

Jahresbericht 2016/2017 (1. März 2016 - 28. Februar 2017) des Bereichs Gleichstellung der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

An der Dualen Hochschule Baden-Württemberg sind die Bereiche

- Gleichstellung nach § 4 LHG (für den wissenschaftlichen Bereich, d.h. Studierende, Professorinnen/-innen, Akademische Mitarbeiter/-innen) und
- Chancengleichheit nach dem ChancenG (Gleichstellung für den nichtwissenschaftlichen Bereich, d.h. Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich)

organisatorisch und personell voneinander getrennt. Daher werden die Berichte für diese beiden Bereiche ebenfalls getrennt. Der Bericht zum Bereich „Chancengleichheit“ ist im DHBW Jahresbericht zu finden. Das übergreifende Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie“ wird im Bereich Chancengleichheit mitbehandelt.

Gleichstellung (wissenschaftlicher Bereich)

Die Gleichstellung von wissenschaftlich tätigen Frauen und Männern im Hochschulbereich sowie der gleichberechtigte Zugang weiblicher Studierender zu allen Studienangeboten ist eine zentrale Entwicklungsaufgabe aller Hochschulen. „Es gibt zwar heute mehr Frauen unter den Studienanfängern als Männer, aber im Lauf der akademischen Karriere gehen noch immer zu viele Frauen der Wissenschaft verloren“, so Bundesbildungsministerin Johanna Wanka (BMBF-Pressemitteilung 050/2015 vom 22.04.2015). Um Chancengleichheit herzustellen, hat die DHBW die Entwicklung und Umsetzung eines Gleichstellungskonzeptes und darauf basierender Strategien und Maßnahmen als einen wesentlichen Schwerpunkt ihrer Hochschulgovernance festgelegt (vgl. Gleichstellungsplan der DHBW als Teil des SEP 2015-2020) und mit der Frage ihrer Exzellenz verknüpft. Im Wettstreit um Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit des dualen Hochschulmodells will die DHBW die Potenziale von Frauen fördern und nutzen, indem sie die Zahl der Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen und im Bereich der Nachwuchswissenschaften sowie den Anteil weiblicher Studierender insbesondere im MINT-Bereich erhöht.

Frau Prof. Brigitte Reinbold übt weiterhin das Amt der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten aus (2. Amtszeit). Die Positionen ihrer beiden Stellvertreterinnen konnten im Mai 2016 mit Frau Prof. Anke Gärtner-Niemann (2. Amtszeit) sowie Frau Prof. Gudrun Reichert erfolgreich besetzt werden.

Umsetzung des Professorinnenprogramms II



Abbildung: Die drei Zielebenen des DHBW-Gleichstellungskonzeptes

Das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern unterstützt Hochschulen dabei, die Gleichstellung der Geschlechter im wissenschaftlichen Bereich zu verwirklichen. Nach einem positiven Bescheid in der ersten Antragsrunde zur Teilnahme am Bundesmodell „Professorinnenprogramm II“ im August 2014, gelang der DHBW in der zweiten Antragsrunde die Einreichung der vollen Anzahl von drei Anträgen auf die Förderung von zwei Regelprofessuren und einer Vorgriffsprofessur auf fünf Jahre mit den Schwerpunkten Genderforschung und Diversity. Alle drei Anträge wurden bewilligt. Die Stelle der PP II-Programmkordinatorin konnte zum 1. Juni 2016 adäquat besetzt werden. „Das Professorinnenprogramm erhöht nicht nur die Anzahl der Frauen in Spitzenpositionen, sondern unterstützt auch einen langfristigen Struktur- und Kulturwandel in der Wissenschaft“, so Wanka (BMBF-

Pressemitteilung 050/2015 vom 22.04.2015). Durch die zusätzlichen finanziellen und personellen Mittel eröffnet sich für die DHBW die Chance, ihre Gleichstellungsarbeit durch eine Fülle zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen zu intensivieren und weiterzuentwickeln und so eine Erhöhung des Frauenanteils auf Ebene der Studierenden und der Professuren – insbesondere in den (informations-)technischen Studiengängen – zu erwirken. Im Fokus der mit dem PP II-Antrag eingereichten und bewilligten Maßnahmen- und Budgetplanung bis 2019 stehen u.a.:

- die Gendersensibilisierung in Berufungsverfahren
- die (MINT-)Förderung von Schülerinnen/Studentinnen, Akademischen Mitarbeiterinnen und (zuk.) Professorinnen
- die Genderforschung
- die Verankerung von Gender in Forschung und Lehre
- die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler & örtlicher Ebene
- die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Viele der geplanten gleichstellungsfördernden Maßnahmen konnten bereits im Jahr 2016 konzipiert und umgesetzt bzw. initiiert werden. Dazu zählen

- eine Fortbildung, die DHBW-Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Rolle stärkt,
- Aufbau und Pflege eines Professorinnennetzwerks,
- ein Active-Recruiting-Programm, um exzellente Wissenschaftlerinnen für die DHBW zu gewinnen,
- zentrale und örtliche Maßnahmen zur Akquirierung weiblicher Studierender für die MINT-Fächer mittels gender- und zielgruppengerechter Öffentlichkeitsarbeit (Anzeigen / Advertorials / Aufbau einer Bild- und Videodatenbank mit Role-Models),
- Vor- und Begleitkurse für Studienanfängerinnen (Schwerpunkt: MINT),
- ein Mentoring-Programm für MINT-Studentinnen und Akademische Mitarbeiterinnen,
- ein lokales Gleichstellungskonzept, das gezielt Frauen im ländl. Raum adressiert,
- verschiedene Angebote zur Förderung von Gender und Genderkompetenz in der Lehre

Im Rahmen des letztgenannten Punktes fanden an einzelnen Studienakademien folgende Veranstaltungen statt:

- Frauenwirtschaftstage (MA)
- *GenSity*, eine Veranstaltungsreihe zu Gender und Diversity (HN)

Damit alle Maßnahmen in ihrer Wirksamkeit geprüft und ggf. optimiert werden können, wurde unter Berücksichtigung der im Gleichstellungskonzept definierten drei Zielebenen (s.o.) ein Evaluationskonzept erarbeitet, durch welches alle Pilotprojekte bewertet werden können. Durch die Kombination aus Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene der Studienakademien wird die Gleichstellungsarbeit weiter vorangetrieben, gestärkt und auf allen Ebenen für Gleichstellung sensibilisiert. Strukturelle und habituelle Hürden werden durch neue und andere Formen ersetzt, so dass die DHBW ein noch attraktiverer Studien- und Arbeitsort für exzellente Studentinnen und Wissenschaftlerinnen wird.

Zweite Ausschreibungsrunde der Projektbezogenen Zielvereinbarungen im Bereich Gleichstellung erfolgreich

Ein Erfolg für die Gleichstellungsarbeit an der DHBW ist die Aufnahme von Gleichstellungszielen und dafür beantragten Pilotprojekten in die Projektbezogenen Zielvereinbarungen. Seit 2015 steht jährlich ein Budget von € 100.000,- zur Verfügung. Hierdurch werden Leistungsanreize für die Gleichstellungsarbeit an den Studienakademien geschaffen und im Rahmen von Pilotprojekten konkrete Maßnahmen im Blick auf die Zielebenen des Gleichstellungskonzeptes der DHBW entwickelt und erprobt. So entsteht im Laufe der Zeit eine Sammlung von Best-Practice-Maßnahmen, auf die alle Studienakademien zugreifen können. In der zweiten Ausschreibungsrunde 2016 wurden aus 16 Anträgen von sechs Studienakademien sieben Projektbezogene Zielvereinbarungen zur Förderung ausgewählt. Es handelt sich um Projekte für die im Gleichstellungskonzept genannten Ziele: Erhöhung des Anteils der Professorinnen und der Studentinnen (in Fächern, in denen diese unterrepräsentiert sind) sowie die allgemeine Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit.

Gleichstellung in den Gremien

Auch im vergangenen Jahr konnte die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten / der Gleichstellungsarbeit auf örtlicher und zentraler Ebene sowie eine Stärkung der Gleichstellungskommission vorangetrieben werden:

Neben der Gremientätigkeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Senat (mit Sitz und Stimme) und im Aufsichtsrat (mit Sitz) verfügt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte seit 2015 auch über Sitz und Stimme in den Fachkommissionen sowie im CAS-Rat und in der Forschungskommission (vgl. Grundordnung der DHBW vom 13. März 2015). Hinsichtlich der angestrebten Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen an der DHBW ist die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in allen Findungskommissionen auf Ebene des Präsidiums von entscheidender Bedeutung, zumal das novellierte Landeshochschulgesetz Gleichstellungsbeauftragte als stimmberechtigte Mitglieder in Berufungskommissionen vorsieht (§ 48 Abs. 3 LHG). Gleichstellung wird so zunehmend zu einem wichtigen Steuerungsmoment auf Ebene der Hochschulgovernance.

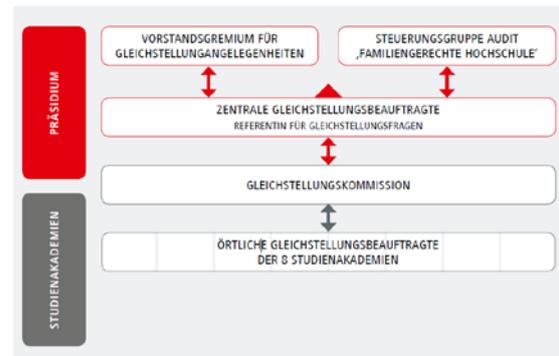
Gleichstellungskommission wird beratender Senatsausschuss

Die in 2010 vom Gründungssenat eingerichtete Gleichstellungskommission der DHBW wurde vom Senat auf Basis von § 4 Abs. 6 LHG als beratender Ausschuss nach § 19 Abs. 1 Satz 5 LHG eingesetzt. Die Gleichstellungskommission (GSK) dient der Vernetzung zwischen zentraler und dezentraler Ebene. Sie bildet den Rahmen für die Zusammenarbeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) und den an den Studienakademien angesiedelten örtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Alle gemeinsam bilden die Mitglieder der Kommission.

Arbeitsschwerpunkte und Erfolge der GSK im Berichtszeitraum:

- Mitwirkung an der Neufassung der DHBW-Grundordnung (strukturelle Einbindung Gleichstellung)
- Verabschiedung eines Evaluationskonzepts für gleichstellungsfördernde Pilotprojekte im Rahmen der Projektbezogenen Zielvereinbarungen

- Professionalisierung und noch stärkere Vernetzung der örtlichen und zentralen Gleichstellungsarbeit



Neue Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung

Am 5. April 2016 beschloss der Senat der DHBW auf der Grundlage des § 4 Abs. 9 LHG eine neue Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung (vgl. dazu den Abschnitt des Bereichs Chancengleichheit). Der Satzungsentwurf wurde mit der Gleichstellungskommission abgestimmt und dabei auf Grundlage der Expertise der örtlichen und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten qualifiziert. Dies kann als Erfolg der bisherigen Positionierung des Themas im Rahmen der Beratungsarbeit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und der Verankerung dieser Aufgaben im politischen Diskurs mit dem Wissenschaftsministerium gewertet werden.

Weitere Arbeitsschwerpunkte der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

Engagement im MINT-Bereich

Wesentliches Ziel der Gleichstellungsarbeit ist die Erhöhung des Frauenanteils in den (informations-)technischen Studiengängen. Einen Projektschwerpunkt bildet (ab 2017) ein Mentoring-Programm das sowohl MINT-Studentinnen adressiert als auch (akademische) Mitarbeiterinnen der DHBW, die promovieren oder bereits promoviert sind und eine DHBW-Professur anstreben. Ein zweiter Schwerpunkt ist das seit 2016 laufende MINT-Schülerinnenrecruiting: Von besonderer Relevanz sind hier die Role-Model-Projekte, welche mit Filmen und Bildmaterial MINT-Studentinnen und Absolventinnen als Vorbilder positi-

onieren. Auch Pilotprojekte wie den „Erlebe Technik!“-Infotag für Schülerinnen, der in Zusammenarbeit mit der Hochschulkommunikation und mehreren Dualen Partnern realisiert wurde, hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZGB) erfolgreich initiiert.

Die ZGB treibt derzeit weitere Pilotprojekte im MINT-Bereich voran und erarbeitet – unterstützt durch die Referentin für Gleichstellungsfragen – eine Toolbox mit Best-Practice-Beispielen, die, eingebunden in die Internetpräsenz des Gleichstellungsbereichs der DHBW, das Engagement der Hochschule im MINT-Bereich belegt.

Im Zuge ihrer MINT-Frauenfördermaßnahmen trat die gesamte Hochschule im April 2016 dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ bei, um mehr Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen.

Zudem beteiligte sich die DHBW im Dezember 2015 mit zwei Projektskizzen an der ersten BMBF-Ausschreibungsrunde „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ (vorgelegt von den Studienakademien Karlsruhe und Mosbach). Hierbei kam das Karlsruher Projekt in die nächste Runde und konnte als Vollantrag eingereicht werden. Für die zweite Ausschreibungsrunde 2016 wurde eine Projektskizze von der ZGB, der Referentin für Gleichstellungsfragen und der Studienakademie Stuttgart erarbeitet, welche ein interdisziplinäres Lernprojekt der Fakultäten Technik und Sozialwesen zum Inhalt hat. Durch den Erhalt zusätzlichen Budgets bei erfolgreicher Bewilligung hätte die Hochschule die Möglichkeit, weitere MINT-Projekte zu realisieren, um noch mehr Frauen für ein MINT-Studium an der DHBW zu begeistern.

Erarbeitung von Vorgaben für gendergerechte, ambitionierte Berufungsverfahren

Die ZGB legte eine Skizze zu Problembereichen und Qualifizierungsebenen für gendergerechte Berufungsverfahren vor, welche der hochschulartenübergreifenden Arbeitsgruppe im Wissenschaftsministerium (mit LaKof, LaKoG, DHBW, Rektorenkonferenzen der Universitäten, HAWs, PHs und Kunsthochschulen) zur Erarbeitung eines Konzepts für gendergerechte, ambitionierte Berufungsverfahren (vgl. HoF Ziff. 2.5) dient.

Mitwirkung bei der Erarbeitung einer „Rechtsverordnung zur Gestaltung der Deputatsentlastung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg“ (GEVO)

Zur Erarbeitung der GEVO legte die ZGB eine ausführliche Stellungnahme zur Berücksichtigung der Belange und strukturellen Besonderheiten der DHBW vor, stimmte sich intensiv mit LaKof und LaKoG, d.h. den Gleichstellungsbeauftragten der HAWs und der Universitäten, ab und nahm an Verhandlungen mit dem Wissenschaftsministerium teil. Der letzte Entwurf ist für die Gleichstellungsarbeit der DHBW als klare Verbesserung zu bewerten. Eine Verabschiedung durch das Wissenschaftsministerium wird in den kommenden Monaten erwartet.

Gleichstellungscontrolling

Die DHBW evaluiert regelmäßig die Anteile von Frauen auf Professuren sowie unter den Studierenden:

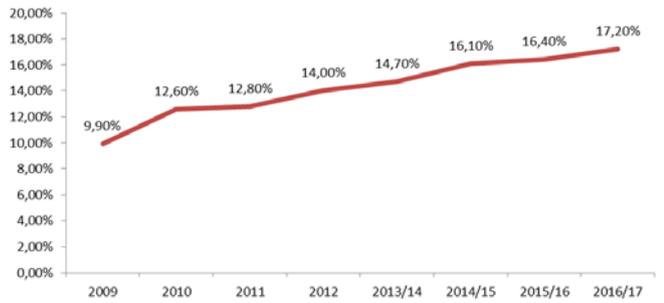
Es konnte erneut eine Steigerung des Professorinnenanteils auf derzeit 17,2% verzeichnet werden (vgl. nachfolgende Abb.). Damit konnte der zum 31.12.2015 angestrebte Soll-Wert von 17% mit einiger Verspätung erreicht werden. Von dem im Gleichstellungsplan (Teil des Struktur- und Entwicklungsplans) festgesetzten Ziel eines Professorinnenanteils von 24% ist die DHBW derzeit jedoch noch weit entfernt. Auch bestehen noch immer große Unterschiede zwischen den neun Studienakademien (Professorinnenanteil zwischen 9,8% und 28,6%). An den Standorten mit Fakultät Sozialwesen beläuft sich der Professorinnenanteil derzeit auf durchschnittlich 19,5%, an Standorten ohne Fakultät Sozialwesen auf durchschnittlich 14,8%. Die Bemühungen der Hochschule, mehr Professuren mit qualifizierten Frauen zu besetzen, werden weiterhin u.a. durch die Umsetzung der Vorgaben für gendergerechte, ambitionierte Berufungsverfahren intensiviert.

Im Wintersemester 2016/17 studierten knapp 14.000 Frauen an der DHBW (Bachelor-Studiengänge). Damit lag der Frauenanteil unter den Studierenden bei 42,8%. Er variiert je nach Fakultät und Standort: In der Technik ist er innerhalb eines Jahres um 0,8% auf 18%

angestiegen. Das ist weiterhin gering gegenüber einem Anteil von 51,8% in der Wirtschaft und 76,4% im Sozialwesen. Durch ein verstärktes Engagement im Bereich MINT-

Frauenförderung (s.o.) will die Hochschule den Frauenanteil insbesondere in den (informations-)technischen Fächern in den kommenden Jahren weiter anheben.

Frauenanteil an DHBW-Professuren in Prozent (2009-2017)



Studentinnenanteil in Prozent

