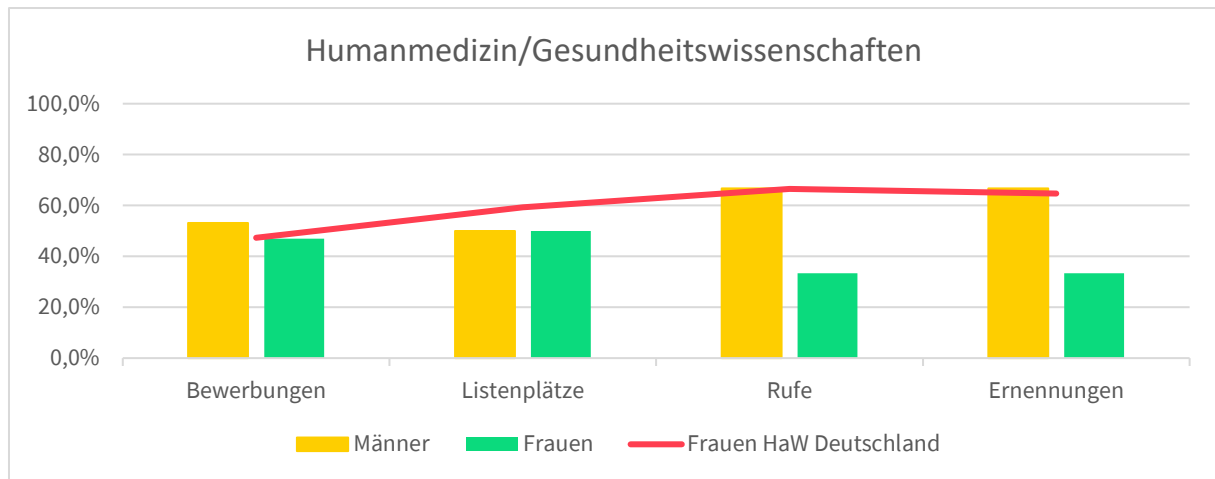


Abbildung 12: Berufungsverfahren in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften an der Hochschule Hof im Vergleich mit dem deutschlandweiten Frauenanteil in Berufungsverfahren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in der gleichen Fächergruppe im Zeitraum 2020 bis 2024

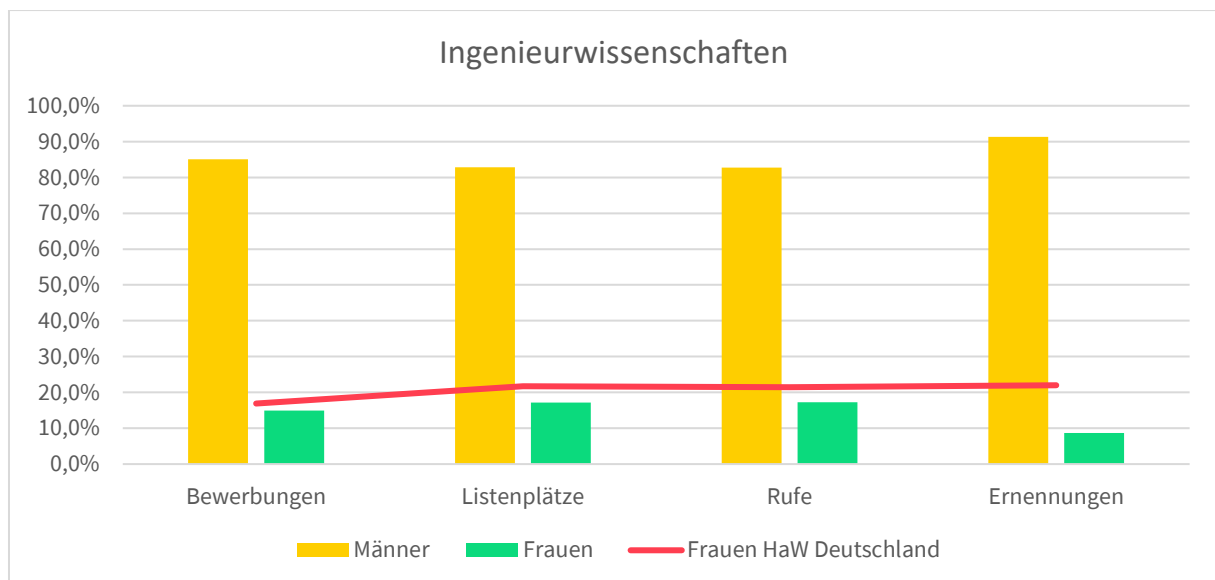


Abbildung 13: Berufungsverfahren in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften an der Hochschule Hof im Vergleich mit dem deutschlandweiten Frauenanteil in Berufungsverfahren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in der gleichen Fächergruppe im Zeitraum 2020 bis 2024

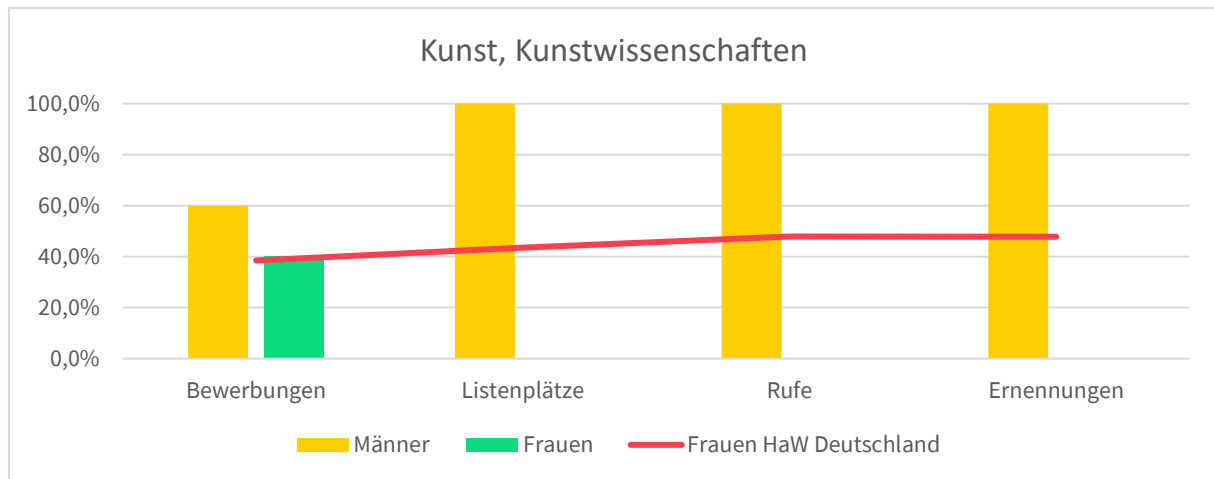


Abbildung 14: Berufungsverfahren in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften an der Hochschule Hof im Vergleich mit dem deutschlandweiten Frauenanteil in Berufungsverfahren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in der gleichen Fächergruppe im Zeitraum 2020

2.3.7. Anteil der Professorinnen

Zum Stichtag 01.12.2024 waren an der Hochschule Hof 131 Professuren besetzt. Abbildung 15 zeigt die Verteilung entsprechend der Fakultäten. Lediglich 22 dieser Professuren waren mit Frauen besetzt.

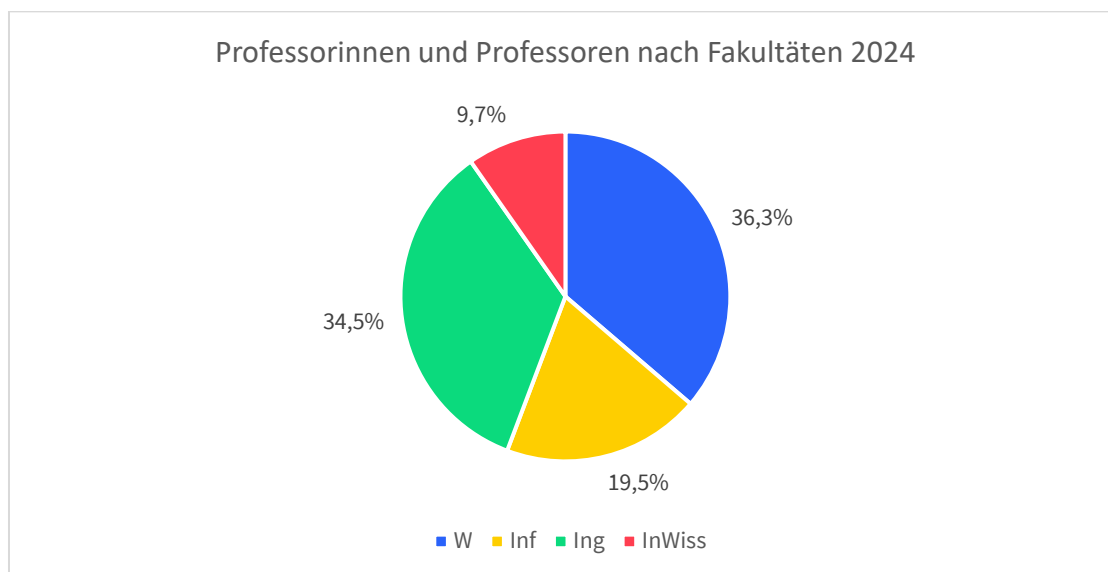


Abbildung 15: Professorinnen und Professoren nach Fakultäten zum Stichtag 01.12.2024

Der Professorinnenanteil ist im Betrachtungszeitraum von 21,0 % (2020) auf 17,6 % (2022) gesunken und wieder auf 19,5 % (2024) angestiegen. Damit lag er deutlich unter dem Durchschnitt von Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern, der 2024 bei 24,6 % lag.

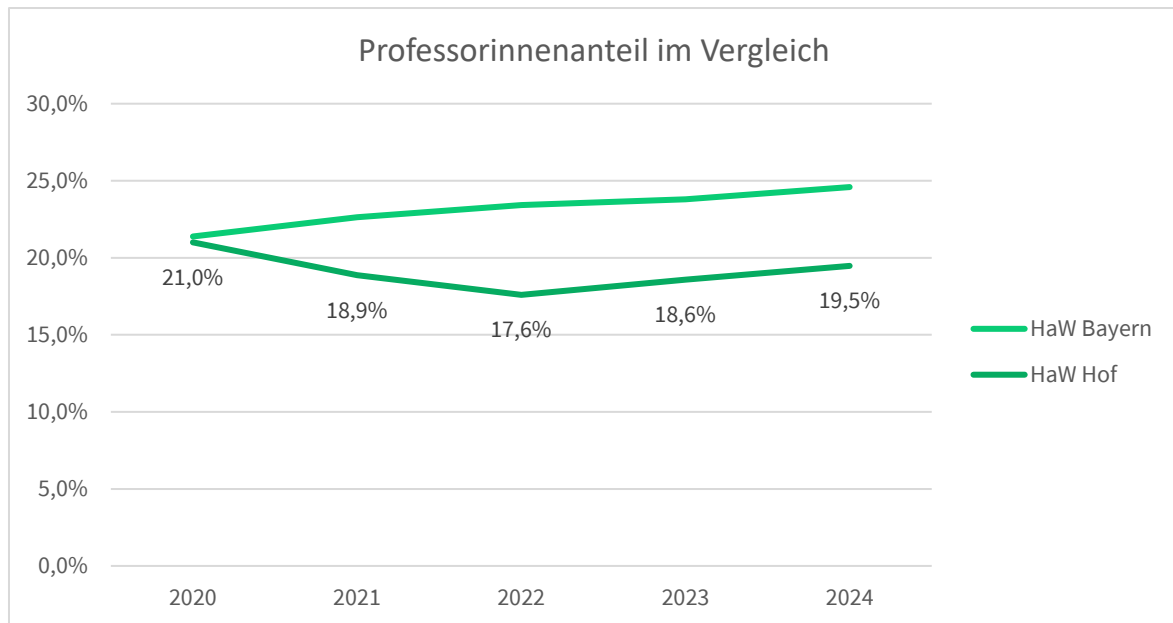


Abbildung 16: Professorinnenanteil der Hochschule Hof im Vergleich mit Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern im Zeitraum 2020 bis 2024

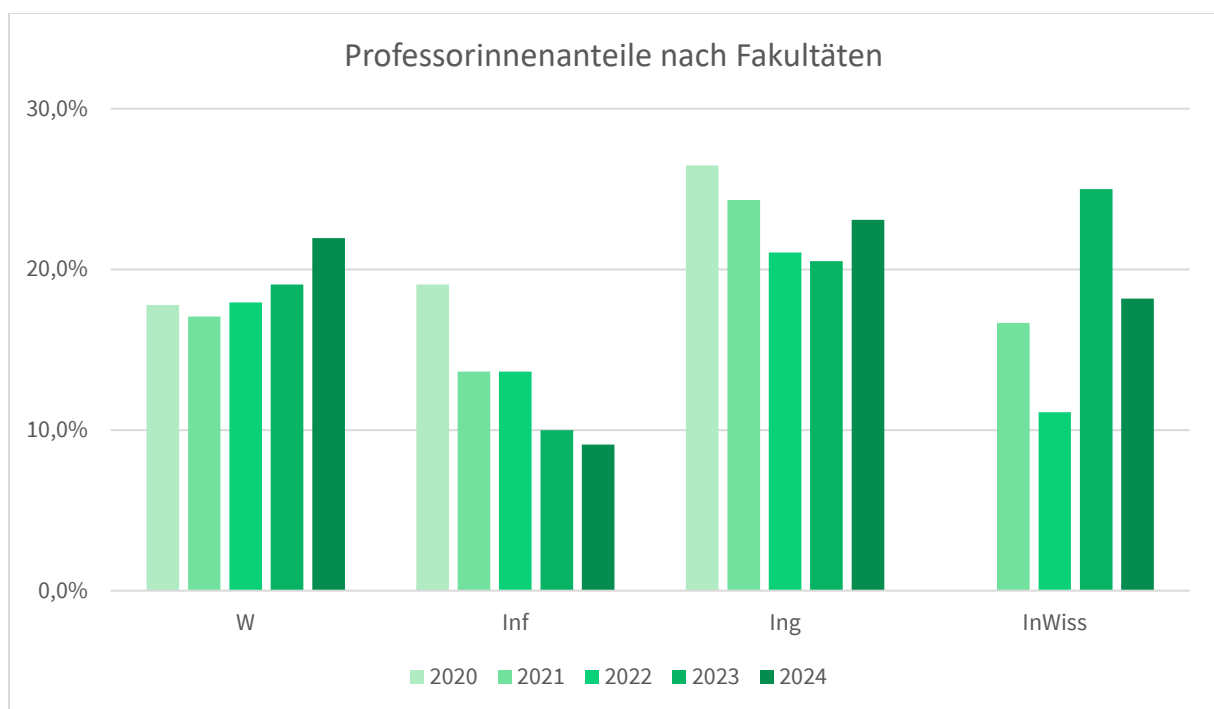


Abbildung 17: Professorinnenanteile der Hochschule Hof nach Fakultäten im Zeitraum 2020 bis 2024

In der Fakultät Wirtschaftswissenschaften konnte nach einem leichten Abfall auf 17,1 % (2021) ein kontinuierlicher Anstieg des Professorinnenanteils bis auf 22,0 % (2024) verzeichnet werden. In der Fakultät Informatik sank der Anteil an Professorinnen von 19,0 % (2020) auf 9,1 % (2024), wodurch die Fakultät zuletzt den niedrigsten Professorinnenanteil hatte. In der Fakultät Ingenieurwissenschaften fiel der Professorinnenanteil im Betrachtungszeitraum kontinuierlich von 26,5 % (2020) auf 20,5 % (2023) ab, stieg jedoch

leicht auf 23,1 % (2024) an. Damit hatte die Fakultät Ingenieurwissenschaften zuletzt den höchsten Professorinnenanteil. In der Fakultät Interdisziplinäre und innovative Wissenschaften schwankte der Professorinnenanteil im Betrachtungszeitraum stark und lag 2024 bei 18,2 %.

2.3.8. Anteil der Frauen Gremien und Leitung

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 wären die Leiterinnen von Forschungsinstituten, aktuell werden die Forschungsinstitute ausschließlich durch Männer geleitet.

Bei den verschiedenen Hochschulleitungsfunktionen der Hochschule Hof sind Frauen unverändert insgesamt unterrepräsentiert. In den Leitungsfunktionen bleibt der Frauenanteil unter 30 %.

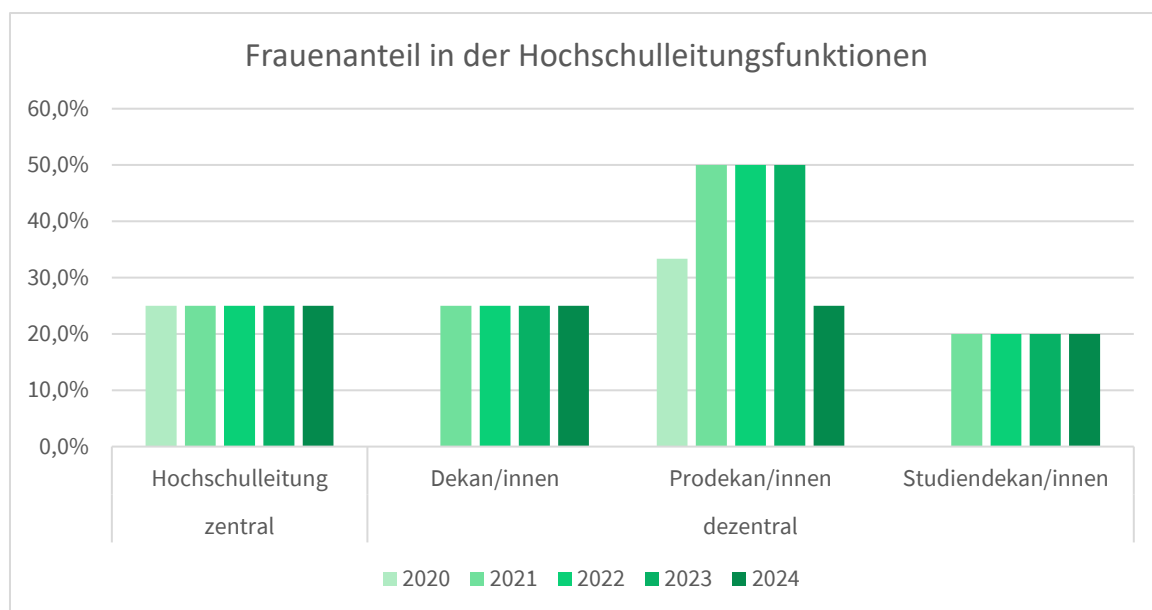


Abbildung 18: Frauenanteil der zentralen und dezentralen Hochschulleitung im Zeitraum 2020 bis 2024

In der Hochschulleitung betrug der Frauenanteil im Berichtszeitraum konstant 25 %. Laut BayHIG wird „eine paritätische Besetzung angestrebt, jedenfalls soll sie mindestens zu jeweils 40 % aus Frauen und Männern bestehen“. Vorschläge zur Veränderung der Zusammensetzung, gemäß BayHIG Artikel 22(2) und (3) wurden bisher nicht umgesetzt.

Der Anteil an Dekaninnen und Studiendekaninnen lag 2020 jeweils bei 0 %. Seit 2021 lag der Dekaninnenanteil konstant bei 25 % und der Studiendekaninnenanteil konstant bei 20 %. Unter den Prodekan/innen wurde 2021 bis 2023 ein Frauenanteil von 50 % erreicht, der 2024 allerdings wieder auf 25 % abfiel. In allen Führungsstufen und bei allen

Entscheidungsprozessen ist die Hochschule bestrebt, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Erwähnenswert ist, dass die Fakultät Ingenieurwissenschaften sowohl eine Dekanin als auch eine Prodekanin hat.

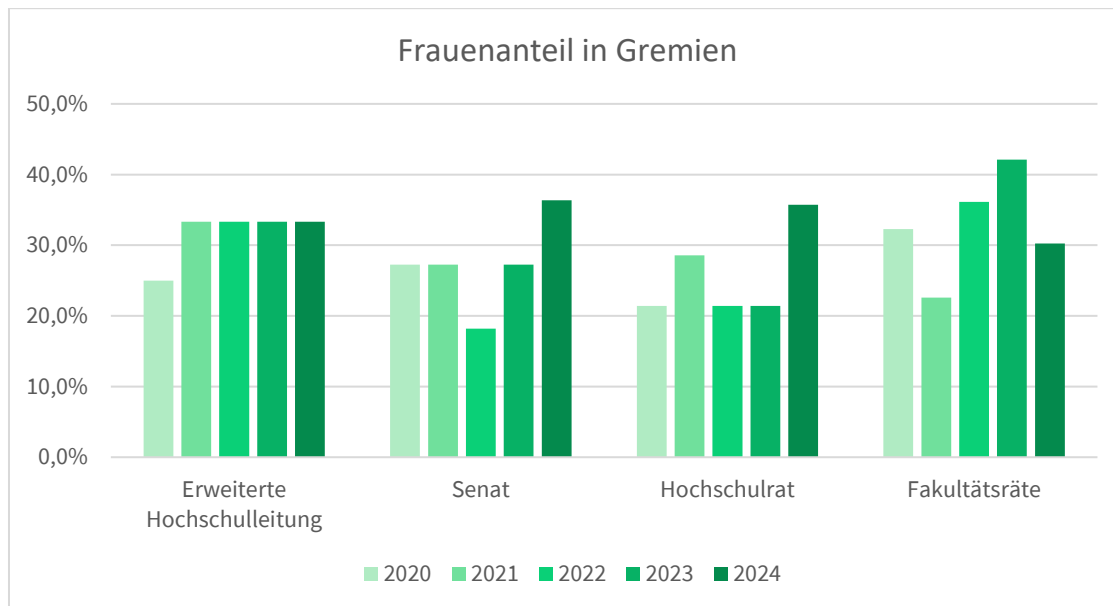


Abbildung 19: Frauenanteil in Gremien (Zusammensetzung nach BayHIG) im Zeitraum 2020 bis 2024

In der Erweiterten Hochschulleitung, im Senat und im Hochschulrat stieg der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum deutlich an. In den Fakultätsräten schwankte der Frauenanteil stark. Bis 2023 ließ sich ein Anstieg auf 42,1 % erkennen, 2024 fiel der Anteil allerdings auf 30,2 % ab. Abbildung 19 zeigt, dass der Frauenanteil im Laufe des Betrachtungszeitraums anstieg, sodass zuletzt alle betrachteten Gremien einen Frauenanteil von über 30 % aufwiesen.

2.4. Sexuelle Orientierung, Lebensalter, Behinderung, Chronische Krankheiten, Ethnische Herkunft, Religion & Weltanschauung und soziale Herkunft

Die Hochschule sorgt für eine chancengerechte Teilhabe ihrer Mitglieder, unabhängig von der sexuellen Orientierung, dem Lebensalter, einer Behinderung, einer chronischen Krankheit, der ethnischen Herkunft, der Religion & Weltanschauung oder der sozialen Herkunft.

Aktionen und Maßnahmen zur Förderung einer chancengerechten Teilhabe aller Mitglieder der Hochschule, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, ihrem Lebensalter, einer Behinderung, einer chronischen Krankheit, der ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung und der sozialen Herkunft, wurden bisher nicht systematisch dokumentiert und sind nicht Teil des Berichts. Die Hochschule setzt sich dafür ein, dass

diversitätsgerechte Kompetenzen vermittelt werden. Hier können Fortbildungen oder Schulungen der Mitarbeitenden und des Lehrpersonals unterstützen.

3. Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule: Stärken & Schwächenanalyse

Die folgenden Stärken und Schwächen der Hochschule wurden im Berichtszeitraum identifiziert.

3.1. Nachwuchsentwicklung

3.1.1. Vor dem Studium

In der Hochschule Hof wird die Nachwuchsentwicklung schon sehr früh angesetzt. Die Maßnahmen werden dezentral organisiert. Der Girls' und Boys' Day wird durch das Team der Frauenbeauftragten koordiniert, während die Ausführung bei den Fachleuten der Fakultäten liegt. Die Koordination der weiteren Angebote liegt in anderen Abteilungen oder bei Beauftragten der Hochschule.

Um den Anteil der jungen Frauen, insbesondere in den MINT-Fächern, zu erhöhen, wird bereits eine Vielzahl von Aktivitäten bereits für Schülerinnen angeboten. Der **Girls' Day** ist eine bundesweite Gemeinschaftsaktion und wird seit Jahren an der Hochschule mit Angeboten durch die Fakultäten Ingenieurwissenschaften und Informatik etabliert. An diesem Tag öffnen Unternehmen, Hochschulen und Forschungszentren in ganz Deutschland ihre Türen. Schülerinnen der Klassen 5.-10. können Technik an diesem Tag erleben. Seit 2024 bietet die Hochschule auch Angebote im Rahmen des **Boys' Day** an.

Das **TAO 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^{fxvii}.

Der **Kinderuni-Forschertag** bietet ebenfalls jährlich Kindern zwischen 8 und 12 Jahren einen ganzen Tag lang spannende Workshops an. Zudem werden Schulklassen auch individuell eingeladen, die Hochschule kennenzulernen.

Die **Stärke der Hochschule** liegt in der Bereitschaft und der Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vielfältige, technische Angebote für Mädchen zu schaffen. Der Großteil der Angebote wird durch die Fakultäten Ingenieurwissenschaften und Informatik gestellt. Die Bereitschaft, Angebote für den Boys' Day aus den Fachgebieten Pflegewissenschaften und

Kommunikationsdesign (Fakultät InWiss) zu machen, war ein wichtiger Schritt, um auch Jungen stereotypenfrei für Berufe zu interessieren.

Entwicklungspotential wird gesehen durch das Schaffen weiterer Angebote aller Fakultäten sowie einer zentralen Planung und Koordination aller Angebote für Schulkinder und Jugendliche.

3.1.2. 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 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.

Förderprogramme für Studentinnen sind an der Hochschule seit vielen Jahren etabliert. Zu den Programmen gehört das **BayernMentoring**. Es ist ein landesweites Förderprogramm für Studentinnen, vorwiegend aus dem MINT-Bereich, an dem alle bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften teilnehmen. 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 die Mentee weiter und unterstützt sie damit in ihrer beruflichen und auch persönlichen Entwicklung.

Ein weiteres Angebot ist eine Workshopreihe; die „**Karrierestrategien**“. Hier werden persönliche Kompetenzen der Studentinnen entwickelt. In individuellen Workshops, die vorwiegend von speziell ausgebildeten, meist externen Trainerinnen und Trainern gehalten werden, können die Teilnehmerinnen verschiedene Hilfsmittel kennenlernen, um ihren Wert am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft selbstbewusst und angemessen zu vertreten.

Eine **Stärke der Hochschule** ist, dass Förderprogramme für Frauen etabliert und deren Organisation geübt ist, nicht nur durch die Frauenbeauftragte. Auch die Ausweitung der Programme für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und internationale Studentinnen ist positiv zu bewerten. Auch positiv zu bewerten ist die Einführung eines „Studium Generale“ für alle Studierenden im ersten Semester des Studiengangs Ingenieurwissenschaften (B.Eng.), in dem neben Nachhaltigkeit, Technikethik und Nutzung von KI auch Inhalte zu Gender und Diversität durch die Frauenbeauftragte geteilt werden.

Entwicklungspotential wird bei den Programmen gesehen, da zum einen die Beteiligung und auch die Verbindlichkeit der Teilnahme in den letzten Jahren abgenommen hat, beziehungsweise schwankend verlaufen ist. Zwar berichten Teilnehmerinnen von dem

Mehrwert der Programme, die Anmeldezahlen sind jedoch gering. Die No-show Rate lag hier je nach Workshop bei bis zu 50 %. Die tatsächlichen Teilnehmerinnen waren mit der Workshopreihe sehr zufrieden oder eher zufrieden, negative Rückmeldungen blieben vollständig aus. Eine Evaluation der Veranstaltungen ergab, dass alle Befragten erneut an der Workshopreihe teilnehmen würden.

Des Weiteren werden Studenten und männliche Mitarbeitende nicht systematisch für das Thema Gleichstellung sensibilisiert, was die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung verhindert, da beide Geschlechter unterschiedliche Wissensstände zu grundlegenden Fakten und Daten haben. Eine Ausweitung der Programme, um alle Geschlechter mit einzubeziehen, wäre eine mögliche Weiterentwicklung. Ein lokales Angebot an allen Standorten der Hochschule zu schaffen, wäre eine weitere Möglichkeit der Ausweitung der Programme, um alle Studierenden zu erreichen.

Weiteres Entwicklungspotential wird gesehen bei der Vermittlung von Wissen zu Geschlechtergerechtigkeit und Nachteilsausgleich auf der Ebene der Studiengänge an alle Studierende. Wie durch die Bayerische Studienakkreditierungsverordnung vorgegeben, sollen Hochschulen über entsprechende Konzepte verfügen. In einzelnen Studiengängen und Vorlesungen sind diese Inhalte bereits verankert, eine systematische Übersicht existiert bislang nicht.

3.1.3. In der wissenschaftlichen Qualifikation

An Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist der akademische Mittelbau klein. Daher wurde keine strukturierte Stärken- und Schwächenanalyse durchgeführt. Zudem ist der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen mit mehr als 40 % höher als der Durchschnitt an bayerischen Fachhochschulen und damit positiv hervorzuheben. Um die Wissenschaftlerinnen gezielt zu unterstützen, wurden Seminare zur Drittmittelaquise sowie zur Kommunikation auf Plattformen wie LinkedIn von der Frauenbeauftragten und dem Forschungsmarketing organisiert. ^{xviii}

Die Nachwuchsentwicklung in der wissenschaftlichen Qualifikation findet an der Hochschule Hof an den Forschungsinstituten statt. Hier werden Studierende mit Bachelor- und Masterabschlüssen, vorwiegend zeitbefristet, eingestellt. Ausgewählte Personen werden für eine Promotion eingestellt. Diese Personen werden von den Institutsleitern für, speziell von ihnen beantragte, Projekten eingestellt, wodurch eine Einflussnahme seitens der Hochschule bezüglich Geschlechtergerechtigkeit nur eingeschränkt möglich ist.

Eine **Stärke der Hochschule** ist die regelmäßige Teilnahme an den Förderprogrammen der LaKoF, wie dem Programm „rein-in-die-hörsäle“, welches eine Verstärkung der Anteile von Frauen in der höchsten wissenschaftlichen Qualifizierungsstufe zum Ziel hat. Das Programm zielt auf eine Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der

Forschung und Lehre, insbesondere auf Professuren, ab. Diese Programme werden durch die Frauenbeauftragten immer wieder propagiert. Auch die Ausweitung der Angebote im Rahmen der Karrierestrategien für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen kann hier genannt werden. Erste Angebote an männliche Mitarbeitende z.B. zu Väterverantwortung und Väterrechten wurden gut angenommen.

Entwicklungspotential wird darin gesehen, auch männliche wissenschaftliche Mitarbeitende systematisch für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren, da die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung dadurch verhindert ist, dass beide Geschlechter unterschiedliche Wissensstände zu grundlegenden Fakten und Daten haben. Eine Ausweitung der Programme, um alle Geschlechter mit einzubeziehen, wäre eine mögliche Weiterentwicklung.

3.2. Gleichstellung in der Außenkommunikation

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.

Neben dem binären Geschlechtermodell von Frau und Mann existiert noch eine Vielzahl unterschiedlicher Geschlechteridentitäten. Bislang 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. Mehrere Beschwerden über stereotype oder frauenfeindliche bzw. objektivierende Darstellung wurden in den letzten Jahren an die Frauenbeauftragte gemeldet. Geschlechtergerechte Darstellung in Wort und Schrift ist ein Thema, das häufig emotional und wenig sachlich diskutiert wird. Eine daraufhin durchgeführte (nicht vollumfängliche) Analyse einiger Kommunikationskanäle der Hochschule, namentlich die Webseite, der Instagram Kanal sowie das Campuls Magazin zeigte, dass häufig stereotype Geschlechterrollen dargestellt werden. Zwei Beispiele sind hier exemplarisch dargestellt. Es wird explizit darauf hingewiesen, dass in vielen Beiträgen der Hochschule eine geschlechtergerechte Darstellung gezeigt wurde.



In dem Instagram-Post vom 02.06.2024 der Hochschule Hof wird auf eine Abstimmung für einen Preis verwiesen, der den „Professor des Jahres“ auszeichnet. Es wird nur nach dem „Professor des Jahres“ gefragt, eine Professorin wird weder angesprochen noch gezeigt. Der Preisgeber selbst verwendet das generische Maskulinum. In der Darstellung der Hochschule ist der Professor stereotypisiert als lebenserfahrener Mann mit Anzug, Bart und Brille abgebildet, er nutzt Papier und Stift, kein Tablet. Körperkontakt zu den weiblichen Studierenden ist sichtbar.

Hier wurde angeregt, in Zukunft Professorinnen sprachlich einzubeziehen sowie darauf zu achten, dass die Darstellung von Professorinnen und Professoren nicht nur einem Stereotyp entspricht.



Im Campuls-Artikel vom 24.03.2025 werden technische Lösungsansätze in der Pflege vorgestellt. Der Titel „Kollegin Roboter“ und die weibliche Darstellung des Roboters implizieren eine geschlechtliche Zuordnung, obwohl Roboter kein biologisches Geschlecht besitzen. Die Pflege ist traditionell ein weiblich dominiertes Berufsfeld und stereotype Vorstellungen können durch die entsprechende Darstellung und

Benennung des Roboters gefördert werden. Letztendlich kann dies zu einer Diskriminierung in anderen Berufsfeldern führen, da kein „Bild“ von einer Frau in der jeweiligen Berufsgruppe vorhanden ist. Hier wurde eine geschlechtsneutrale Darstellung des Roboters für zukünftige Zeiten angeregt. Die Darstellung steht im Kontrast zu anderen Aktionen der Hochschule, wie dem Boys' Day, der speziell auch pflegeinteressierte Schüler anspricht.

Eine **Stärke der Hochschule** ist die vielfältige und professionelle Außenkommunikation auf unterschiedlichen Kanälen sowie die Bereitschaft der Hochschulmitglieder, Beiträge aus ihrem Hochschulleben zu verfassen. Hierzu gehören auch Beiträge aus der Forschung, die

gezielt auf die Möglichkeiten eingehen, Stereotype und daraus folgende Diskriminierung zu verhindern.^{xix} Stereotype Darstellungen werden an der Hochschule nicht bewusst genutzt, um Frauen und Männer auf bestimmte Rollen festzulegen. Sie sind eher die Folge des sogenannten „Unconscious Bias“, also eines unbewussten Verzerrungseffekts, den im Grunde alle Menschen haben. Je bewusster sich Menschen über ihren eigenen Unconscious Bias sind, desto einfacher fällt es ihnen, faktenbasierte anstelle von emotionsbasierten Entscheidungen zu treffen.

Entwicklungspotential wird gesehen, da Diskussionen über geschlechtergerechte Sprache und bildliche Darstellung häufig emotional diskutiert werden und Konflikte verursachen. Die Schaffung von mehr Verständnis für stereotype Darstellung und deren Folgen für die Betroffenen sowie den eigenen Unconscious Bias kann dazu beitragen, die Konflikte zu verhindern. Schulungen in diesem Bereich könnten angeboten werden.

3.3. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit in Lehre und Forschung

Eine **Stärke der Hochschule** ist, dass Gleichstellungsmaßnahmen grundsätzlich strukturell in Richtlinien und Leitfäden der Hochschule verankert sind. Auch Initiativen einzelner Hochschulmitglieder sind hier positiv zu nennen. 2014 wurde beispielsweise das Frauennetzwerk „**Frauen.Stärken.Hof**“ (F.S.H.) gemeinsam von der Hochschule Hof, der Stadt Hof und der Agentur für Arbeit Bayreuth/Hof ins Leben gerufen. F.S.H. ist die erste Hofer Organisation von und für Frauen, bei der Vernetzung im Mittelpunkt steht. Regelmäßige Treffen richten sich an Frauen aller Berufe und Altersstufen und machen es zu einem der größten Oberfränkischen Frauennetzwerke.^{xx} Wie auch bei den Angeboten für Schülerinnen und Schüler ist es oft das Engagement einzelner Personen, oder Bereiche, Initiativen zu starten. Eine klare strukturelle Verankerung solcher Initiativen in Prozesse der Hochschule kann hier als Entwicklungspotential gesehen werden, um die positiven Ergebnisse optimal zu nutzen.

In den vergangenen Jahren lag der Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit der Frauenbeauftragten auf der individuellen Förderung von Studentinnen, der Schaffung von Angeboten für Schülerinnen in MINT-Fächern sowie weiterer Beratungsangebote für Frauen. Die Rolle der Frauenbeauftragten durch unterschiedliche Hochschulmitglieder, sowie externe Stakeholder, wurde sehr unterschiedlich wahrgenommen. Auf der einen Seite mit der Aufgabe, sich um Probleme und Anliegen einzelner Frauen zu kümmern, auf der anderen Seite wurde vorausgesetzt, dass die Frauenbeauftragte die hochschulstrategische Entwicklung mitsteuert und gleichstellungspolitische Forderungen durchsetzt. Diese Diskrepanz in der Wahrnehmung, konnte durch die Rollenklärung und Definition der Aufgaben, sowie durch den regelmäßigen Austausch der Frauenbeauftragten der Fakultäten, der Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenbeauftragten der Hochschule, gelöst

werden. Als Informationsquelle sind hier z.B. die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) zu nennen^{xxi}. Ein stärkerer Fokus auf die strukturelle Verankerung von Gleichstellung wurde durch das Inkrafttreten des BayHIG im Jahr 2023 gesetzt. Schwächen sind nicht vollumfänglich beschrieben, etwaige Ziele zur strukturellen Verankerung sind im [Kapitel 4](#) beschrieben.

3.3.1. Berufungen, Zielzahlen und Anzahl Professorinnen

Der **Berufungsprozess** neuer Professorinnen und Professoren ist durch entsprechende Richtlinien und Checklisten geregelt (siehe hochschulinterner Sharepoint). Die Stellenausschreibungen der Hochschule Hof erfolgen grundsätzlich geschlechtsneutral. Professuren werden immer mit der Formulierung „männlich/weiblich/divers“ (M/W/D) ausgeschrieben.

Ziel ist es, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Die Zielvorgabe lehnt sich hierbei an das Kaskadenmodell an. 2023 wurden durch die Frauenbeauftragten in den Fakultäten mit Unterstützung der Personalabteilung die Zielzahlen (gemäß BayHIG) berechnet. Die Zielzahlen wurden durch die Hochschulleitung beschlossen und sind im Hochschulvertrag (2023 -2027) festgeschrieben. Die Hochschule verpflichtet sich, mindestens jede dritte freiwerdende oder neu zu besetzende Professur mit einer Frau zu besetzen. das würde den Frauenanteil bei den Professuren der Hochschule auf 24 % erhöhen.^{xxii}

Mit Hilfe gendergerechter Berufungsverfahrenrichtlinien wird angestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen. So werden alle formal geeigneten Frauen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Weitere vorgeschlagene Maßnahmen, wie z.B. das gezielte Headhunting von Kandidatinnen, wurden bisher nicht umgesetzt, erscheinen aber aufgrund der geringen Anzahl von Professorinnen in den Fakultäten Wirtschaft und Informatik als relevant.

3.3.2. Anzahl Frauen in Gremien und Führung

Frauen in Führungspositionen, z.B. in den Forschungsinstituten der Hochschule und Gremien der Hochschule Hof, sind unterrepräsentiert, was sich teilweise durch den geringen Anteil von Frauen in Professuren erklären lässt. Um eine stärkere Beteiligung von Frauen in Entscheidungsprozessen zu erreichen, können unterschiedliche Maßnahmen helfen. Die Hochschule nutzt bereits die Fördermittel der LaKoF, um Frauen für Professuren zu qualifizieren, wie das Programm „rein-in-die-hörsäle“. Auch wurde vor der letzten Hochschulwahl im Sommersemester 2025 eine Informationsveranstaltung durch die Frauenbeauftragte und den Vorsitzenden des Senats organisiert, um Frauen gezielt über die Rolle und die Aufgaben eines Senatsmitglieds zu informieren und zur Aufstellung zur Wahl aufzurufen. Ebenso kann die Entlastung von Professorinnen, die sich in der akademischen Selbstverwaltung stark engagieren, zu einer Steigerung der Beteiligung von Frauen in Gremien führen. Transparenz über Belastung und Aufgaben durch die Übernahme von

Ämtern können hier die notwendige Grundlage schaffen. Die Hochschule ist sich der unterschiedlichen Ansatzpunkte bewusst, um den Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt zu steigern.

4. Ableitung der Gleichstellungsziele 2026 bis 2030

Die Gleichstellungsziele wurden entwickelt aus den nicht vollständig umgesetzten Maßnahmen, im Bericht genannt unter [Umgesetzte Maßnahmen zur Gleichstellung an der Hochschule im Berichtszeitraum](#), sowie aus der Stärken- und Schwächenanalyse ([Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule: Stärken & Schwächenanalyse](#)). Es wurden hochschulische Besonderheiten, sowie die verbindlichen juristischen Komponenten aus BayHIG, BayStudAkkV und BayGIG berücksichtigt.

Neben der Gleichstellung der Geschlechter sind weitere Diversitätsaspekte Inhalt der Maßnahmen.

4.1. Zusammenfassung der Gleichstellungsziele

Die qualitativen und quantitativen Ziele des Gleichstellungsplans sind im Folgenden stichpunktartig zusammengefasst, sie betreffen eine strukturelle Verankerung der Gleichstellungsziele auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule.

- Akademische Nachwuchsentwicklung hinsichtlich Gleichstellung, Diversität vor und während des Studiums und in der wissenschaftlichen Qualifikation in allen Fakultäten und Forschungsinstituten analysieren und fördern
- Transparenz über Gleichstellungsarbeit an der Hochschule fördern, Strukturierung der Sonderbeauftragten und Berichtserstattung, Zusammenführung der Gleichstellungskonzepte nach BayGLG und BayHIG
- Sensibilisierung für die Themen Diskriminierung, Diversität und Gleichstellung in der Hochschule fördern
- Außenkommunikation gendergerecht und stereotypenbewusst verfassen
- Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen für Frauen in Berufungen bis 2027

4.2. Konkrete Ziele und Maßnahmen

4.2.1. Thematische Erweiterung der Angebote für Schülerinnen und Schüler

AEC: Change		Verantwortlich: Frauenbeauftragte und Dekanate
Angebote für Schülerinnen und Schüler wie z.B. zum Boys' Day und zum Girls' Day werden ausgeweitet und durch alle Fakultäten erstellt.		
Ziel	Schülerinnen und Schüler durch bisher nicht angebotene Themen für die Hochschule interessieren.	
Inhalt	- Fakultäten und Frauenbeauftragte stellen Angebote zusammen und entscheiden, für welche Veranstaltungen mit Schülerinnen und Schüler diese geeignet sind. - Prüfung der prozessualen Abläufe bei Planung und Koordination	

4.2.2. Weiterentwicklung der Angebote für Studierende und Mitarbeitende im Sinne der Gleichstellung

AEC: Empowerment		Verantwortlich: Frauenbeauftragte (Gleichstellungsbeauftragte)
Karrieretrainings und Workshops zur Entwicklung persönlicher Kompetenzen werden unabhängig vom Geschlecht angeboten. Die Hochschule kauft ein Deputat bei externen Dienstleistenden ein, um Karriereförderung und persönliche Entwicklung, auch in der akademischen Selbstverwaltung, zu gewährleisten. Die Angebote im Rahmen der „Karrierestrategien“ werden überarbeitet.		
Ziel	Karrieretrainings und Angebote, frei von geschlechtsspezifischen Stereotypen, schaffen. Mitglieder der Hochschule in ihrer Karriere und persönlicher Entwicklung frei von stereotypen Bildern schulen.	
Inhalt	- Individuelle Coachings, Gruppentrainings und Workshops organisieren. - Verbindlichkeit der Teilnahme verbessern - Auswertung und Evaluation überarbeiten.	

4.2.3. Zusammenführung der Berichterstattung zum Thema Gleichstellung nach BayHIG und BayGLG

AEC: Change		Verantwortlich: Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte
Bis 2030 werden das vorliegende Gleichstellungskonzept und das Gleichstellungskonzept nach BayGLG zusammengeführt.		
Ziel	Effizientere Berichterstattung und schaffen einer einheitlichen Datenbasis.	
Inhalt	• Datenerfassung, Auswertung und Darstellung im Berichtsformat für die Hochschule, • Einheitliche Durchführung des Gleichstellungscontrolling auf Basis eines Monitorings.	

4.2.4. Analyse der Verankerung von Gleichstellung in den Studiengängen

AEC: Awareness		Verantwortlich: Vizepräsident Lehre und Frauenbeauftragte
In einzelnen Studiengängen und Vorlesungen sind Inhalte zu Geschlechtergerechtigkeit und Nachteilsausgleich bereits verankert, eine systematische Übersicht existiert bislang nicht. Bis 2030 sollen Inhalte integriert werden und transparent dargestellt werden.		
Ziel	Übersicht über bereits integrierte Inhalte zum Thema Gleichstellung auf Studiengangsebene, um ein Konzept für die Umsetzung in allen Studiengängen zu entwickeln und in der Kompetenzmatrix zu verankern. Bewusstsein für Diversität, und gegen Benachteiligung und Diskriminierung für Erstsemester-Studierende schaffen, Informationen zur Verfügung stellen, in englischer und deutscher Sprache, sowie Ansprechpersonen definieren und kommunizieren.	
Inhalt	• Analyse der Studiengänge gemäß der Umsetzung nach der Bayerischen Studienakkreditierungsverordnung, Art. 15. • Aktualisierung der Webseite, um Ansprechpersonen und Möglichkeiten darzustellen.	

4.2.5. Unconscious Bias Schulungen für Mitarbeitende

AEC: Awareness, Change		Verantwortlich: Hochschulleitung
Es werden für alle Mitarbeitende der Hochschule Hof Schulungen zum Unconscious Bias angeboten. Der Fokus sollte auf dem geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekt liegen, weitere Dimension von Diversität sollen berücksichtigt werden. Die Zielgruppe der Schulung sind alle Mitglieder der Hochschule, die Hochschulkommunikation als wichtiges Sprachrohr und Bildgeber sowie die Mitglieder der Hochschule in Leitungsfunktion sollte primär berücksichtigt werden. Sinn, Zweck und Vorteile werden vorgestellt, eigene Standpunkte reflektiert und eine hochschulkulturelle Verankerung entwickelt.		
Ziel	Stereotypenbewusste Außenkommunikation, Bewusstsein für den eigenen Unconscious Bias und Diversität schaffen, Selbstreflexion fördern und Anti-Diskriminierung fördern.	
Inhalt	Die Schulungen beziehen sich auf das Geschlecht sowie die weiteren sieben genannten Dimensionen von Diversität laut BayHIG. Weitere Aspekte können integriert werden. Überschneidung mit 4.2.1., Transparente Darstellung von Ansprechpersonen und Prozessen auf Webseite der Hochschule.	

4.2.6. Strukturierung der Aufgaben der Sonderbeauftragten der Hochschule

AEC: Awareness, Change		Verantwortlich: Hochschulleitung
Es wird Transparenz über Aufwand der gesetzlich festgelegten Ämter der akademischen Selbstverwaltung in Forschung und Lehre geschaffen.		
Ziel	Effiziente Verteilung der Aufgaben in einer kleinen Hochschule mit begrenzten Ressourcen, abgestimmte Entlastung von sonstigen Aufgaben. Transparenz über Anforderungen unterschiedlicher Gesetze und sonstiger Stakeholder.	
Inhalt	Klärung der Aufgabenbereiche und Tätigkeiten, Budgets, Berichtspflichten sowie der Entlastung von anderen Aufgaben.	

4.2.7. Berufungen: Etablierung einer diversitätsfördernden Personalgewinnung

AEC: Change		Verantwortlich: Personalabteilung/Frauen-beauftragte der Fakultäten
Bei Personalentscheidungen dürfen folgende Kriterien keine Relevanz haben: Geschlecht, Lebensalter, Familienstand, Einkommenssituation von Lebenspartner oder -partnerin und Unterbrechung oder Reduzierung der Arbeitszeit. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Neubesetzung von Stellen als auch bei der Förderung des Personals oder bei eventuell notwendiger Stellenreduzierung.		
Ziel	Frauenanteil an Professuren erhöhen, mit Priorität auf die Fakultäten Informatik und Wirtschaftswissenschaften.	
Inhalt	• z.B. Auswahl geeigneter Personalgewinnungsmethoden zur Rekrutierung von unterrepräsentierten Gruppen, wie Frauen, • Schulungen zum Thema Unconscious Bias, • Diversitätsgerechte Stellenausschreibungen: Stellenausschreibungen erfolgen auch weiterhin geschlechtsneutral.	

Die Hochschulleitung fordert alle Organe und Gremien sowie alle Mitarbeitenden an den vier Standorten der Hochschule auf, bei der Umsetzung der im Gleichstellungskonzept dargelegten Maßnahmen und Vorhaben mitzuwirken. Um eine weitere kontinuierliche Verbesserung der Chancengleichheit zu erreichen, ist jedoch mehr nötig als starre gesetzliche Vorgaben und die Erstellung eines Konzeptes. Vielmehr bedarf es einer gewissen Sensibilisierung des gesamten Personals, damit alle gemeinsam dies als persönliche und dauerhafte Aufgabe betrachten. Nur so gewinnen alle Beschäftigten von einem partnerschaftlichen und vorurteilsfreien Miteinander.

X 

Prof. Dr. Dr. h.c. Jürgen Lehmann
Präsident

X 

Prof. Dr. Anett Matthäi
Frauenbeauftragte

5. Quellen

- ⁱ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/GG.pdf> (abgerufen am 17.03.2026)
- ⁱⁱ European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>
- ⁱⁱⁱ <https://www.eubuero.de/de/fif-2512.html> (abgerufen am 27.12.2025)
- ^{iv} Verordnung zur Regelung der Studienakkreditierung nach dem Studienakkreditierungsstaatsvertrag (Bayerische Studienakkreditierungsverordnung –BayStudAkkV) Vom 13. April 2018 <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayStudAkkV/true>
- ^v BayHIG: Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) Vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414) BayRS 2210-1-3-WK (Art. 1–132) <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG/true> (abgerufen am 27.12.2025)
- ^{vi} https://www.statistik.bayern.de/statistik/bildung_soiales/hochschulen/
LfStat: Studierende an den Hochschulen in Bayern Wintersemester 2020/21, 2021
LfStat: Studierende an den Hochschulen in Bayern Wintersemester 2021/22, 2022
LfStat: Studierende an den Hochschulen in Bayern Wintersemester 2022/23, 2023
LfStat: Studierende an den Hochschulen in Bayern Wintersemester 2023/24, 2024
LfStat: Studierende an den Hochschulen in Bayern Wintersemester 2024/25, 2025
LfStat: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern, Stand: 1. Dezember 2020, 2021
LfStat: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern, Stand: 1. Dezember 2021, 2023
LfStat: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern, Stand: 1. Dezember 2022, 2023
LfStat: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern, Stand: 1. Dezember 2023, 2024
LfStat: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern, Stand: 1. Dezember 2024, 2025
- ^{vii} <https://www.hof-university.de/hochschule/organisation/sonderbeauftragte.html> (abgerufen am 27.12.2025)
- ^{viii} <https://www.hof-university.de/hochschule/organisation/sonderbeauftragte/frauenbeauftragte.html>
<https://www.hof-university.com/about-hof-university/university-organization/special-representatives/womens-representatives.html> (abgerufen am 27.12.2025)
- ^{ix} <https://campuls.hof-university.de/aktuelles/nicht-nur-fuer-notfaelle-kostenlose-periodenartikel-an-allen-unseren-standorten/> (abgerufen am 27.12.2025)
- ^x <https://campuls.hof-university.de/aktuelles/exkursion-studentinnen-knuepfen-wertvolle-kontakte-auf-der-hercareer-in-muenchen/> (abgerufen am 09.01.2026)
- ^{xi} <https://www.girls-day.de/ueber-den-girls-day/was-ist-der-girls-day2/deutsch> (abgerufen am 09.01.2026)
- ^{xii} <https://www.boys-day.de/ueber-den-boys-day/was-ist-der-boys-day2/ein-zukunftstag-fuer-jungen/deutsch> (abgerufen am 09.01.2026)
- ^{xiii} <https://www.lakof-bayern.de/foerderangebote/haw/bayernmentoring> (abgerufen am 09.01.2026)
- ^{xiv} <https://www.lakof-bayern.de/foerderangebote/haw/rein-in-die-hoersaele> (abgerufen am 09.01.2026)
- ^{xv} <https://www.lakof-bayern.de/foerderangebote/haw/stipendienprogramm> (abgerufen am 09.01.2026)
- ^{xvi} GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 2021
GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 2022
GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 2023
GWK: Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung, 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 2024
GWK: Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung, 29. Datenfortschreibung (2023/2024) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 2025

^{xvii} <https://www.tao-oberfranken.de/lehre-schuelerforschungszentrum/schuelerforschungszentrum> (abgerufen am 27.12.2025)

^{xviii} <https://campuls.hof-university.de/aktuelles/wie-kann-ich-ihr-problem-loesen-akquiseseminar-fuer-die-wissenschaft/> (abgerufen am 9.1.2026)

^{xix} <https://campuls.hof-university.de/wissenschaft-forschung/wie-die-ki-vorurteile-ueberwindet-mit-besseren-prompts-zu-faireren-bildern/> (abgerufen am 27.12.2025)

^{xx} <https://www.hof-university.de/forschung-transfer/forschungsinstitute-kompetenzen-gruendung/netzwerk-frauenstaerkenhof.html>

^{xxi} <https://bukof.de/kommission/professionalisierung-von-gleichstellungsarbeit/#to-the-content> (abgerufen am 09.01.2026)

^{xxii} <https://www.hof-university.de/hochschule/organisation/rechtliches-und-verordnungen.html> (abgerufen am 27.12.2025)