

## 2\ Gleichstellungsplan für den nichtwissenschaftlichen Bereich

Der Gleichstellungsplan wurde unter frühzeitiger Beteiligung der BfC erstellt. Die Zustimmung des Hochschulpersonalrats zum Gleichstellungsplan liegt vor.

### Erläuterung des Ziels

Wurde das Ziel des Struktur- und Entwicklungsplans 2010–2014 erreicht? Falls nein, warum nicht? Wie ist der Stand der Umsetzung?

- Vorliegender Gleichstellungsplan bezieht sich auf das Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich der DHBW. Er basiert auf dem vorangegangenen Chancengleichheitsplan 2011–2016, reflektiert den früheren sowie heutigen Stand und prüft die bisherigen Ziele und Maßnahmen.
- Bestandsaufnahme und Strukturanalyse zum Frauenanteil an der DHBW beruht auf einer Datenerhebung zum Stichtag 30. Juni 2014:

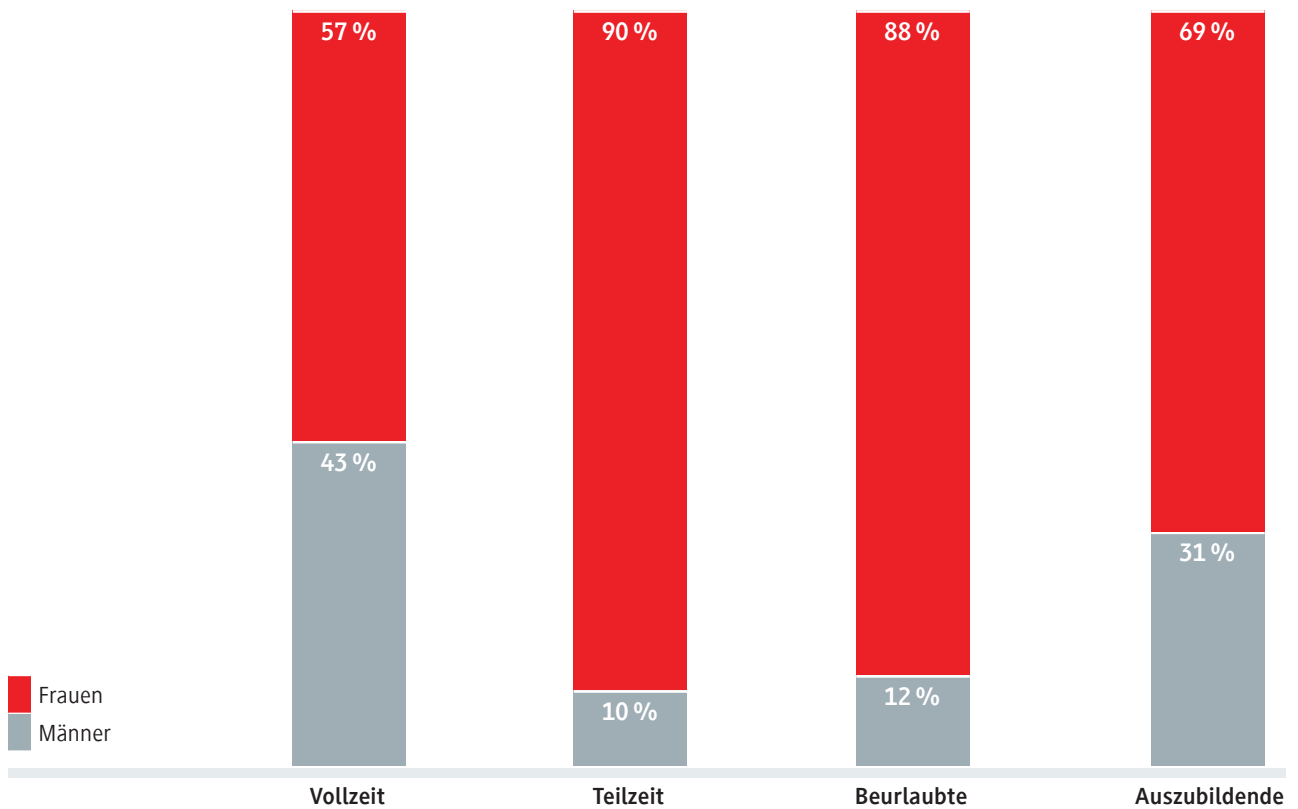
#### **Beschäftigungssituation DHBW (Personal-Ist-Bestand):**

- Zum Stichtag: 1085 Beschäftigte<sup>4</sup> im nichtwissenschaftlichen Bereich, davon 767 Frauen (entspricht Frauenanteil von 71 %; 2011: 68 %). Folglich keine Unterrepräsentanz von Frauen an der DHBW.
- Jedoch: Große Unterschiede hinsichtlich Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung, Dienstarten, Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Positionen mit bzw. ohne Leitungsaufgaben deuten auf einige Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen hin und erfordern nachfolgende differenziertere Analyse.

<sup>4</sup> Beschäftigte inkludieren – gemäß des ChancenG BW § 4 Abs. 1 – Angestellte, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende (sofern in einzelnen Grafiken nicht entsprechend abweichend gekennzeichnet).

**BESCHÄFTIGTE DER DHBW IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH**

---

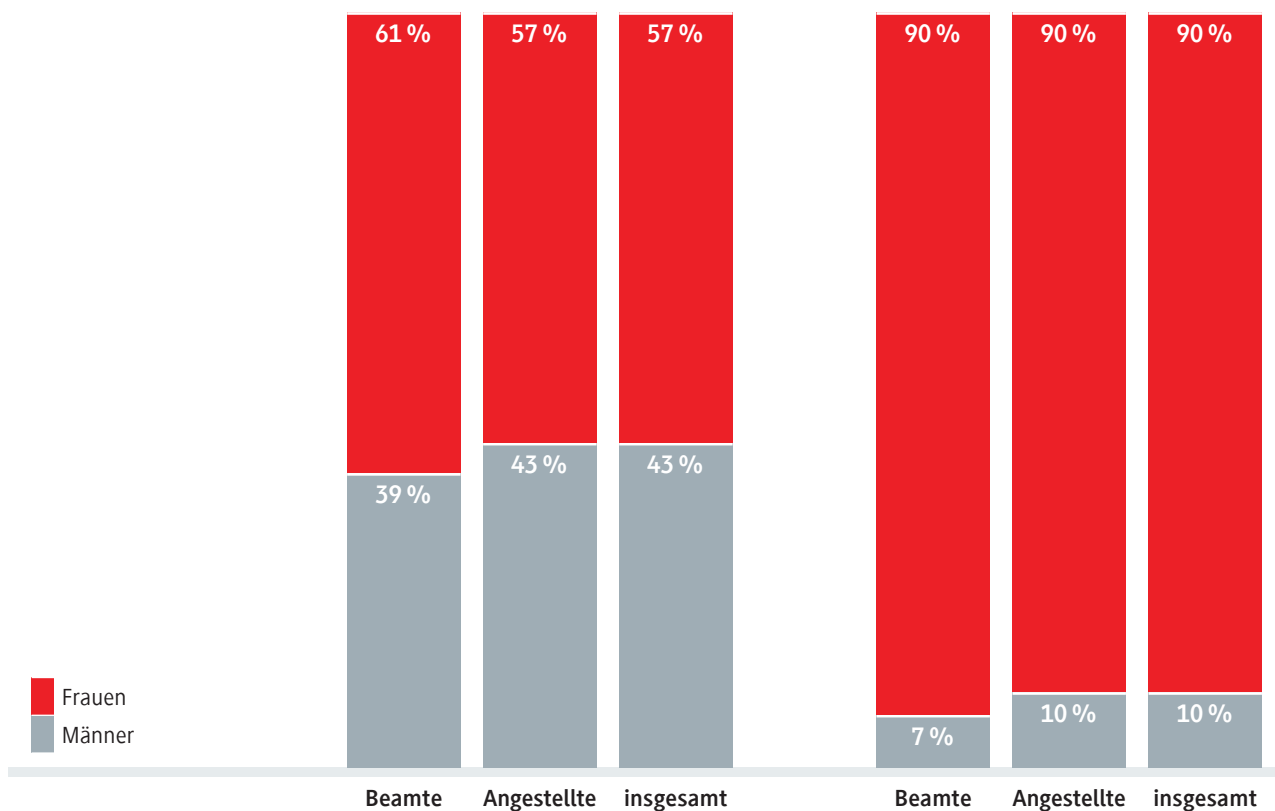


**Vollzeit- / Teilzeitbeschäftigung und Befristung von Arbeitsverhältnissen:**

- Frauenanteil an Vollzeitbeschäftigten: 57 % (2011: 54 %); bei den Teilzeitbeschäftigten: 90 % (2011: 89 %).
- Ursächlich für den hohen Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung u. a.: Wahl dieser Beschäftigungsform durch Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zur Gewährleistung von Wahlfreiheit für Mütter: intensive Arbeit an Maßnahmen zur Vereinbarkeit.

**BESCHÄFTIGTENANTEIL DER DHBW  
VON MÄNNERN UND FRAUEN IN VOLLZEIT**

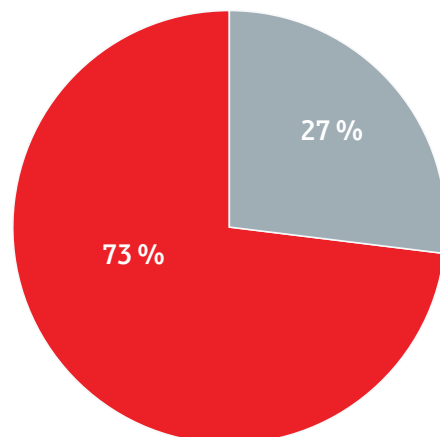
**BESCHÄFTIGTENANTEIL DER DHBW  
VON MÄNNERN UND FRAUEN IN TEILZEIT**



Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich: 73 %. Dies erklärt sich auch daraus, dass der Frauenanteil bei den Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich insgesamt deutlich höher ist.

**FRAUENANTEIL BEI DEN BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN DER DHBW  
IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH (OHNE AUSZUBILDENDE)**

---



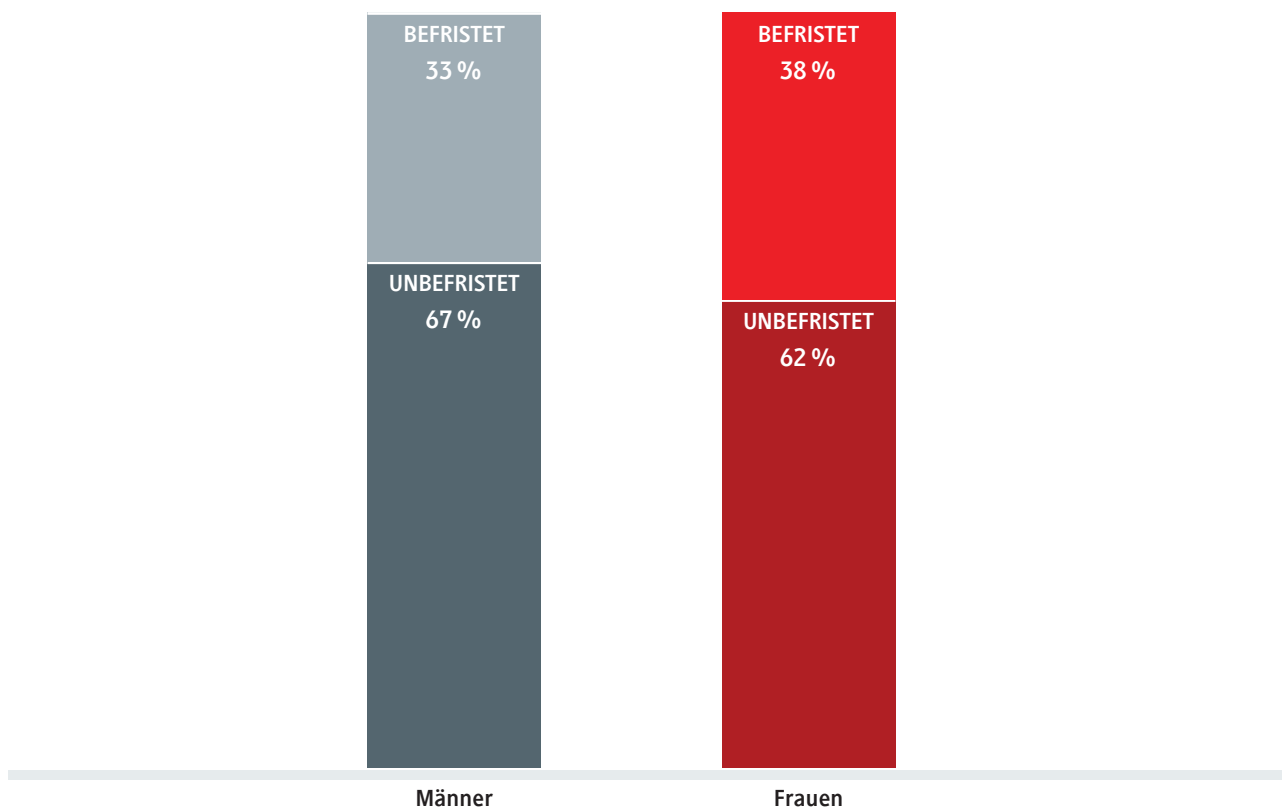
 Frauen  
 Männer

---

- Somit zeigt sich tatsächlich bei differenzierter Betrachtung der Frauen und Männer getrennt voneinander, dass keine sehr großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Befristung bestehen:
- Unter den Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich an der DHBW sind 38 % in befristeten Arbeitsverhältnissen (unter den Männern nur 33 %).
- Enormer Handlungsbedarf in diesem Bereich in Form von Entfristungen, im Allgemeinen für alle Beschäftigten (vor dem Hintergrund eines Befristungsanteils von 36 %) und im Speziellen bei den weiblichen Beschäftigten.

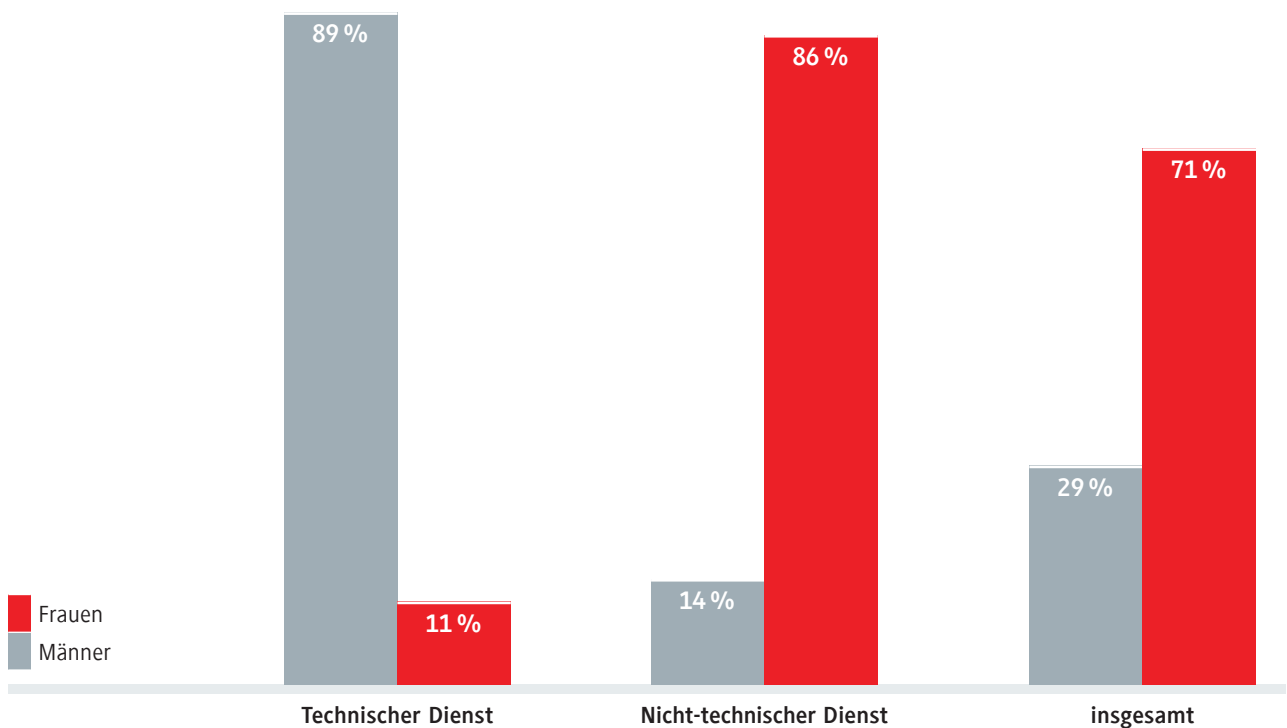
**BEFRISTUNGSANTEIL BEI DEN BESCHÄFTIGTEN DER DHBW IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH NACH GESCHLECHT (OHNE AUSZUBILDENDE)**

---



**Dienststarten:**

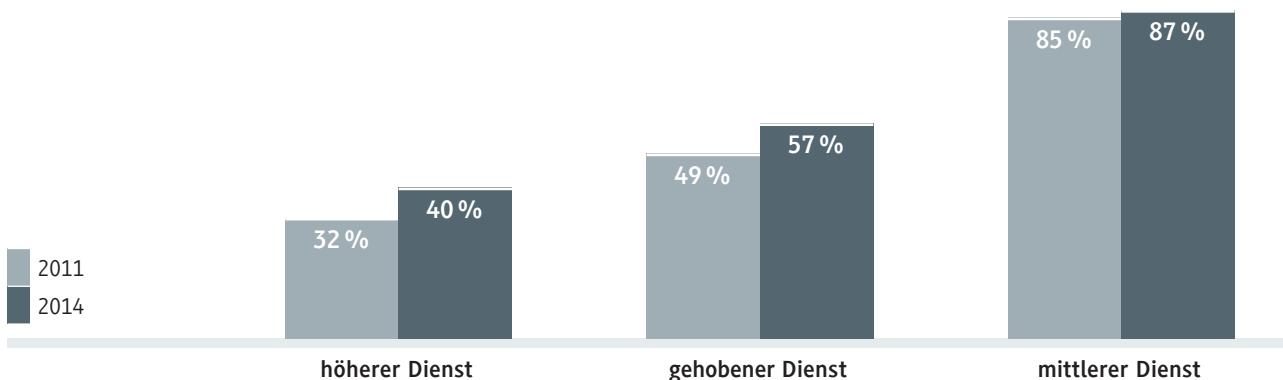
- Starke Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich (11 %, 2011: 13 %).
- Widerspiegelung eines gesamtgesellschaftlichen Phänomens: Frauen wählen generell seltener Ausbildungen bzw. Studiengänge in diesem Bereich; Anzahl an Bewerberinnen auf Stellen in diesem Bereich gering.
- Verlauf des Frauenanteils im technischen Dienst zeigt Verschlechterung (derzeit 11 %, 2011: 13 %) trotz Hinweisen auf leicht steigende Tendenz bei den Neueinstellungen von Juli 2011 bis Juni 2014 (Neueinstellung von 52 Personen, davon 9 Frauen, d. h. Frauenanteil bei den Neueinstellungen: 17,3 %).
- Die Bemühungen scheinen derzeit nicht zum Tragen zu kommen (mutmaßlich aufgrund einer höheren Anzahl an ausscheidenden als neu eingestellten Frauen); die DHBW sieht hier weiterhin großen Handlungsbedarf.

**BEFRISTUNGSANTEIL BEI DEN BESCHÄFTIGTEN DER DHBW IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH NACH DIENSTART (OHNE AUSZUBILDENDE)**

### Besoldungs- und Entgeltgruppen:

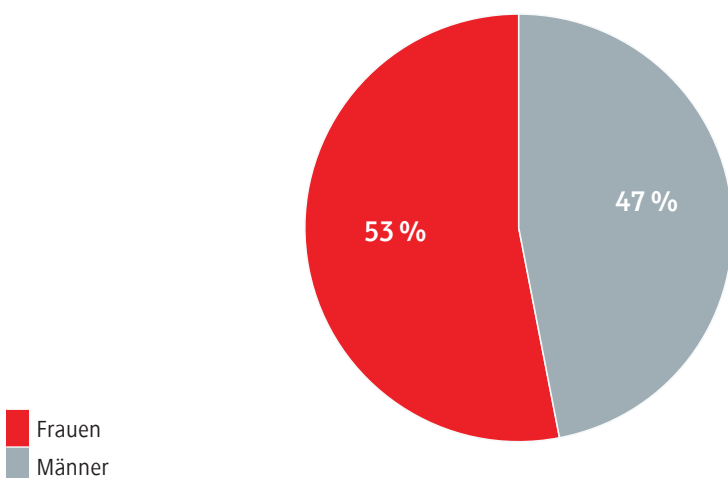
- Nach wie vor Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst trotz Fortschritt zu 2011 (A13–A15/E13–E15: 40 %; 2011: 32 %).
- Mittlerweile starke Vertretung von Frauen im gehobenen Dienst (A9–A13/E9–E13: 57 %; 2011: 49 %).
- Starke Überrepräsentanz von Frauen im mittleren Dienst (A3–A9/E1–E9: 87 %; 2011: 85 %).
- Großer Handlungsbedarf hinsichtlich der Verteilung von Frauen auf verschiedene Entgelt- bzw. Laufbahngruppen.
- Fortwährende Fortbildungsangebote mit der Folge der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung von Frauen sowie eventuell auch von Beförderungen in höhere Positionen oder in Bereiche mit geringer Repräsentanz von Frauen, um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken.
- Steigende Tendenz bei den Neueinstellungen im höheren Dienst erklärt Erhöhung des Frauenanteils von 32 % im Jahr 2011 auf heute 40 %: bei den Neueinstellungen von Juli 2011 bis Juni 2014 liegt der Frauenanteil bei 44,4 % (136 Personen, davon 60,5 Frauen in Vollzeitäquivalenten).
- Besetzung von mehr als 50 % der Stellen im höheren Dienst mit Frauen an fünf Standorten deuten auf Bestreben hin, bei gleicher Qualifikation Frauen in Stellenbesetzungsverfahren den Vorzug zu geben, um den Frauenanteil in den Bereichen mit Unterrepräsentanz zu erhöhen.

### WEIBLICHE BESCHÄFTIGTE DER DHBW IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH NACH LAUFBAHNGRUPPEN 2011–2104



**Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben:**

- Begriff „Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ bezieht sich im nichtwissenschaftlichen Bereich gemäß der amtlichen Begründung zu § 4 Abs. 5 ChancenG auf die Position der Kanzlerin, ihrer Stellvertreterin sowie auf die Verwaltungsdirektoren bzw. Verwaltungsdirektorinnen und deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen.
- Frauenanteil an der DHBW in dieser Gruppe: 53 %, im Jahr 2011 mit 59 % leicht höher.

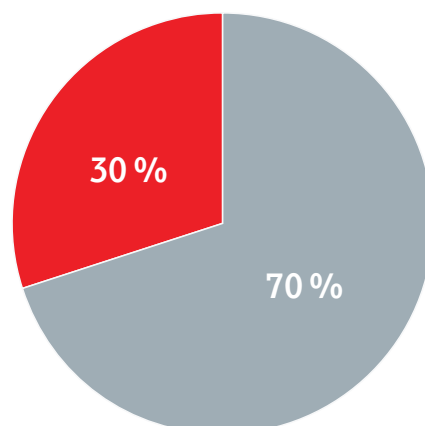
**BESCHÄFTIGTENANTEIL DER DHBW IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH  
IN POSITIONEN MIT VORGESETZTEN- UND LEITUNGSFUNKTIONEN**  
.....



- Gesonderte Betrachtung der Positionen der Kanzlerin und der Verwaltungsdirektionen an den Studienakademien zeigt einen Frauenanteil von 30 % (2011: 22 %), unter den jeweiligen Stellvertretungen von 78 % (2011: 88 %), d. h. hier sind Frauen bereits stark vertreten.
- Erhöhung des Frauenanteils unter den Verwaltungsdirektorinnen und -direktoren:
  - 2011: eine Verwaltungsdirektorin, sieben -direktoren (13 %).
  - Stand 30.06.2014: zwei von neun Posten mit Frauen besetzt (22 %).
  - Mit Bestand einer weiteren neunten Studienakademie ab 01.07.2014 (HB): weitere, dritte Verwaltungsdirektorin (damit Frauenanteil von 33 %).

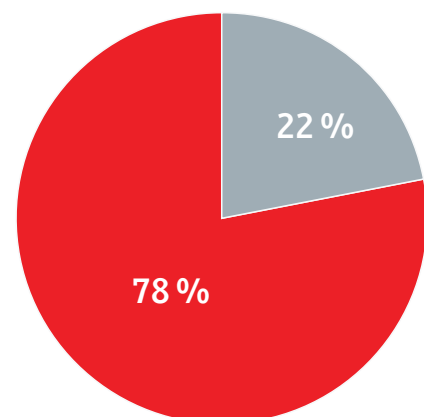
**BESCHÄFTIGTENANTEIL DER DHBW  
IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH  
IN POSITIONEN MIT VORGESETZTEN- UND  
LEITUNGSAUFGABEN:  
KANZLERIN UND VERWALTUNGS-  
DIREKTIONEN**

.....



**BESCHÄFTIGTENANTEIL DER DHBW  
IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH  
IN POSITIONEN MIT VORGESETZTEN- UND  
LEITUNGSAUFGABEN:  
STELLVERTRETUNGEN**

.....



 Frauen  
 Männer

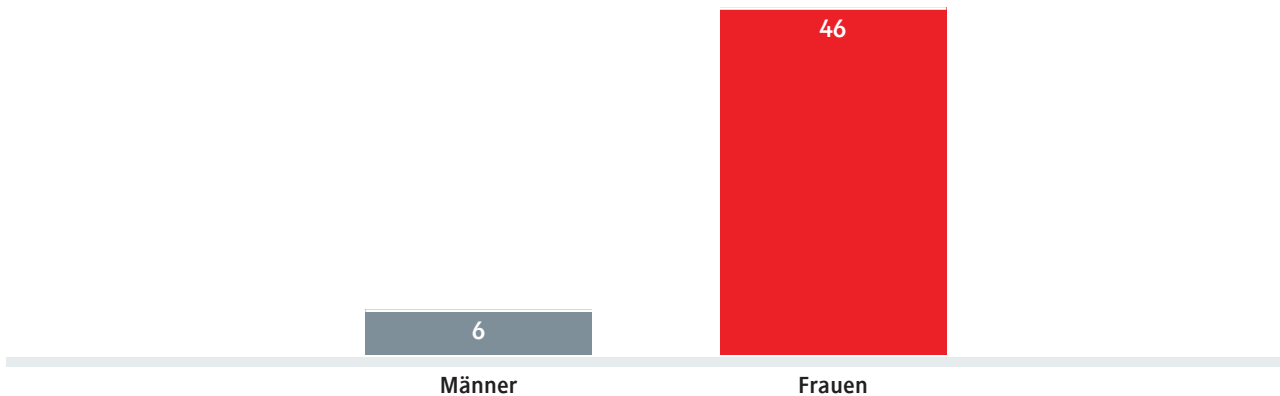
- Verbesserung bei den Neubesetzungen der Positionen mit Leitungsfunktion insgesamt (Kanzlerin, Verwaltungsdirektorinnen und direktoren sowie ihre Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter).
  - Frauenanteil bei den Neueinstellungen von Juli 2011 bis Juni 2014: 57 % (sieben Neueinstellungen, davon vier Frauen).
  - Analyse des Bewerberfelds zeigt Maßnahmen zur Realisierung von Chancengleichheit an der DHBW: Bei der Position der Kanzlerin sind Angaben zum Bewerberfeld unbekannt, weswegen keine weiteren Analysen erfolgen. Bei den Positionen der Verwaltungsdirektorinnen und direktoren sowie ihren Stellvertreterinnen bzw. Stellvertretern: 2011–2014 sechs Stellen zu 50 % mit Frauen besetzt, trotz Bewerberinnenanteil von nur 33,3 %.
  - Bestreben der DHBW, den Frauenanteil im Bereich der Leitungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich zu erhöhen, erkennbar.
- Eine Mitarbeiterin in einer Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (von insgesamt 18 Positionen, 9 Frauen und 9 Männer) ist in Teilzeit tätig.

**Beurlaubungen:**

- Derzeit 52 Beurlaubungen; 46 Beurlaubungen von Frauen (Frauenanteil von 88 %; 2011: 90 %).
- Grund für hohen Frauenanteil ist vermutlich die nach wie vor häufigere Verantwortung von Frauen im Bereich familiärer Verpflichtungen.
- Zur Gewährleistung von Wahlfreiheit für Mütter: Intensivierung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

**BEFRISTUNGSANTEIL DER DHBW  
IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH MIT BEURLAUBUNG**

---

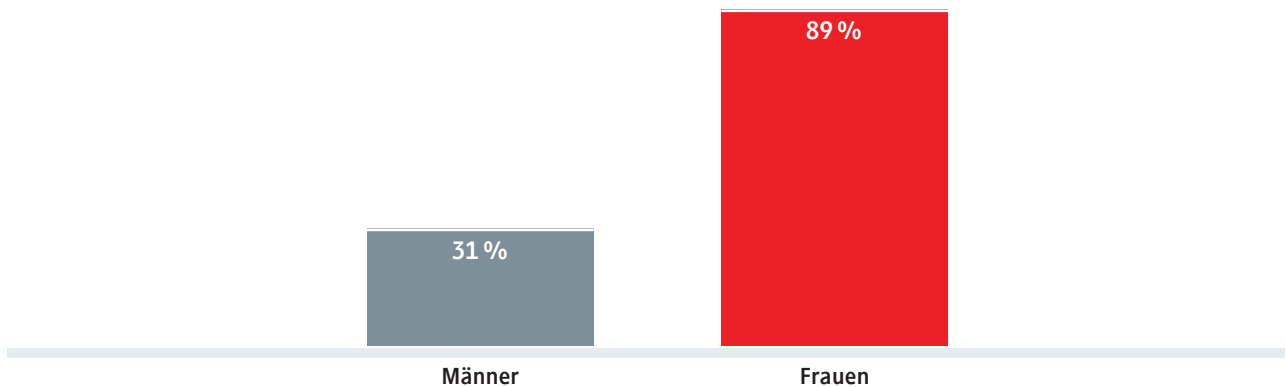


**Auszubildende (gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf):**

- An der DHBW ausschließlich Angebot von Ausbildungen zum bzw. zur Beschäftigten, jedoch nicht zum Beamten bzw. zur Beamtin.
- Frauenanteil bei den Auszubildenden an der DHBW mit 69 % ausgesprochen hoch (2011: 75 %).
- Jedoch: starke Unterrepräsentanz von Frauen bei den Ausbildungsstellen auf technische Berufe (Frauenanteil 17 %: lediglich 1 weibliche Auszubildende im technischen Dienst, 17 im nichttechnischen Dienst; 2011: 20 %, d. h. 1 weibliche von 5 Auszubildenden).

**AUSZUBILDENDE DER DHBW IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH**

---



- Vielschichtige Gründe für eventuelle Unterrepräsentanz von Frauen:
  - Externe Hindernisse in Form gesamtgesellschaftlicher Phänomene, da sich Frauen seltener in technischen Berufen ausbilden lassen. Jedoch: Intensivierung der Maßnahmen zur Anwerbung von Mitarbeiterinnen und weiblichen Auszubildenden (vgl. Maßnahmen auf S. 17).
  - Interne Hürden, z. B. zwar verbesserte, jedoch noch nicht ideale Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch hier: Bemühung um weitere Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen (vgl. Maßnahmen auf S. 17 f.).
  - Folglich: nach wie vor (starke) Unterrepräsentanz von Frauen in einigen Bereichen, jedoch mitunter steigende Tendenzen, z. B. bei Neueinstellungen im technischen Bereich, im höheren Dienst sowie auf Leitungsebene.
  - Diese Tendenz gilt es weiter zu stärken, z. B. durch gezieltes Bewerberinnen-recruiting.

Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit an der DHBW in den letzten Jahren:

#### **a. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen:

- Öffentliche Ausschreibung freier Stellen.
- Nachdrückliche Aufforderung von Frauen zur Bewerbung in Bereichen mit Unterrepräsentanz in den Stellenausschreibungen; bei Vollzeitstellen Hinweis auf die Möglichkeit einer Teilbarkeit.
- Stellenausschreibungen in gendergerechter Formulierung sowie in einer Form, die potenzielle Bewerberinnen gesondert anspricht.
- Einbindung der BfC (bzw. ihrer Ansprechpartnerinnen an den Studienakademien) in Stellenbesetzungsverfahren in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen.
- Bei Personalauswahlgesprächen: Einladung möglichst ebenso vieler weiblicher wie männlicher Bewerber, sofern sie die Voraussetzungen für die Besetzung erfüllen.
- Bei der Eignungsbeurteilung: Berücksichtigung von Kompetenzen und Erfahrungen, die in familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, soweit diese Qualifikationen für die übertragenen Aufgaben von Bedeutung sind.
- Zur Attraktivitätssteigerung von technischen Berufen an der DHBW: Girls' Day, Kinderakademie / Kinderuniversität sowie Schüler-Ingenieur-Akademie (SIA).
  - Ermöglichung von Einblicken in verschiedene Studienangebote, insb. für Schülerinnen.

- Weitere Intensivierung des Engagements hinsichtlich Schülerinnenrecruiting sowie der Vernetzung der Akteurinnen und Akteure an den verschiedenen Studienakademien.
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Hospitationen und Abordnungen, die auch zur Weiterbildung von Mitarbeiterinnen beitragen sowie deren Aufstieg in höhere Positionen unterstützen sollen:
  - Erarbeitung eines Konzeptes zu Fortbildungsmaßnahmen für das Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich in Zusammenarbeit mit der BfC.
  - In diesem Zuge: inhaltliche sowie organisatorische Anpassung an die Bedürfnisse von Frauen (Auswahl an Themen und Referentinnen, Angebot von Kursen an Vormittagen).
  - Sukzessive Umsetzung des Fortbildungsprogramms ab 2014; Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Fortbildungsangebote mittels der Weiterbildungsplattform TOTARA.
  - Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auch für Mitarbeiterinnen in Elternzeit möglich, um diesen den Wiedereinstieg zu erleichtern.
  - Teilnahme von vier Personen (davon zwei weibliche Beschäftigte) an einer Qualifizierungsmaßnahme, die auf Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereitet (Aufstiegslehrgang vom gehobenen in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst).
  - Unterstützung der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Angebot von Abordnungen oder Hospitationen sowohl innerhalb der DHBW, z. B. durch Hospitanz im Präsidium, als auch außerhalb der Hochschule, z. B. Abordnungen an das und vom Wissenschaftsministerium bzw. Hospitationen an anderen Hochschulen des Landes.

#### **b. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Entwicklung und Verabschiedung eines Maßnahmenpakets zur Einräumung familiengerechter Arbeitszeiten:

- Grundsätzliches Angebot von Teilzeitbeschäftigungen auf jedem Arbeitsplatz (auch im Bereich von Vorgesetzten- / Leitungsstellen).
- Gewährleistung größtmöglicher Flexibilität bei der Ausgestaltung von Teilzeitbeschäftigungsmodellen.
- Erstellung und Unterzeichnung einer Rahmendienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit sowie einer Rahmendienstvereinbarung zur Telearbeit im Oktober 2013.
- Bei der Ablehnung von Anträgen auf flexible Arbeitszeit bzw. Telearbeit ist Einbeziehung der BfC verpflichtend.

- Aufrechterhaltung eines engen Kontakts zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit bzw. Familienurlaub: Bindung an die Hochschule und Erleichterung des Wiedereinstiegs, z. B. durch Einladungen zu Betriebsfeiern oder -ausflügen, durch die Teilnahmemöglichkeit an Weiterbildungsmaßnahmen sowie durch die Möglichkeit der Übernahme von kleineren Projektaufträgen (z. B. als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung).
- Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an einzelnen Studienakademien während der täglichen Arbeitszeit (in Kooperation mit externen Einrichtungen) oder zeitweise als Ferienbetreuung.
- Teilweise Verfügbarkeit von „Kinderzimmern“ bzw. „Eltern-Kind-Zimmern“, sodass Kinder bei Krankheit bzw. Notfällen mit in die Dienststelle genommen werden können.
- Durchführung von ersten Studien zur Bedarfsanalyse von Kinderbetreuungsangeboten; weitere Analysen sollen folgen und das Angebot bedarfsgerecht schrittweise ausgebaut werden.
- Ausbau des Engagements für eine verbesserte Infrastruktur.
- Alle Studienakademien sowie das Präsidium der DHBW unterziehen sich mit sichtbaren Erfolgen einem Auditierungsverfahren als familiengerechte Hochschule und sind insoweit zertifiziert. Zur weiteren Qualifizierung der DHBW als familiengerechte Hochschule: fortwährende Teilnahme am Auditierungsprozess; Ziel: Erhalt des Zertifikats erstmals als Gesamthochschule (bis Juni 2015).
- Vorbereitung der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ und der Teilhabe an diesem Hochschulnetzwerk, um auch durch die Selbstverpflichtung zur Einhaltung bestimmter Ziele und durch die Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen das Engagement der DHBW als familiengerechte Hochschule weiter zu intensivieren.

### **c. Chancengleichheitsarbeit an der DHBW insgesamt, personelle und sachliche Ausstattung sowie Außen- und Innendarstellung**

- Fortwährender Einsatz der BfC für die kontinuierliche Evaluation und Verbesserung bestehender Prozesse, die das Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich betreffen (unter Chancengleichheitsgesichtspunkten).
- Durchgehend geschlechtergerechte Außen- und Innendarstellung der DHBW.
- Bestrebungen, die bestehende Sicherheitsinfrastruktur und Barrierefreiheit (bessere Beleuchtung von Wegen, Gebäuden und Parkplätzen, Erreichbarkeit mit dem Kinderwagen) an der Hochschule zu prüfen und weiter zu verbessern.

- Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zudem Entwicklung und Auslegung eines Flyers, der Betroffene im Falle sexueller Belästigung als erste Hilfe dienen soll.
- Angemessene Entlastung von anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der BfC für die Ausübung ihres Amtes. Sie wird an den Studienakademien von ihren Ansprechpartnerinnen für Chancengleichheit unterstützt. Für eine Reihe zeitlich punktuell anfallender Aufgaben konnte zwischenzeitlich personelle Unterstützung gewonnen werden. Weiterer Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Ausstattung der Chancengleichheitsarbeit an der DHBW mit Personal- und Sachmitteln (insb. Verstärkung der personellen Unterstützung).
- Verstärkung der Sichtbarkeit der BfC innerhalb der DHBW wie auch in der Hochschullandschaft:
  - Zur hochschulinternen Kommunikation: regelmäßige Treffen mit den Ansprechpartnerinnen an den Studienakademien; dort: Information über aktuelle Entwicklungen durch die BfC.
  - Nutzung des DHBW-Portals zur Information der Hochschulmitglieder über neue Entwicklungen zur Chancengleichheit sowie zur Bereitstellung von Dokumenten zu Familienthemen, Weiter- und Fortbildungsprogrammen und anderen Themen mit Chancengleichheitsbezug. Das Portal dient auch als Projektplattform für die gemeinsame Arbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren.
  - Externe Vernetzung durch Aufnahme der BfC als ordentliches Mitglied in den Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der FHs und PHs gewährleistet.
  - Dennoch: Intensivierung der Sichtbarkeit der Chancengleichheit an der DHBW in den kommenden Jahren, um zu gewährleisten, dass die erarbeiteten Maßnahmen und Strukturen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ankommen.
- Abschließend betrachtet kann man festhalten, dass das langfristige Ziel einer 50-prozentigen Besetzungsquote durch Frauen im technischen Bereich noch nicht erreicht wurde. Gründe dafür sind die schlechte Bewerberlage sowie die Konkurrenz zur freien Wirtschaft (insbesondere IT-Bereich).
- Im höheren Dienst und gehobenen Dienst konnte hingegen eine enorme Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden.
- Insgesamt erfolgte ebenso die erfolgreiche Durchsetzung wesentlicher Maßnahmen und Strukturen zur Verbesserung der Chancengleichheit in den letzten Jahren.
- Weiterhin intensive Arbeit an der genderbezogenen Qualifizierung der Hochschule geplant; weitere Qualifizierung und Bestärkung von Chancengleichheit in den Jahren 2015–2020 durch:



- Weitere kreative Ausgestaltung von Chancengleichheit.
- Verstärkte Vernetzung der Akteurinnen und Akteure in der Hochschule zum wechselseitigen Erfahrungsaustausch.
- Bündelung von Maßnahmen.
- Nachhaltige Etablierung bereits entwickelter Strukturen und Maßnahmen.
- Intensivierte Kommunikation zum Thema. Fokus liegt auf der nachhaltigen Konsolidierung der Chancengleichheit befördernden Maßnahmen.

Welches Ziel soll bis 2020 erreicht worden sein?

Ziele für Chancengleichheitsarbeit bis 2020:

- Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz trotz damit verbundener Herausforderung (auch aufgrund externer Beschränkungen):
  - Im Bereich Technik (derzeit 11 %; 2011: 13 %): Steigerung auf mindestens 15 %.
  - Bei Positionen im höheren Dienst (derzeit über 40 %; 2011: 32 %): weitere Steigerung auf 45 %.
  - Bei den Positionen mit Leitungsfunktion: aktuell paritätische Verteilung zwischen Frauen und Männern. Dieser Status quo soll gehalten werden. Steigerung des Anteils der Verwaltungsdirektorinnen (von 13 % im Jahr 2011 über derzeit 25 % im Jahr 2014 auf 30 %).
- Prüfung weiterer Maßnahmen zur Erhöhung der Bewerberinnenanzahl bei Stellenbesetzungsverfahren in Bereichen mit Unterrepräsentanz.
- Schaffung von Ausbildungsstellen im technischen Bereich speziell für Frauen, vorbehaltlich anschließender Übernahme der Auszubildenden.
- Weitere Verbesserung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich Anzahl und Zielgruppenspezifik:
  - Verstärkung der Werbung für Fortbildungen unter Mitarbeiterinnen im nicht-wissenschaftlichen Bereich sowie
  - Einführung einer kontinuierlichen zahlenmäßigen Auswertung und Evaluation über TOTARA.
- Weitere Qualifizierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:
  - Konzeption und Pilotprojekt(e) zur Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen an der Hochschule bzw. in Kooperation mit lokalen Stakeholdern.
- Ausweitung der personellen Ausstattung der BfC:
  - Neben der Gewährleistung einer angemessenen Entlastung der BfC und ihrer Ansprechpartnerinnen vor Ort: Verstetigung von Personalstellen und Sachmitteln (insb. personelle Unterstützung durch eine / einen Mitarbeiter/-in für die Chancengleichheitsarbeit).
- Weitere Verbesserung der Außen- und Innendarstellung der Chancengleichheitsarbeit:

- Intensivere Nutzung des DHBW-Portals (Verstärkung des Informationsflusses zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) sowie der Homepage (verbesserte Außenwirkung).

Welche Umsetzungsmaßnahmen sind hierfür notwendig?

Zusätzlich zu den oben beschriebenen, bereits etablierten Maßnahmen und deren weiterer Ausformung zwecks Konsolidierung und Nachhaltigkeit werden in den folgenden Jahren verstärkt diese weiteren Maßnahmen angegangen:

#### **Übergreifende Fördermaßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Chancengleichheitsarbeit an der DHBW insgesamt:**

- Erhöhung der personellen Ausstattung der BfC durch
  - Wahl einer Stellvertreterin,
  - personelle Unterstützung durch eine / einen Mitarbeiter/-in für die Chancengleichheitsarbeit sowie
  - weitere Sachmittel.
- Stärkung der Präsenz der BfC zur verbesserten Außen- und Innendarstellung der Chancengleichheitsarbeit:
  - Weiterer Ausbau der Präsenz im DHBW-Portal, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern z. B. aktuelle Angebote zu Kinder- und Ferienbetreuung bzw. sonstige Informationen zu Themen mit Chancengleichheits- / Familienbezug zugänglich zu machen,
  - Verbesserung der Sichtbarkeit auf der DHBW-Homepage mithilfe einer zentralen Informationsseite der BfC zu Chancengleichheitsthemen und Ansprechpartnerinnen zum Thema, z. B. zu Möglichkeiten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Prüfung von Möglichkeiten zum Ausbau des Hochschulcontrollings nach Gesichtspunkten der Chancengleichheit (z. B. Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und den Studienakademien).

#### **Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz:**

- Durch fortwährende Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kommunikation in Bezug auf Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren: Förderung und Etablierung der genderbezogenen Qualifizierung von Auswahlverfahren (insb. in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen).
- Neben der Erfüllung gesetzlich vorgeschriebener Kriterien:
  - Ausweitung der aktiven Rekrutierung von Frauen, um die Anzahl an Bewerberinnen gezielt zu erhöhen (eventuell Unterstützung durch spezialisierte Personalberatungsunternehmen).

- Einrichtung eines standortübergreifenden Bewerber(innen)pools als Hilfsmittel zur aktiven Rekrutierung von Akademikerinnen, besonders bei Stellenbesetzungen im höheren Dienst und bei Führungspositionen.
- Ausbau der Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen, um nach Möglichkeit deren Aufstieg in den gehobenen Dienst sowie in Führungspositionen zu ermöglichen.
- Verstärkung des Engagements der DHBW zur langfristigen Erhöhung des Frauenanteils besonders in technischen Berufen:
  - Intensivierung und hochschulweite Etablierung der Anwerbung von Frauen bzw. weiblichem Nachwuchs (BORS / BOGY, Girls' Day).
  - Anwerbung von weiblichen Auszubildenden auf technische Berufe sowie deren anschließende Übernahme.
  - Angebot von Studienplätzen für weibliche Studierende im Technikbereich mit der DHBW selbst als Dualem Partner.

#### **Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:**

- Kommunikation und Information zum Thema:
  - Schaffung von Vernetzungs- und Kontaktmöglichkeiten.
  - Vorstellung von Best-Practice-Beispielen (Kinderbetreuung, Angehörigenpflege).
- Weitere Evaluation der Bedarfe nach Kinderbetreuung.
- Bereitstellung von eigenen Kinderbetreuungsplätzen bzw. Kooperation mit externen (lokalen) Stakeholdern zur Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen (Konzeption und Pilotprojekt).
- Angebot zeitlich punktueller Kinderbetreuungsmöglichkeiten z. B. während Fortbildungsangeboten, zur Unterstützung einer Teilnahme von Frauen in Elternzeit.

Welche der o. g. Maßnahmen sollen bis wann (MM/JJJJ) umgesetzt worden sein?

- Erhöhung der personellen Ausstattung der BfC (baldmöglichst).
- Ausbau der Präsenz im DHBW-Portal (kontinuierlich bis 12/2020).
- Verbesserung der Sichtbarkeit auf der DHBW-Homepage (bis 12/2015).
- Prüfung der Möglichkeiten zur weiteren Qualifizierung des Hochschulcontrollings nach Gesichtspunkten der Chancengleichheit, z. B. Einführung von Zielvereinbarungen (bis 02/2015).
- Prüfung eines Konzepts zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen auf Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen (bis 12/2015).
- Weitere Qualifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen, Einführung einer jährlichen Evaluation (kontinuierlich bis 12/2020).
- Prüfung eines Konzepts zur Attraktivitätssteigerung bzw. Werbung insb. auch für technische Berufe (bis 07/2016).

- Anwerbung von weiblichen Auszubildenden auf technische Berufe einführen (bis 12/2015).
- Angebot von Studienplätzen im Technikbereich (Informatik und Wirtschaftsinformatik) mit der DHBW selbst als Dualem Partner (bis 10/2016).
- Verstärkung der Kommunikation und Information zu Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (kontinuierlich bis 12/2020).
- Weitere Evaluation der Bedarfe nach Kinderbetreuung (bis 12/2015).
- Prüfung der Zusammenarbeit mit lokalen Stakeholdern zur Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen (für punktuelle oder tägliche Kinderbetreuung) in Kooperation mit anderen Einrichtungen (bis 07/2016).
- Evaluation des Bedarfs an einer eigenen KiTa an der DHBW (bis 12/2016).

Welche Ressourcen werden dafür benötigt?

- Personelle Aufstockung der Projektmittel im Bereich Chancengleichheit.
- Aufstockung der Sachmittel.

Welche Organisationseinheit ist für die Umsetzung zuständig?

- Zur weiteren Ausgestaltung der Chancengleichheitsarbeit an der DHBW: BfC, ihre Stellvertreterin sowie Ansprechpartnerinnen an den Studienakademien.
- Zur weiteren Unterstützung und Einführung von Strukturen und Maßnahmen: Präsidium und Leitungen der Studienakademien.
- Für den weiteren Verlauf des Auditierungsprozesses (neben der BfC als federführender Koordinatorin des Audit-Prozesses): hochschulinterne Audit-Gruppe sowie das Präsidium.
- Kooperation mit der ZGB der DHBW.
- Kooperation mit dem Team der Hochschulkommunikation zur Intensivierung der Sichtbarkeit der BfC nach innen sowie nach außen.
- Kooperation mit externen Netzwerken.

### Bewertung der Zielsetzung

Bewerten Sie die Kosten-Nutzen-Relation der Zielsetzung!

Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind unerlässliche Beiträge zur Mitarbeiterinnenakquise und -bindung und tragen maßgeblich zur Mitarbeiterzufriedenheit bei.

Welche Risiken und Hindernisse bestehen?

Interne Hindernisse:

- Erhöhung der personellen Ausstattung der BfC ist Voraussetzung für die Umsetzung der formulierten Maßnahmen, ist folglich ein erstes, dringliches Ziel.

Externe Hindernisse:

- Gesamtgesellschaftlich betrachtet eher seltene Auswahl technischer Berufe von Frauen.
  - Anhebung des Frauenanteils durch Intensivierung der Maßnahmen im Bereich Anwerbung und aktive Rekrutierung möglich, jedoch: Ausformung von Interesse bzw. Desinteresse an Technik bzw. technischen Berufen erfolgt zu großen Teilen bereits in früheren Stadien der familiären bzw. schulischen Erziehung.
- Bei technischen Berufen zudem enorme Konkurrenz der freien Wirtschaft, in welcher die Gehaltsstrukturen vor allem im IT-Bereich deutlich höher liegen als im öffentlichen Dienst.

## 2\ Anlagen zum Gleichstellungsplan für den nichtwissenschaftlichen Bereich

### ERHEBUNG FÜR DEN ZWISCHENBERICHT ZUM CHANCENGLEICHHEITSPLAN

#### ANZAHL DER BEWERBUNGEN AUF UND BESETZUNGEN VON POSITIONEN MIT VORGESETZTEN- UND LEITUNGSAUFGABEN

Erhebungszeitraum: 01.07.2011 – 30.06.2014

Definition lt. Chancengleichheitsplan: Kanzlerin, VDs, Stellvertreter

Bewerbungen	Männer	Frauen	insgesamt	Besetzung
Heilbronn (CAS, VD)	35	12	47	Mann
Mosbach (VD)	13	3	16	Frau
Mosbach (stellv. VD)	1	0	1	Mann
Ravensburg (VD)	2	0	2	Mann
Ravensburg (stellv. VD)	0	1	1	Frau
Villingen-Schwenningen (stellv. VD)	3	11	14	Frau
Präsidium*				Frau
<b>Gesamt</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>81</b>	

\* Das Besetzungsverfahren wurde durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg durchgeführt. Angaben zur Anzahl der Bewerbungen auf die im Erhebungszeitraum zu besetzenden Positionen des/r Kanzlers/in liegen der DHBW nicht vor.

**ZAHL DER EINSTELLUNGEN IM BEREICH GERINGER REPRÄSENTANZ VON FRAUEN**

Erhebungszeitraum: 01.07.2011 – 30.06.2014

<b>Technischer Dienst</b>			
<b>Einstellungen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>insgesamt</b>
Heidenheim	3	1	4
Karlsruhe	6	0	6
Lörrach	2	2	4
Mannheim	3	1	4
Mosbach (inkl. MGH und HN)	14	2	16
Ravensburg (inkl. FN)	7	2	9
Stuttgart (inkl. Horb)	8	1	9
Villingen-Schwenningen	0	0	0
Präsidium	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>52</b>
<b>Höherer Dienst</b>			
<b>Einstellungen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>insgesamt</b>
Heidenheim	0	1	1
Karlsruhe	0	2	2
Lörrach	15	5	20
Mannheim	0	3	3
Mosbach (inkl. MGH und HN)	0	0	0
Ravensburg (inkl. FN)	16,5	3,5	20
Stuttgart (inkl. Horb)	7	8	15
Villingen-Schwenningen	13	11	24
Präsidium	24	27	51
<b>Gesamt</b>	<b>75,5</b>	<b>60,5</b>	<b>136</b>