

1. Das Gleichstellungskonzept für Parität im wissenschaftlichen Bereich

1.1. Struktur und Ausgangssituation an der UTN

Struktur und Organisation der UTN

Die UTN wurde im Jahr 2021 neu gegründet. Eine schlanke Gremienstruktur in Form von zwei zentralen Gremien erlaubt während der Aufbauphase kurze Entscheidungswege und effiziente Abstimmungsprozesse. Das Founding Executive Board (Gründungspräsidium) verantwortet die Gesamtstrategie der UTN und wird dabei vom Founding Steering Board (Gründungskommission) unterstützt. Im akademischen Bereich fungieren die Departments als zentrale Struktureinheiten. Bereits eingerichtet wurden das Department **Computer Science and Artificial Intelligence** (CSAI) und das Department **Liberal Arts and Social Sciences** (LiAS). Jedes Department wird von einem Department Chair geleitet.

Die Gründungsphase ist gekennzeichnet durch den umfassenden Aufbau der UTN mit der Gewinnung einer großen Zahl von neuen Hochschulangehörigen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich sowie einem starken Anstieg der Studierendenzahlen. Gleichzeitig ist diese Phase durch den Aufbau von Strukturen und Prozessen für den universitären Betrieb geprägt. Dazu gehören unter anderem der Aufbau neuer Departments, die Etablierung interdisziplinärer Aktivitätsfelder und die Entwicklung innovativer Studienprogramme. Bereits eingerichtet wurde ein Masterstudiengang (**AI & Robotics**, mit derzeit zwei aktiven Kohorten); im Wintersemester 2025/26 startet ein weiterer Masterstudiengang (**Human and Artificial Intelligence**).

Die UTN definiert Gleichstellung als Führungsaufgabe mit hoher Priorität auf allen Ebenen. Gleichstellungsrelevante Belange des wissenschaftlichen Personals obliegen den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität und perspektivisch den Beauftragten an den Departments. Sie achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen, Dozentinnen und Studentinnen und unterstützen die Hochschule dabei, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen (BayHIG, Art. 22).

Im Folgenden werden die aktuelle Gleichstellungssituation im wissenschaftlichen Bereich an der UTN sowie erste Maßnahmen, die sich bereits in der Umsetzung befinden, dargestellt.

Gleichstellungssituation im wissenschaftlichen Bereich

Derzeit sind insgesamt 85 Personen im wissenschaftlichen Bereich tätig (Stand: Juli 2025). Tabelle 1 in der Anlage gibt einen Überblick über die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich. Im Hinblick auf die Gleichstellungszielgrößen der UTN ist eine Unterrepräsentation von Frauen auf der Ebene der Studierenden (17%), der Promovierenden (32%), der Postdocs (31%) und der Professuren (38%) festzustellen.

Ein strategisches Instrument zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im akademischen Bereich ist das Kaskadenmodell (BayHIG, Art. 23). Es zielt darauf ab, den Frauenanteil in Führungspositionen und auf allen Qualifikationsstufen der akademischen Laufbahn durch klare Zielvorgaben zu erhöhen. Die aktuell noch recht geringen Fallzahlen auf allen Ebenen erschweren es, fundierte und quantifizierbare Ziele zur weiteren Förderung der Gleichstellung zu formulieren. Aus diesem Grund orientiert sich die UTN an den statistischen Kennzahlen der technisch ausgerichteten Universitäten Bayerns, die der UTN fächergruppenspezifisch näher stehen, um daraus die Zielzahlen abzuleiten (vgl. Kapitel 1.3).

Im hier vorliegenden Gleichstellungskonzept werden nicht alle in Art. 5 BayGLG genannten Aspekte dargestellt und erläutert. Insbesondere fehlen Ausführungen zu Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung. Da sich die UTN als neu gegründete Universität noch in einer dynamischen Personalaufbauphase befindet, können einige Daten noch nicht sinnvoll ausgewertet werden. So ist z.B. die Datenbasis zu Neueinstellungen nicht aussagekräftig, da sich die Zahlen mit dem regulären Personalbestand überschneiden würden. Die Datenbasis zu Bewerbungen, Fortbildungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Leistungsbesoldungen ist aufgrund der kurzen Beschäftigungszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch zu gering, um analysiert werden zu können. Künftig soll eine jährliche Erhebung und statistische Fortschreibung der o.g. Daten inkl. Datenauswertungen erfolgen, um eine aktuelle empirische Grundlage für die Anpassung der Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen.

Aktuell laufende Maßnahmen im Rahmen des DEI-Action-Plans 2023-2025

Im Oktober 2023 wurde der DEI-Action-Plan 2023-2025 (DEI=Diversity, Equity, Inclusion) als erste vorübergehende Grundlage für die Gleichstellungsarbeit und die Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit verabschiedet. Dieser Plan sieht auch drei Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen vor, die sich derzeit in der Umsetzung befinden:

- (1) Wahl der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst: Im Dezember 2023 wurde die erste Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Universität gewählt, um die Gleichstellungsarbeit an der UTN weiter voranzutreiben. Am 30.01.2025 fand die Wahl einer neuen Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und eines Teams von insgesamt 4 Stellvertreterinnen

statt.

- (2) Vortragsreihe: Es wurde die Vortragsreihe "Women in AI" am Department Engineering initiiert. Bis August 2023 fanden die ersten vier Vorträge an der UTN statt. Im Rahmen der Vortragsreihe wurden aufstrebende Forscherinnen eingeladen, um über ihre Forschungsleistungen zu sprechen. Dadurch fungieren sie als Rollenvorbilder für Studentinnen und Forscherinnen in früheren Phasen ihrer akademischen Laufbahn und erhöhen ihre Sichtbarkeit an der UTN. Eine Fortführung der Reihe ist vorgesehen.
- (3) Luise Herzberg Award: Mit der Ausschreibung des Awards nimmt sich die UTN vor, herausragende Vorschläge von Professorinnen für Diversity-Maßnahmen auszuzeichnen. Der Award soll alle drei Jahre überragende Leistungen mit einem Preisgeld in Höhe von 15.000 Euro würdigen, welches die Wissenschaftlerinnen frei für ihre Forschung einsetzen können. Gleichzeitig übernimmt die Universität die Implementierung der vorgeschlagenen Maßnahmen und unterstützt die Umsetzung mit weiteren personellen und finanziellen Mitteln.

Es wurden weitere Schritte unternommen, wie die Kooperationen mit der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF) und dem Netzwerk Dual Career Nordbayern.

Des Weiteren wurde im Frühjahr 2025 eine Stelle für eine Referentin für Gleichstellung mit zwei Personen im Jobsharing besetzt. Die beiden Referentinnen sind direkt dem Präsidenten unterstellt und arbeiten eng mit der wissenschaftlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Zudem ist auch die Einstellung einer neuen Vizepräsidentin bzw. eines neuen Vizepräsidenten für den Bereich **Human Resources, Gender Equity, and Alumni** geplant. Das Verfahren zur Besetzung dieses Postens läuft aktuell.

1.2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen

Hochschulleitung und Department Chairs

Das Gründungspräsidium besteht zum jetzigen Zeitpunkt aus vier Personen: Dem Präsidenten, einer Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Internationales, einem Vizepräsidenten für Forschung, Innovation und Entrepreneurship, sowie der stellvertretenden Kanzlerin. In der aktuellen Besetzung ist in der Hochschulleitung somit Parität erreicht. Dies soll auch zukünftig bei Neubesetzungen und der Erweiterung des Präsidiums um zusätzliche Rollen ein wichtiges Kriterium bleiben. Auch auf Ebene der Departments herrscht aktuell Parität, da eines der beiden bisher eingerichteten Departments von einer Frau und das andere von einem Mann geleitet wird. Auch bei der Einrichtung weiterer Departments wird Parität angestrebt.

Professuren

Auf Ebene der Professuren sind Frauen aktuell mit einem Anteil von 38% unterrepräsentiert. Eine genauere Analyse zeigt zudem, dass vor allem im CSAI Department ein Mangel an Frauen besteht (siehe hierzu auch Tabelle 2 in der Anlage). Nur eine von acht Professuren ist dort aktuell mit einer Frau besetzt, was einem Anteil von 13% entspricht. Im Vergleich dazu sind im LiAS Department fünf von acht Professuren mit einer Frau besetzt, was einem Anteil von 63% entspricht. Der Unterschied liegt sicherlich in den fachlichen Ausrichtungen der Departments sowie dem Umstand begründet, dass Frauen in den meisten technischen und naturwissenschaftlichen Fächern generell noch unterrepräsentiert sind. Dennoch ergibt sich auf Basis dieser Daten weiterer Handlungsbedarf, um die Repräsentanz von Professorinnen an der UTN auch gezielt in den technischen Fächern zu erhöhen.

Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen

Auch in frühen Karrierephasen sind Frauen aktuell unterrepräsentiert. Auf Ebene der Postdocs machen Frauen einen Anteil von 31% aus, unter den Promovierenden liegt der Anteil von Frauen bei 32%. Bei diesen Gruppen zeigt eine genauere Analyse, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen nicht nur, jedoch verstärkt im CSAI Department gegeben ist. Der Anteil von Frauen an allen wissenschaftlichen Mitarbeitenden beträgt im CSAI Department 26%, wohingegen er im LiAS Department bei 42% liegt. Auch im Hinblick auf Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen besteht demnach Handlungsbedarf, um den Anteil an Frauen zu erhöhen.

Studierende

Auf der Ebene der Studierenden sind Frauen aktuell mit einem Anteil von 17% am schwächsten repräsentiert. Diese Zahlen beruhen auf aktuell zwei Kohorten in einem Masterstudiengang mit computer- bzw. ingenieurwissenschaftlicher Ausrichtung (**AI & Robotics**). Mit Einführung des nächsten Masterstudiengangs mit interdisziplinärer Ausrichtung (**Human and Artificial Intelligence**) ab Wintersemester 2025/26 ist durch den Einschluss von Studierenden aus den Bereichen Philosophie und Psychologie mit einem höheren Anteil an weiblichen Studierenden zu rechnen. Maßnahmen zur Erhöhung des weiblichen Studierendenanteils in v.a. technischen Fächern sind nichtsdestotrotz notwendig.

1.3. Quantitative und strategische Ziele

Die UTN hat sich das Ziel gesetzt, signifikante Fortschritte auf dem Weg zur Geschlechterparität zwischen Frauen und Männern zu erzielen. Wir streben ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Leitungsfunktionen, einschließlich der Department Chairs und des Präsidiums an. Bis 2030 soll der Frauenanteil für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden mindestens 40% betragen. Der aktuelle Frauenanteil bei Professuren liegt bei 38%. Trotz des geplanten Aufwuchses in Disziplinen, in denen sich derzeit nur wenige Frauen bewerben, haben wir das ambitionierte Ziel, diesen Frauenanteil zu halten oder ihn bis 2030 sogar noch weiter auf 40% zu erhöhen. In Anbetracht

des Aufbaus der UTN, der aktuell geringen Fallzahlen und der naturgemäß erwartbaren Schwankungen wird jedoch als Ziel festgelegt, den Anteil von Professorinnen bis Ende 2026 mindestens auf einem Niveau von 30% und bis 2030 mindestens auf einem Niveau von 35% in allen Departments zu halten.

Die zukünftigen strategischen Ziele wurden aus der Analyse der Gleichstellungssituation und dem Erfahrungsaustausch mit anderen Technischen Universitäten abgeleitet (siehe 1.2., soweit die Daten in der Aufbausituation der UTN belastbar sein können). Die konkreten Ziele in den folgenden Bereichen sind:

- (1) Die Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Studierenden, auf den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und auf Professuren ausgehend vom Kaskadenmodell (bzw. Orientierung an den statistischen Kennzahlen, siehe 1.2.), insbesondere in den technischen Fachrichtungen,
- (2) die Entwicklung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen.

Um diese Ziele zu erreichen, werden konkrete Maßnahmen identifiziert und ein Zeitplan für ihre Umsetzung, das Monitoring und die Qualitätssicherung erstellt.

1.4. Handlungsfelder und Maßnahmen mit Kostenschätzung

Die Technische Universität will auf den folgenden Ebenen sehr konkret für die Gleichstellung von Frauen arbeiten:

- Eröffnung von vielfältigen Studien- und Berufsperspektiven für Mädchen
- Förderung einer breiten Beteiligung von Studentinnen insbesondere in den MINT-Fächern
- Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in höheren Qualifikationsphasen durch Angebote für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
- Mentoring-Programme für Wissenschaftlerinnen
- Gezielte Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur
- Identifizierung von ingenieurwissenschaftlichen Themenbereichen für die Ausschreibung von Professuren, die für Frauen besonders attraktiv sind und in denen es hochqualifizierte Frauen gibt

Zur Umsetzung dieser Ziele und Fokusbereiche entwickelt die UTN den folgenden, nach dem Kaskadenmodell aufgebauten Maßnahmenkatalog.

Maßnahme 1: Gewinnung von Schülerinnen, Förderung von Studentinnen an einer Technischen Universität

Um Schülerinnen und Schüler für ein Studium an einer Technischen Universität zu begeistern, werden spezielle Angebote für Schülerinnen entwickelt, wie z.B. Summer Schools, Girls' Day bzw. Taster Days for Girls oder Junior-Studium.

Begleitend zu den Präsenzangeboten entwickelt die UTN ein Konzept, um Mädchen gezielt im Studierendenmarketing anzusprechen, und Schülerinnen über soziale Medien frühzeitig für die Studienangebote der UTN zu begeistern.

Die UTN-Studierendenvertretung und der Bayerische Studierendenrat (BayStuRa) sollen in die Entwicklung solcher Konzepte eingebunden werden, um gemeinsam zu ermitteln, welche Erwartungen Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften, der Informatik und Künstlichen Intelligenz sowie Geistes- und Sozialwissenschaften im Dialog mit Technologie und KI haben und welche Rahmenbedingungen sie für ihr Studium benötigen. Zudem soll exploriert werden, wie die Zusammenarbeit mit Studienförderwerken und zur gezielten Gewinnung von Studentinnen optimiert werden kann. Auch wenn hierbei in den Aufbaujahren der UTN mit großen Schwankungen bzw. Veränderungen zu rechnen ist, können die Zahlen zu Bewerbungen und Immatrikulationen von weiblichen Studierenden im Zeitverlauf zumindest als grober Evaluierungsmarker für die erarbeiteten Konzepte und Kampagnen genutzt werden.

Die UTN prüft, ob ein Teilzeitstudium für Studierende, die Eltern sind, angeboten werden kann.

Kosten:

- In der Regel im Rahmen bestehender Ressourcen.
- Bei Angeboten für Schülerinnen wie Summer Schools oder ähnliches ist ein Budget von ca. 1.500 Euro pro Jahr geplant, z. B. für das Rahmenprogramm, GiveAways, Materialkosten, Reisekosten für externe Personen.

Maßnahme 2: Förderung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestufen

Die UTN befähigt Studierende, Promovierende und Postdocs bei der Entfaltung ihrer Fähigkeiten für eine erfolgreiche Karriere in Wissenschaft, Industrie, NGOs und Bildungseinrichtungen oder als Gründerin oder Gründer. Dafür werden bedarfsorientiert Coaching- und Mentoring-Angebote für Frauen in der Region Nürnberg entwickelt und angeboten:

- (3) Netzwerk-Coaching für Doktorandinnen und Postdocs
- (4) Mentoring-Programm für besonders begabte Doktorandinnen und weibliche Postdocs (z. B. mit Auswahlprozess und zusätzlichen Fortbildungs- und Informationsangeboten, bspw. in Form von Workshops und Berufungstrainings)
- (5) Internes Mentoring von BA- und MA-Studentinnen mit Postdoktorandinnen und Professorinnen

Die Angebote sollen qualitativ durch die Teilnehmenden evaluiert werden, so dass die Daten zur Überarbeitung und Verbesserung der Angebote genutzt werden können.

Um die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege an der UTN für junge Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, sollen in den nächsten zwei Jahren zudem Vorschläge zur Anpassung oder Erweiterung des aktuellen Karrieremodells erarbeitet, diskutiert und geprüft werden. Eine Projektgruppe, die sich mit dem Thema Karrierewege befassen wird, wurde bereits ins Leben gerufen.

Kosten:

- In der Regel im Rahmen bestehender Ressourcen.
- Für ein Mentorinnenprogramm (2-Jahres Programm) wird ein Budget eingeplant von ca. 5.000 Euro, z.B. für Auftakt-/Abschlussveranstaltung, Fortbildungskosten für Mentorinnen, Mentees, sowie Honorare für Gastrednerinnen oder Gastredner.

Maßnahme 3: Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren

Durch das zentrale Berufungswesen an der UTN wird sichergestellt, dass Gleichstellung in allen Verfahren an allen Departments mit gleichen Standards verfolgt wird. Im Rahmen aller Professuren-Ausschreibungen erfolgt eine direkte und persönliche Ansprache sowie Aufforderung zur Bewerbung an Frauen. Pro Ausschreibung sollten etwa 20 qualifizierte Kandidatinnen berücksichtigt werden, gegebenenfalls unter Unterstützung eines externen Headhunters. Die UTN stellt hierfür Personalressourcen und Finanzmittel zur Verfügung und strebt an, über den Erstkontakt hinaus, wenn möglich, in einen Dialog mit den potentiellen Bewerberinnen einzutreten. Es ist zu dokumentieren, welche und wie viele Frauen angefragt wurden. Zusätzlich wird für alle Berufungsverfahren systematisch erfasst, wie viele Bewerbungen von Frauen anteilig eingegangen sind, wie viele Frauen zum Berufungssymposium eingeladen wurden, und wie viele Frauen Listenplätze erreicht haben. Im Falle der Besetzung einer Professur oder Leitungsposition durch einen Mann ist nachvollziehbar und detailliert zu begründen, warum keine Wissenschaftlerin gewonnen werden konnte.

Die Mitglieder der Berufungsausschüsse erhalten als Angebot ein Unconscious-Bias-Training. Weitere Möglichkeiten zur Verbesserung der Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Aspekten in Berufungsverfahren sollen eruiert und genutzt werden (wie bspw. die Erarbeitung von Leitfäden, die Gleichstellung in allen Phasen des Berufungsprozesses thematisieren und, wo möglich, konkrete Handlungsmöglichkeiten eröffnen; sowie auch das kontinuierliche Streben nach einer Professionalisierung der Eignungsdiagnostik für Professuren, mit einer kritischen Reflexion von Kriterien, bei denen möglicherweise systematische Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen). Das Appointments Team, die Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und die Gleichstellungsreferentinnen arbeiten hierfür eng zusammen. Parallel zu diesen Bemühungen wird bereits jetzt ein effektives Monitoring von Berufungsverfahren durchgeführt, das bisherige Verfahrensweisen in einem regelmäßigen Turnus hinterfragt und wo nötig auf Basis der erhobenen Daten anpasst. Zugleich soll auch regelmäßig die satzungsförmige Festlegung des Berufungsmanagements in der Berufsordnung der UTN geprüft und ggf. überarbeitet werden.

Kosten:

- Finanzmittel für professionelle Unterstützung (z. B. Headhunter), ca. 2.000 Euro pro Jahr.
- Die Kosten für Trainings hängen von der Anzahl der Berufungsverfahren, der angenommenen Angebote und der tatsächlich durchgeführten Trainings ab. Pro Kurztraining (ca. 2 Std.) fallen schätzungsweise 1.000 Euro an.

Maßnahme 4: Geschlechtergerechte Wissenschaft auf Institutionsebene fördern

Die Gleichstellungsziele werden als verbindlicher Bestandteil in Zielvereinbarungen bei Berufungsverhandlungen integriert, wodurch eine systematische Verankerung erfolgt.

Bei Konferenzen und Publikationen mit geringer Frauenpräsenz wird empfohlen, Anstrengungen zu verstärken, um Frauen als Mitwirkende zu gewinnen. Das Präsidium behält sich vor, von einem Grußwort abzusehen, wenn Frauen bei einer Konferenz deutlich unterrepräsentiert sind.

Im Sinne der Förderung von Frauen in technischen Fächern beteiligt sich die UTN an Medienkampagnen zur Reflexion von Rollenbildern, wie z.B. „I am Engineer“ und „Berühmte Frauen in den technischen Wissenschaften“, um erfolgreiche Frauen in Berufen, in denen traditionell mehr Männer arbeiten, als Rollenvorbilder sichtbar zu machen. Die UTN unterstützt die Entwicklung von Konzepten für solche Medienkampagnen.

Kosten: Im Rahmen der bestehenden Ressourcen, z. B. Finanzierung aus dem Presse- und Kommunikationsbudget der UTN

Maßnahme 5: Schutzkonzept vor Hass und Hetze, Sicherheit auf dem Campus

Die UTN entwickelt ein Schutzkonzept vor Hass und Hetze für UTN-Wissenschaftlerinnen als Teil ihres übergreifenden Schutzkonzeptes. Hier wird die UTN die Empfehlungen der Leopoldina zu „Fallen der Sichtbarkeit“¹ umsetzen. Dabei geht es um den Schutz von Wissenschaftlerinnen, die aufgrund ihrer Medienpräsenz und Funktion zu Zielscheiben für Hass und Hetze werden. Die UTN wird Kommunikationsstrategien entwickeln, um auf solche Angriffe auf ihre Hochschulangehörigen entschieden zu reagieren.

Die UTN wird die Sicherheit von Frauen auf dem Campus als integralen Bestandteil der Bauplanung berücksichtigen. Der neue Campus wird auch aus der Perspektive von Frauen geplant, um potenzielle Angsträume - wie dunkle oder zu bestimmten Zeiten menschenleere Plätze oder Wege - frühzeitig zu identifizieren und zu vermeiden. Dies geschieht u. a. durch gezielte Beleuchtungskonzepte und eine

¹ Vgl. die Stellungnahme der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina vom September 2022: Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen, S. 21f.
https://www.leopoldina.org/fileadmin/redaktion/Publikationen/Nationale_Empfehlungen/2022_Leopoldina_Stellungnahme_Frauen-in-der-Wissenschaft_Web.pdf

Campus-Sicherheits-Hotline, die insbesondere Frauen nutzen können, wenn sie sich auf dem Campus unsicher fühlen.

Kosten:

- Kosten für die Erstellung des Schutzkonzeptes entstehen durch den Einkauf von externer Fachberatung und Expertise. Der Anteil für den Bereich Schutz vor Hass und Hetze im Rahmen eines übergreifenden Schutzkonzepts beläuft sich auf ca. 5.200 Euro (4 Tagessätze à 1.300 Euro für Fachberatung).
- Es wird eine Personalstelle Referentin für Antidiskriminierung (TV-L E13) benötigt, dies ggf. auch als Promotionsstelle 50%-50%.
- Der Planungs- und Bauprozess erstreckt sich über einen längeren Zeitraum. Dieser soll von Expertinnen oder Experten der Architektur und Stadtplanung begleitet werden, z. B. zu Angsträumen und Sicherheit für Frauen auf dem Campus. Die Kostenschätzung wird nachgereicht, sobald die Angebote von Expertinnen und Experten vorliegen.

Maßnahme 6: Büro für Familie und Soziales einrichten

Die mangelnde Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wird immer wieder als ein Haupthindernis genannt, das vor allem Frauen vom Schritt in die Wissenschaft bzw. vom langfristigen Verbleib im Wissenschaftssystem abhält. An der UTN soll ein Büro für Familien und Soziales für Frauen und Männer eingerichtet werden. Folgende Maßnahmen werden entwickelt:

- Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung und für pflegende Angehörige
- Beratung zu Mutterschutz und Elternzeit
- Erprobung unterschiedlicher Arten von Eltern-Kind-Arbeits- und Lernmöglichkeiten
- Prüfung der Teilnahme am Audit "Familiengerechte Hochschule"
- Selbstverpflichtung der UTN, dass regelmäßige, verpflichtende Termine nur innerhalb eines familienfreundlichen Terminkorridors (Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen z. B. 9-16 Uhr) angesetzt werden
- Exploration inkl. Gespräche mit diversen Akteuren zur Einrichtung einer Kita auf dem Campus im Rahmen der zweiten Bauphase mit dem Studierendenwerk und ggf. privaten Trägern werden bis 2026 abgeschlossen.

Kosten:

- Es wird eine Personalstelle (z.B. bis zu TV-L E13 oder A11 50%) benötigt.
- Für studentische Mitarbeitende (E 2) wird ein Budget von ca. 15 Euro pro Stunde eingeplant, z. B. für Kinderbetreuung oder Bastelstunden während Gremiensitzungen und Veranstaltungen.

Maßnahme 7: Prozesse zur Meldung bei Vorfällen

Frauen sind nach wie vor häufiger von Gewalt und Missbrauch betroffen als Männer, auch wenn feinere Differenzierungen (bspw. innerhalb der Gruppe der Männer) zusätzliche Perspektiven eröffnen. Die UTN will entschlossen gegen alle Formen von Gewalt vorgehen und entwickelt für alle Hochschulmitglieder geltende Prozesse zur Meldung von und zum Umgang mit Vorfällen wie sexueller Belästigung, Machtmissbrauch, sowie allen Formen von Diskriminierung, insbesondere rassistischer und antisemitischer Diskriminierung und Hetze. Dazu gehören unter anderem eine Eskalationskette und Telefonliste, die festlegt, wer in welchem Fall informiert wird.

Kosten: Im Rahmen bestehender Ressourcen.

1.5. Umsetzung und Monitoring

Die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts liegt beim Gründungspräsidium. Die Gründungskommission begleitet die Umsetzung beratend. Die Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Kunst sowie die Gleichstellungsbeauftragte unterstützen und überwachen die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts.

Das vorliegende Konzept enthält noch keine „Objectives and Key Results“ (OKRs); dies ist jedoch der nächste Schritt nach Verabschiedung des Konzeptes, um durchgängig messbare Kriterien für die einzelnen Maßnahmen zu erhalten. Für eine detaillierte Analyse sind zudem differenzierte Daten notwendig, zum Beispiel umfangreichere Daten zu Berufungsverfahren aus den Departments. Diese sollen zukünftig erhoben, in regelmäßigen Zeitintervallen ausgewertet und zur Prüfung und Verbesserung der Maßnahmen sowie des gesamten Gleichstellungskonzeptes genutzt werden. Auch im Bereich des Qualitätsmanagements müssen bereits geplante erste Schritte hochschulintern weiter ausgebaut werden, um eine kontinuierliche, systematische und ganzheitliche Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen sicherzustellen.

Nach der Hälfte der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts (im Juni 2027) wird eine formative Evaluation von externen Expertinnen und Experten durchgeführt. Zum Ende der Gültigkeitsdauer des Gleichstellungskonzepts (2029) erfolgt eine summative Evaluation. Zur Halbzeit und zum Ende des Gleichstellungskonzepts wird über den Stand der Umsetzung berichtet. Aufgrund der dynamischen Aufbausituation erfolgt eine agile Aktualisierung des Gleichstellungskonzepts. So kann eine Aktualisierung des Gleichstellungskonzepts während der Laufzeit sinnvoll sein, ansonsten wird eine Fortschreibung des Konzeptes zum Ende der Gültigkeitsdauer angestrebt (2029).

1.6. Geltungsbereich und -dauer

Das Gleichstellungskonzept gilt für alle Hochschulangehörigen der UTN aus dem wissenschaftlichen Bereich (d. h. Studieninteressierte, Studierende, Promovierende, Postdocs, Lehrende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Professorinnen und Professoren) sowie für alle Leitungsebenen. Das UTN-Gleichstellungskonzept gilt ab dem Jahr 2025, und bis Ende 2029. Eine datengestützte Pflege dieses Konzeptes sieht vor, es in angemessenen Zeiträumen formal und inhaltlich anzupassen.

2. Das Gleichstellungskonzept für Parität im wissenschaftsstützenden Bereich

2.1. Gleichstellungssituation im wissenschaftsstützenden Bereich

Die gleichstellungsrelevanten Belange des wissenschaftsstützenden Personals werden von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität betreut. Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützt dessen Umsetzung (BayGlG, Art. 17). Die Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsstützende Personal erfolgte im Juli 2024 (derzeit in Personalunion mit der Leitung des DEI-Office).

An der UTN arbeiten derzeit 139 Personen im wissenschaftsstützenden Bereich (Stand: Juli 2025). Tabelle 3 in der Anlage zeigt die Geschlechterverteilung im wissenschaftsstützenden Bereich. Insgesamt sind deutlich mehr Frauen (63%) im wissenschaftsstützenden Bereich beschäftigt als Männer (37%). Dieses Geschlechterverhältnis (d.h. eine Überrepräsentation von Frauen) im wissenschaftsstützenden Bereich, der mit organisatorisch-konzeptionellen und administrativen Aufgaben betraut wird, ist vergleichbar mit dem an anderen deutschen Hochschulen. Mit Ausnahme der IT Unit und der Real Estate Unit ist der Anteil von Frauen in allen Units deutlich höher als der von Männern. Auch der Anteil der Frauen in Teilzeit ist über alle Qualifikationsstufen hinweg deutlich höher als der von Männern. Frauen sind zudem auf allen Qualifikationsstufen überrepräsentiert. Bei genauerer Betrachtung fällt jedoch auf, dass höhere Führungsrollen überwiegend bei Männern liegen und sich nicht mehr am gesamten Anteil von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich orientieren. Auf der Ebene der Team-Leader sind Frauen überrepräsentiert (67%), auf der Ebene der „Head of Units“ jedoch unterrepräsentiert (33%). Die UTN ist bestrebt, auch im wissenschaftsstützenden Teil einen ausgewogenen Geschlechteranteil in allen Units, Teams und Hierarchie-sowie Qualifizierungsebenen zu erreichen.

2.2. Ziele und Maßnahmen

Die UTN hat sich auch im wissenschaftsstützenden Bereich das Ziel gesetzt, signifikante Fortschritte auf dem Weg zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu erzielen.

Einzelne Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept für Parität im wissenschaftlichen Bereich sind auch direkt für Personen aus dem wissenschaftsstützenden Bereich relevant (Maßnahme 5: Schutzkonzept vor Hass und Hetze, Sicherheit auf dem Campus; Maßnahme 6: Büro für Soziales und Familie; Maßnahme 7: Prozesse zur Meldung bei Vorfällen).

Konkrete weitere Ziele im wissenschaftsstützenden Bereich sind:

- (6) das Erreichen von Geschlechterparität auf unbefristeten Stellen im wissenschaftsstützenden Bereich und die Erhöhung des Frauenanteils auf den höheren Karrierestufen im Wissenschaftsmanagement,
- (7) die Steigerung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen.

Hieraus wird die folgende **Maßnahme im Bereich von Personalauswahl, -entwicklung und Karriereaufstiegen** abgeleitet:

Es werden transparente Beförderungsprozesse eingeführt, deren Kriterien und Entscheidungswege für alle nachvollziehbar und einsehbar sind. Wir bieten für alle Tarifgruppen regelmäßige Informationsveranstaltungen und Beratungstermine zur Weiterbildung an, mit dem Ziel, eine höher eingruppierte Tätigkeit zu ermöglichen. Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen besondere Aufmerksamkeit und Unterstützung durch Beratung erhalten.

Möglichkeiten für systematisches Monitoring (bspw. zu befristeten und unbefristeten Positionen sowie zur Tätigkeit in Voll- und Teilzeit) sowie für Befragungs- und Evaluierungsoptionen zur Identifizierung von weiterem Handlungsbedarf sollen geprüft werden.

Kosten: Im Rahmen der bestehenden Ressourcen.

2.3. Geltungsbereich und -dauer

Das Gleichstellungskonzept für den wissenschaftsstützenden Bereich gilt für alle Hochschulangehörigen der UTN aus dem wissenschaftsstützenden Bereich. Wie das Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich gilt auch das Gleichstellungskonzept für den wissenschaftsstützenden Bereich ab dem Jahr 2025, und bis Ende 2029. Eine datengestützte Pflege dieses Konzeptes sieht vor, es in angemessenen Zeiträumen formal und inhaltlich anzupassen. Insbesondere ist in den nächsten Jahren der Ausbau des Gleichstellungskonzepts für den wissenschaftsstützenden Bereich, die Identifizierung von gleichstellungsrelevanten Problembereichen, sowie die Erarbeitung weiterer Maßnahmen geplant.

Anlage 1 - Gleichstellungsdaten der UTN

Tabelle 1: Anteil der Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Bereich (Stand 1. Juli 2025)

Stufe	Gesamt N	Männlich %	Weiblich %	Divers %
Bachelor (aktuell kein Bachelorstudiengang)	0	-	-	-
Master (aktuell zwei Kohorten)	41	83%	17%	0%
Promovierende	53	68%	32%	0%
Postdocs	16	69%	31%	0%
Wissenschaftliche Mitarbeitende (unabhängig Qualifizierungsziel, d.h. Promovierende/Postdocs zusammen)	69	68%	32%	0%
Professuren	16	62%	38%	0%
Department Chairs	2	50%	50%	0%
Universitätsleitung (inkl Beschäftigte aus dem wissenschaftstützenden Bereich)	4	50%	50%	0%

Tabelle 2: Anteil der Geschlechterverteilung bei den Promovierenden, Postdocs und Professuren, getrennt aufgeschlüsselt nach den beiden Departments (Stand: 1. Juli 2025)

Stufe	Gesamt N	Männlich %	Weiblich %	Divers %
<u>Promovierende gesamt</u>	53	68%	32%	0%
Promovierende im CSAI Department	38	74%	26%	
Promovierende im LiAS Department	15	53%	47%	
<u>Postdocs gesamt</u>	16	69%	31%	0%
Postdocs im CSAI Department	5	80%	20%	
Postdocs im LiAS Department	11	64%	36%	
<u>Wissenschaftliche Mitarbeitende gesamt</u> (unabhängig Qualifizierungsziel, d.h. Promovierende/Postdocs zusammen)	69	68%	32%	0%
Wissenschaftliche Mitarbeitende im CSAI Department	43	74%	26%	
Wissenschaftliche Mitarbeitende im LiAS Department	26	58%	42%	
<u>Professuren gesamt</u>	16	62%	38%	0%
Professuren im CSAI Department	8	87%	13%	
Professuren im LiAS Department	8	37%	63%	

Tabelle 3: Anteil der Geschlechterverteilung im wissenschaftsstützenden Bereich (Stand 1. Juli 2025)

Stufe	Gesamt N	Männlich %	Weiblich %	Divers %
Mitarbeitende in Ausbildung	0	-	-	-
Wissenschaftsstützendes Personal (gesamt)	139	37%	63%	0%
Erste Qualifikationsebene (Besoldungsgruppe A2-A4, Entgeltgruppe E2-E4)	*	*	*	*
Davon in Vollzeit**				
Davon in Teilzeit				
Zweite Qualifikationsebene (Besoldungsgruppe A5-A9, Entgeltgruppe E5-E9a)	35	20%	80%	0%
Davon in Vollzeit**	23	30%	70%	
Davon in Teilzeit	12	0%	100%	
Dritte Qualifikationsebene (Besoldungsgruppe A 10-A 12, Entgeltgruppe E9b-E12)	43	42%	58%	0%
Davon in Vollzeit**	32	50%	50%	
Davon in Teilzeit	11	18%	82%	
Vierte Qualifikationsebene (Besoldungsgruppe A13-A16, Entgeltgruppe E13-E15)	61	43%	57%	0%
Davon in Vollzeit**	39	56%	44%	
Davon in Teilzeit	22	9%	91%	
Darunter Team-Leader	13	15%	85%	0%
Darunter Head of Unit (inkl. Beschäftigte aus dem wissenschaftlichen Bereich)	6	67%	33%	0%

Stufe	Gesamt N	Männlich %	Weiblich %	Divers %
Beurlaubte Mitarbeitende	*	*	*	*
Mitarbeitende in Elternzeit (inkl. Teilzeit)	*	*	*	*

* Datenschutzrechtlich keine Angabe, da die Zahl sehr klein ist.

** Ab 90% unter Vollzeit gelistet.

Tabelle 4: Anteil der Geschlechterverteilung aufgeschlüsselt nach den Units (Stand: 1. Juli 2025)

„Units“ (inkl.Teams o)	Gesamt N	Männlich %	Weiblich %	Divers %
Teams of the Founding Executive Board	20	25%	75%	0%
UTN School of Students and Young Researchers	23	26%	74%	0%
Communication	7	29%	71%	0%
Finance and Human Resources	31	19%	81%	0%
Real Estate	24	58%	42%	0%
IT	19	84%	16%	0%
Legal Affairs	6	33%	67%	0%
Other (Office for Internal Auditing)	1	100%	0%	0%