

# Mit Gleichstellung zum Erfolg



**GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER DUALEN HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG**

# Mit Gleichstellung zum Erfolg

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER DUALEN HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG

Antrag im Rahmen des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

Gleichstellungskonzept der Dualen Hochschule Baden-Württemberg:  
Mit Gleichstellung zum Erfolg

Stand 20.03.2014

Duale Hochschule Baden-Württemberg  
Gesetzlich vertreten durch den Präsidenten der Dualen Hochschule Baden-Württemberg  
**Professor Reinhold R. Geilsdörfer**  
Friedrichstraße 14  
70174 Stuttgart  
Telefon 0711 / 320 660-0  
Telefax 0711 / 320 660-66  
poststelle@dhbw.de  
www.dhbw.de

Redaktion:

**Prof. Brigitte Reinbold**

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Dualen Hochschule Baden-Württemberg  
Brigitte.Reinbold@dhbw-vs.de

**Dr. des. Katharina Kemmer**

Referentin für Gleichstellungsfragen Duale Hochschule Baden-Württemberg  
kemmer@dhbw.de

In die Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts der Dualen Hochschule Baden-Württemberg  
waren einbezogen:

- Gleichstellungsbüro DHBW Stuttgart: Heribert Krekel
- Präsidium Qualitätsmanagement: Prof. Dr. Ulf-Daniel Ehlers
- Präsidium Hochschulkommunikation: Prof. Dr. Bärbel Renner, Diana Allen-Blind
- Präsidium Struktur- und Entwicklungsplanung: Dr. Dagmar Reindl
- Präsidium Personal: Katharina Kraus, Christian Schreiner

Das Gleichstellungskonzept der DHBW wurde vom Vorstand der DHBW beschlossen.

Bildnachweise: © tiero/fotolia.com, © contrastwerkstatt/fotolia.com, © Monkey Business/fotolia.com

## INHALT

Vorwort .....	4
<b>1. Ziele und Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an der DHBW .....</b>	<b>6</b>
1.1 Struktur und Entwicklung der DHBW .....	6
1.2 Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an der DHBW .....	8
1.3 Gleichstellungspolitische Ziele und ihr Beitrag für die Profilbildung der Hochschule .....	10
1.4 Ziele und Maßnahmenpaket im PP II .....	12
1.5 Angestrebte Förderung .....	14
<b>2. Situationsanalyse und Maßnahmenpaket .....</b>	<b>16</b>
2.1 Zielebene 1: Erhöhung des Anteils von Professorinnen .....	16
2.1.1 Situationsanalyse und Wertung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen .....	16
2.1.2 Gleichstellungsziele zur Zielgruppe der Professorinnen .....	22
2.1.3 Maßnahmenpaket zur Zielgruppe der Professorinnen .....	22
2.2 Zielebene 2: Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind .....	24
2.2.1 Situationsanalyse und Wertung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen zur Zielgruppe der weiblichen Studierenden .....	24
2.2.2 Gleichstellungsziele zur Zielgruppe der weiblichen Studierenden .....	28
2.2.3 Maßnahmenpaket zur Zielgruppe der weiblichen Studierenden .....	28
2.3 Zielebene 3: Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit .....	29
2.3.1. Situationsanalyse und Wertung bisheriger Maßnahmen .....	29
2.3.2 Gleichstellungsziele zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit .....	30
2.3.3 Maßnahmenpaket zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit der DHBW .....	30
<b>3. Evaluation, Nachhaltigkeit und Qualitätsmanagement .....</b>	<b>32</b>

# Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Studierende,

wir freuen uns, Ihnen das Gleichstellungskonzept der Dualen Hochschule Baden-Württemberg vorlegen zu können. Es greift den Status Quo sowie die Besonderheiten unserer Hochschule in hervorragender Weise auf und formuliert mit Blick auf eine nachhaltige Gleichstellungsarbeit ambitionierte Ziele. Wesentliche Voraussetzung für die Erarbeitung des Konzeptes war das kontinuierliche Engagement der Zentralen und der Örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Kolleginnen und Kollegen aus den Fachreferaten des Präsidiums. Allen Beteiligten danken wir an dieser Stelle sehr herzlich für die hervorragende Unterstützung.

Die DHBW sieht es „als vorrangige Aufgabe an, die Chancengleichheit von Frauen und Männern durchzusetzen“ (vgl. Gleichstellungsplan 2010–14). Es ist ein wesentliches Ziel, den Anteil von Professorinnen und Studentinnen an der Hochschule weiter zu erhöhen – insbesondere in Bereichen, in denen sie bisher noch unterrepräsentiert sind –, deren Studien- und Arbeitsbedingungen, auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie, weiter zu verbessern sowie die Gleichstellungsarbeit an der DHBW kontinuierlich zu qualifizieren und voranzutreiben. Vor diesem Hintergrund hat die DHBW das vorliegende Gleichstellungskonzept zur Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder eingereicht.

Gleichstellung ist gewiss kein neues Thema für die DHBW, und doch ist im Rahmen der Hochschulwerdung Gleichstellung als zentraler Bestandteil der Hochschulgovernance, als Ausweis von Exzellenz und Zukunftsfähigkeit der DHBW deutlicher positioniert worden. Die Einrichtung eines Vorstandsgremiums für Gleichstellungsfragen, die weitere interne und landesweite Vernetzung der Akteurinnen im Rahmen der Gleichstellungskommission und der Lakof sowie eine deutliche Erweiterung der personellen Ausstattung belegen dies deutlich.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wird der DHBW als Programm und Fahrplan dienen. Eine zusätzliche Förderung im Rahmen des „PP II“ gibt der DHBW darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Gleichstellungsaktivitäten in den kommenden Jahren nachhaltig zu konsolidieren und weiter auszubauen. Das „PP II“ ist ein durch Bund und Land gefördertes Programm zur Unterstützung von Hochschulen in ihrer Gleichstellungsarbeit, zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem, zur Steigerung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs und zur Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in welchen sie bislang unterrepräsentiert sind.

Die DHBW wird ihre Gleichstellungsbemühungen weiter vorantreiben und hofft, als größte Hochschule Baden-Württembergs, am „PP II“ teilhaben zu können: Durch eine Kombination aus Bundes- und Landesmitteln sowie eigener finanzieller und personeller Anstrengungen (vgl. Beantragung einer Vorgriffs- und zweier Regelprofessuren im „PP II“) wird sie die Gleichstellungsarbeit deutlich intensivieren und damit auch ein Zeichen setzen für deren Bedeutung und Wertschätzung.

Mit besten Grüßen



Professor Reinhold R. Geilsdörfer  
Präsident der DHBW



Prof. Brigitte Reinbold  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte DHBW

# 1. Ziele und Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an der DHBW

## 1.1 Struktur und Entwicklung der DHBW

---

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ist die **erste duale, praxis-integrierende Hochschule in Deutschland**. Gegründet am 1. März 2009 aus der Berufsakademie Baden-Württemberg führt sie das seit 40 Jahren erfolgreiche duale Prinzip fort. Die DHBW kann hierbei auf Struktur, Ausstattung sowie Erfahrungsschatz der früheren Berufsakademien, also auf bereits **erprobte Verfahrensweisen** im Hochschulbetrieb, zurückgreifen. Seit Hochschulwerdung ergibt sich für die DHBW jedoch die Möglichkeit einer gemeinsamen standortübergreifenden Hochschulgovernance. Über einen gemeinsamen strategischen Prozess eröffnet sich ein **großer Gestaltungsspielraum**, der für die Gleichstellungspolitik der Hochschule eine große Chance bietet.

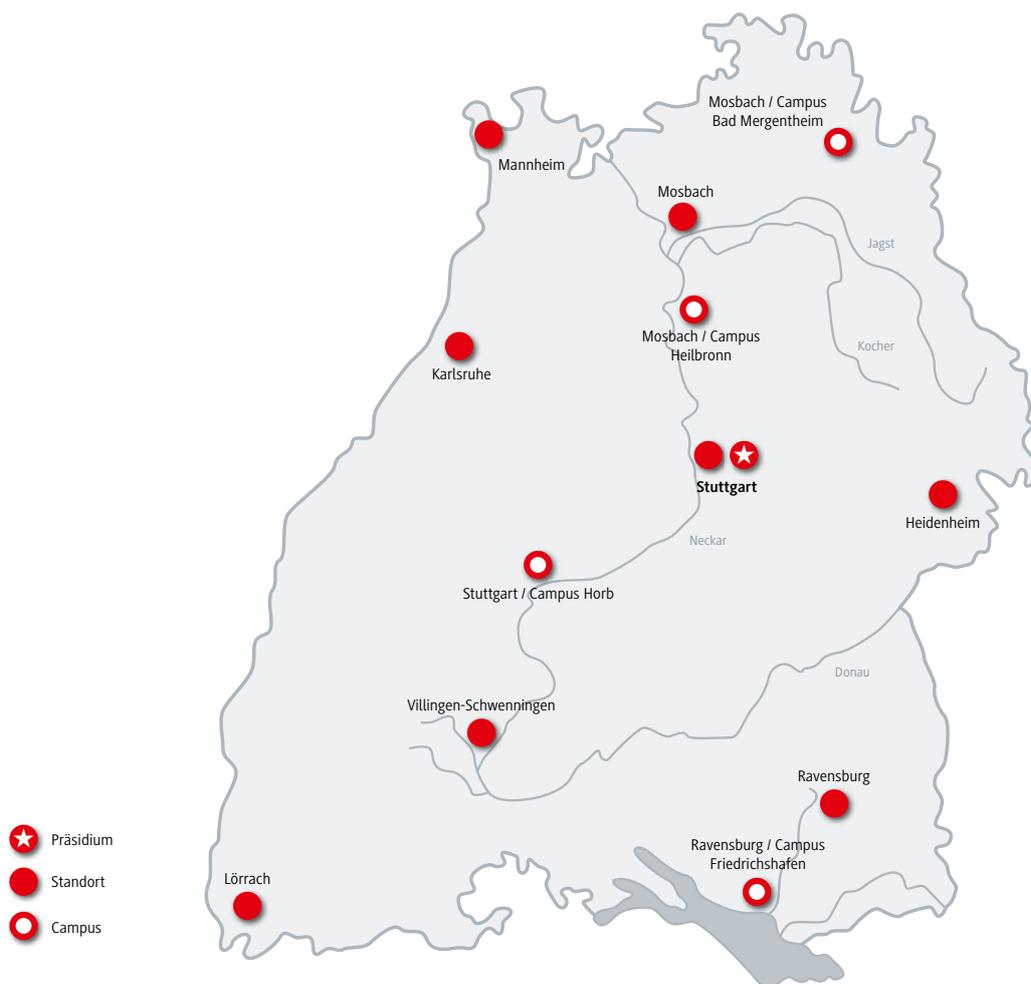
Bundesweit einzigartig ist die am US-amerikanischen **State University-System** orientierte Organisationsstruktur der DHBW mit **zentraler und dezentraler Ebene**. Die Organisation auf zentraler und dezentraler Ebene ermöglicht, Synergieeffekte gemeinsam zu nutzen und die spezifischen Stärken der Standorte zu erhalten. An den acht Standorten und vier Campus bietet die DHBW in Kooperation mit über 9.000 ausgewählten Unternehmen und sozialen Einrichtungen eine Vielzahl von national und international akkreditierten **Bachelor-Studiengängen** in den Fakultäten Wirtschaft, Technik und Sozialwesen an. Seit 2011 wurde mit dem Aufbau berufs begleitender **Masterstudiengänge** in allen Fakultäten begonnen; diese Entwicklung wird ab 2014 mit dem Aufbau des Center for Advanced Studies in Heilbronn mit in der Endstufe insgesamt 2.500 Studienplätzen in der Endausbaustufe in eine eigene Form umgewandelt. Mit derzeit rund 34.000 Studierenden und über 125.000 Alumni ist die DHBW die größte Hochschule in Baden-Württemberg.

Das zentrale bundesweite Alleinstellungsmerkmal der DHBW ist das **duale Studienkonzept**. Im Rahmen des dreijährigen Bachelorstudiums ist die Verzahnung des wissenschaftlichen Studiums mit anwendungsbezogenem Lernen in der Arbeitswelt durch den Wechsel der Studierenden jeweils zwischen dreimonatigen Theoriephasen in der Studienakademie sowie drei-

monatigen Praxisphasen in den Unternehmen und Einrichtungen sichergestellt. Die Studierenden erhalten als Angestellte während des gesamten Studiums eine monatliche Vergütung und sind damit finanziell unabhängig. Die beteiligten Unternehmen und Sozialen Einrichtungen sind gleichberechtigte Partner der Hochschule (Duale Partner). Gemeinsam entwickeln alle Beteiligten das duale Studienkonzept weiter.

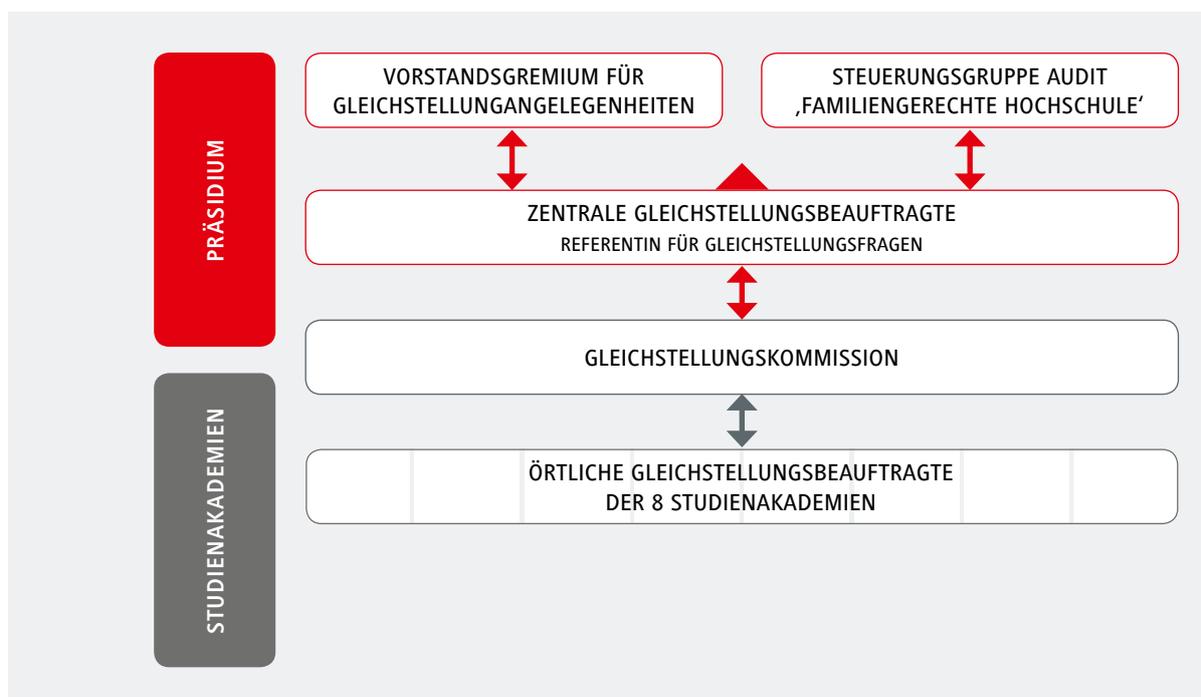
Mit der Umwandlung zur Hochschule hat die DHBW zudem einen **Forschungsauftrag** erhalten. Dem Prinzip der Dualität entsprechend erfolgt Forschung an der DHBW als Kooperative Forschung anwendungs- und transferorientiert in Kooperation mit den Dualen Partnern. Derzeit werden auf zentraler Ebene die Forschungsstrukturen sowie die Kriterien der Forschungsförderung entwickelt und deren Implementierung auch auf der Ebene der Studienakademien vorbereitet.

Die regionale Verteilung der Studienakademien verfolgt das Ziel, Bildungsressourcen in Kooperation mit Unternehmen und Sozialen Einrichtungen in den strukturell unterschiedlichen Regionen und auch im ländlichen Raum zu erschließen und das Studienangebot auch im Dialog mit den regionalen Dualen Partnern zu entwickeln.



## 1.2 Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an der DHBW

Im Prozess der Hochschulwerdung sowie der Etablierung einer zentralen Präsidiumsstruktur ist Gleichstellung als zentraler Bestandteil der Hochschulgovernance, als Ausweis von Exzellenz und Zukunftsfähigkeit der DHBW seit 2011 deutlicher positioniert worden. Diese Bedeutung wurde durch die Schaffung der Position einer **Zentralen Gleichstellungsbeauftragten** sowie der Installierung des **Vorstandsgremiums für Gleichstellungsfragen** institutionell verankert. Im November 2013 wurde zudem zur Unterstützung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Stelle einer Referentin für Gleichstellungsfragen (0,5 VZÄ E13-Stelle) im Präsidium der DHBW geschaffen. Neben der Funktion der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird die Gleichstellungsarbeit insbesondere durch die **örtlichen Gleichstellungsbeauftragten an den Studienakademien** sowie deren Vertreterinnen getragen. Die Vernetzung zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit erfolgt in Form der **Gleichstellungskommission**.



Trotz der Anstrengungen sind noch einige wesentliche Schwachstellen bzgl. der Rahmenbedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an der DHBW zu konstatieren:

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Funktion auf der Grundlage einer Deputatsentlastung wahr. Im Durchschnitt liegt die Deputatsentlastung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten zwischen 20 und 40 Stunden Jahresdeputat (Rechengröße an der DHBW: Jahresdeputate, nicht SWS), was jedoch zwischen den Studienakademien deutlich variiert. Die Entlastung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist im Blick auf das rasant gestiegene Aufgabenvolumen deutlich zu gering bemessen. Eine transparente und angemessene Festlegung der Deputatsentlastung stellt eine wesentliche Voraussetzung zukünftiger erfolgreicher Gleichstellungsarbeit dar. Auch für die Funktion der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist eine angemessene Entlastung vordringliche Aufgabe. Eine Ausstattung mit Personalstellen und Sachmitteln steht – in begrenztem Umfang – nur der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie den Gleichstellungsbeauftragten der „großen“ Studienakademien zur Verfügung. Auch hier besteht ein dringender Handlungsbedarf.

Mit Blick auf die Einbindung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten in die Strategieentwicklung und zentralen Handlungsfelder der Studienakademien sind deutliche Unterschiede bezogen auf die gelebte Gleichstellungskultur und Varianzen bezüglich der Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten festzustellen. Das formulierte gleichstellungspolitische Ziel, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in den zentralen Handlungsbereichen von Hochschulgovernance zu etablieren, muss deshalb noch stärker in den Studienakademien und Fakultäten verankert und strukturell gesichert werden. Die DHBW verfolgt hierbei die Strategie, den dezentralen und in besonderem Maße auf die Zielgruppen und Individuen vor Ort zugeschnittenen Maßnahmen genügend Raum und Flexibilität zu geben, ohne dabei die standortübergreifende Vernetzung, Bündelung und die Nutzung von Synergieeffekten außer Acht zu lassen.

Die DHBW will ihre erstmalige Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms II (PP II) als Gelegenheit für eine **Konsolidierung** bisheriger gleichstellungsfördernder Maßnahmen nutzen, diese weiter verbessern und ausbauen: Hierfür werden die bestehenden Maßnahmen einer Evaluation unterzogen, weiter ausgebaut und Synergieeffekte genutzt, um ihre Wirksamkeit weiter zu steigern, sowie die an der Gleichstellungsarbeit Beteiligten noch stärker miteinander vernetzt.

## 1.3 Gleichstellungspolitische Ziele und ihr Beitrag für die Profilbildung der Hochschule

---

Die DHBW sieht es „als vorrangige Aufgabe an, die Chancengleichheit von Frauen und Männern durchzusetzen“ (vgl. **Gleichstellungsplan** als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule 2010–2014). Die Hochschule sieht dabei ihre gleichstellungspolitische Aufgabe primär als Frage eines gendergerechten Zugangs von Frauen an die Hochschule und der Entfaltung und Realisierung beruflicher und persönlicher Potenziale. Gleichstellung ist deshalb auch als wesentlicher Erfolgsfaktor in der Gestaltung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der DHBW und ihrer Dualer Partner zu verstehen. Die DHBW formuliert deshalb ihre **Leitperspektive „Mit Gleichstellung zum Erfolg“**. Die Gleichstellungsarbeit an der DHBW ist in ein **umfassendes Diversity Management** eingebettet, das Teil der Hochschulkultur ist und zum Ziel hat, Vielfalt zu fördern, Diskriminierung und/oder Benachteiligungen zu verhindern und zu beseitigen sowie unterschiedliche Angebote und Flexibilisierungsspielräume zu schaffen, die es erlauben, dass Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Kompetenzen auf mehrere Angebote und Gestaltungsmöglichkeiten zugreifen können (vgl. Jahresbericht 2012/13).

Vorrangiges gleichstellungspolitisches Ziel der DHBW ist die Erhöhung des Anteils an Professorinnen auf 30 %. Hierbei ist sich die Hochschule der Tatsache bewusst, dass es langfristiger Anstrengungen bedarf, um diese ehrgeizige Zielvorgabe umzusetzen. Ein weiteres zentrales Gleichstellungsziel ist die deutliche Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender vor allem in den MINT-Fächern. Bei der Realisierung dieses Ziels ist die DHBW aufgrund der spezifischen Gestaltung des Studienzugangs durch die Dualen Partner auf deren gleichstellungspolitisches Commitment angewiesen und wird den Dialog mit den Dualen Partnern hier verstärkt führen.

Die Förderung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte ist ein neues Handlungsfeld für die DHBW. Auch wenn die Möglichkeiten der Hochschule hier stark durch landesrechtliche Regelungen eingeschränkt sind, nimmt die Hochschulleitung diesen Handlungsbereich verstärkt in den Blick. Sowohl im Bereich der Lehre als auch im Bereich der Kooperativen Forschung sol-

len die Zugangschancen für wissenschaftliche Nachwuchskräfte verbessert und die besonderen Bedingungen für weibliche Nachwuchskräfte gestaltet werden.

Auch im Bereich der Präsenz von Frauen in Hochschulgremien sieht die DHBW deutlichen Handlungsbedarf. Die in der Novelle des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg vorgesehene Festschreibung der Frauenquote in Hochschulräten auf 40 % stellt eine große Herausforderung dar, denn die Entsendung der Mitglieder in die zentralen und örtlichen Hochschulgremien erfolgen in Eigenverantwortung der Dualen Partner. Hier wird die DHBW an den Gleichstellungsdialog der Unternehmen und Sozialen Verbände anknüpfen.<sup>1</sup>

Um die genannten Ziele erfolgreich umsetzen zu können, muss die DHBW ihre personellen und strukturellen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit auf zentraler Ebene und auf der Ebene der Studienakademien konsolidieren und weiter ausbauen.

Die DHBW begreift die Eigenschaften Dualität und Kooperation als exzellente Besonderheit. Die konsequente Berücksichtigung der Genderperspektive ist hierbei für die Hochschule eine zentrale Voraussetzung, die Qualität des Dualen Studiums sowie der Kooperativen Forschung so zu gestalten, dass die Hochschule einen erheblichen Zuwachs an Attraktivität auch für weibliche Studierende und Professorinnen gewinnt und auch vorhandene Bildungspotenziale erschließt.

1 Vgl. <http://www.spitzenfrauen-bw.de>.

## 1.4 Ziele und Maßnahmenpaket im PP II

---

Die besondere Struktur der DHBW als State-University sowie das duale Studienkonzept sind die wesentlichen Ausgangspunkte für die Identifizierung von Gleichstellungszielen und Maßnahmen im Rahmen des PP II. Die im Folgenden genannten Zielgruppen und -ebenen werden im Gleichstellungskonzept priorisiert:

### ZIELGRUPPE: PROFESSORINNEN

- Umsetzung der Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Anzahl an Professorinnen
- Gleichstellungspolitische Qualifizierung der Berufungsverfahren
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Genderbezogene Qualifizierung von Forschung und Lehre
- Akquirierung weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen

### ZIELGRUPPE: WEIBLICHE STUDIERENDE

- Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den MINT-Fächern
- Genderorientierte Studierendenaquise
- Vereinbarkeit von Studium und Familie
- Genderorientierte Qualifizierung von Studium und Lehre

### WEITERENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT DER DHBW

- Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Hochschulmanagement
- Strukturelle Ausstattung der Gleichstellungsarbeit
- Frauenanteile in den Hochschulgremien
- Öffentlichkeitsarbeit, Hochschulkommunikation

#### **a) Erhöhung des Anteils von Professorinnen**

Der Anteil der Professorinnen an der DHBW beträgt derzeit 14,7 %. Vor dem Hintergrund eines Professorinnenanteils von 20,4 % im Bundesdurchschnitt und 18,1 % im Landesdurchschnitt (Ba-Wü) im Jahr 2012 liegt die DHBW bislang weit unter dem Durchschnitt. Hierbei sind deutliche Variationen im Blick auf die Fakultäten sowie Studienakademien erkennbar. Ein Hauptziel der DHBW ist daher, den Anteil der Professorinnen deutlich zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es wesentlich, die Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Professorinnen weiter zu verbessern.

#### **b) Akquirierung von weiblichen Studierenden für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

Der Anteil weiblicher Studierender an der DHBW beträgt 42,08 %. Es bestehen jedoch große Unterschiede zwischen Studienakademien und Fakultäten. Insbesondere für die Fakultät Technik (16,2 % Anteil weiblicher Studierender) sind verstärkte Anstrengungen zur Gewinnung von weiblichen Studienbewerbern dringend erforderlich. Mit der Verfolgung dieses Ziels nimmt die DHBW eine genderspezifische Qualifizierung von Studium und Lehre sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie in den Blick.

#### **c) Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit der DHBW**

Die DHBW ist eine „junge“ Hochschule in einem dynamischen Entwicklungsprozess. Neben der Fokussierung der beiden genannten Zielgruppen wird deshalb auch die Zielebene der Schaffung von nachhaltigen Rahmenbedingungen für Gleichstellungsarbeit sowie die nachhaltige Verankerung der Gleichstellung im Rahmen des PP II in den Blick genommen.

Aufgrund der Organisation der Hochschule nach dem State-University-Modell werden die Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen projektiert:

- Pilotprojekte an den Standorten / Fakultäten mit dem Ziel der Übertragung auf die gesamte Hochschule
- Standortübergreifende Maßnahmen
- Maßnahmen / Vernetzungsprojekte mit den zentralen Stakeholder (Duale Partner / Frauennetzwerke im Bereich der Unternehmen und sozialen Einrichtungen / Alumni-Netzwerke)

## 1.5 Angestrebte Förderung

---

Die DHBW bewirbt sich mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept um Mittel aus dem PP II:

Beantragt werden **zwei Professuren W2 als Regelberufung** und eine **vorgezogene Berufung W2** für je fünf Jahre aus Mitteln des PP II.<sup>2</sup> Die Hochschule verfolgt das primäre Ziel der Erhöhung des Anteils an Professorinnen sowie weiblichen Studierenden in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Aufgrund der besonderen Kennzeichen und Ausgangsbedingungen der DHBW als einer vergleichsweise „jungen“ Hochschule in der Entwicklung und der besonderen Struktur einer State-University setzt die DHBW einen zentralen Fokus auf die nachhaltige Entwicklung, Qualifizierung und Sicherung der Gleichstellungsarbeit im Bereich der Aufgabenwahrnehmung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Gleichstellungsbeauftragten an den örtlichen Studienakademien und Fakultäten. Die jeweils freiwerdenden Mittel aus den Regelprofessuren werden zur Stärkung und Konsolidierung der zentralen und örtlichen Gleichstellungsarbeit an der DHBW insgesamt herangezogen. Die DHBW ist der festen Überzeugung, dass die Etablierung qualifizierter gleichstellungspolitischer Strukturen und Maßnahmen sowie die Verankerung der Gleichstellungsziele als Teil der Hochschulgovernance langfristig die Attraktivität der Hochschule für Professorinnen und weibliche Studierende erhöht und damit das hochschulpolitische Ziel der Chancengleichheit umgesetzt werden kann.

Die beantragten Professuren sind wie folgt denominiert:

- ▶ **Eine W2-Professur als vorgezogene Berufung in der Fakultät Sozialwesen mit einem Forschungsfokus auf „Diversity – Schwerpunkt Gender“ incl. Ausstattung mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin sowie Sachmitteln**

Da die DHBW erst mit Hochschulwerdung einen Auftrag zur kooperativen Forschung erhalten hat, erfolgt aktuell der konzeptionelle Aufbau

<sup>2</sup> An der DHBW sind die Professuren im Bereich der Lehre mit W2-Stellen ausgestattet, im Bereich der Leitung mit W3-Stellen (entspricht Regelung für HAWs). W1-Professuren gibt es an der DHBW nicht.

der Forschungspolitik sowie der Forschungsinfrastruktur. Bisher werden Forschungsvorhaben im Bereich Gender und Diversity vereinzelt als Auftragsprojekte in den Fakultäten Sozialwesen durchgeführt. Auch Genderkonzepte in der Lehre werden bisher überwiegend in diesen Fakultäten diskutiert. Die DHBW verfolgt das gleichstellungspolitische Ziel, langfristig einen Forschungsschwerpunkt im Bereich Genderforschung und Genderkonzepte in der Lehre aufzubauen und zu etablieren. Die Hochschule verknüpft damit die Absicht, exzellente Professorinnen sowie weibliche Studierende für die Hochschule zu gewinnen. Die beantragte W2-Professur soll aufgrund der benannten Ausgangssituation an einer Fakultät für Sozialwesen angesiedelt sein.

► **Eine W2-Professur als Regelprofessur in der Fakultät Technik oder in einem technikbezogenen Wirtschaftsstudiengang**

Insbesondere in MINT-Studiengängen, d. h. in den Fakultäten Technik sowie in technikbezogenen Wirtschaftsstudiengängen der DHBW, besteht eine starke Unterrepräsentanz von Professorinnen. Die Gewinnung von Bewerberinnen für Professuren, die für die Hochschule insgesamt ein erhebliches Problem darstellt, gestaltet sich für diese Studiengänge deutlich schwieriger. Die Verknüpfung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität dieser Studiengänge für Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen sowie die damit verbundene Signalwirkung für weibliche Studierende / Studienbewerber ist ein wesentliches Ziel der Hochschule.

► **Eine W2-Professur als Regelprofessur in einer Studienakademie im ländlichen Raum**

Eine weitere Professur soll an einen Standort im ländlichen Raum vergeben werden. Studienakademien im ländlichen Raum weisen einen erheblichen Standortnachteil bezüglich der Gewinnung von Bewerberinnen für Professuren auf. Dies ist u. a. auch darin begründet, dass weibliche, wissenschaftliche Spitzenkräfte hinsichtlich ihrer Bewerbung Dual Career Angebote und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachfragen, die bisher in den ländlichen Räumen schwieriger vorzuhalten sind. Die geplanten Maßnahmen im Rahmen des PP II fokussieren ausdrücklich diese Problemstellung.

**GEPLANTER JÄHRLICHER RESSOURCENAUFWAND DER GEPLANTEN GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN**

Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	120.000,- €
Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind	80.000,- €
Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit	100.000,- €
<b>gesamt</b>	<b>300.000,- €</b>

## 2. Situationsanalyse und Maßnahmenpaket

### 2.1 Zielebene 1: Erhöhung des Anteils von Professorinnen

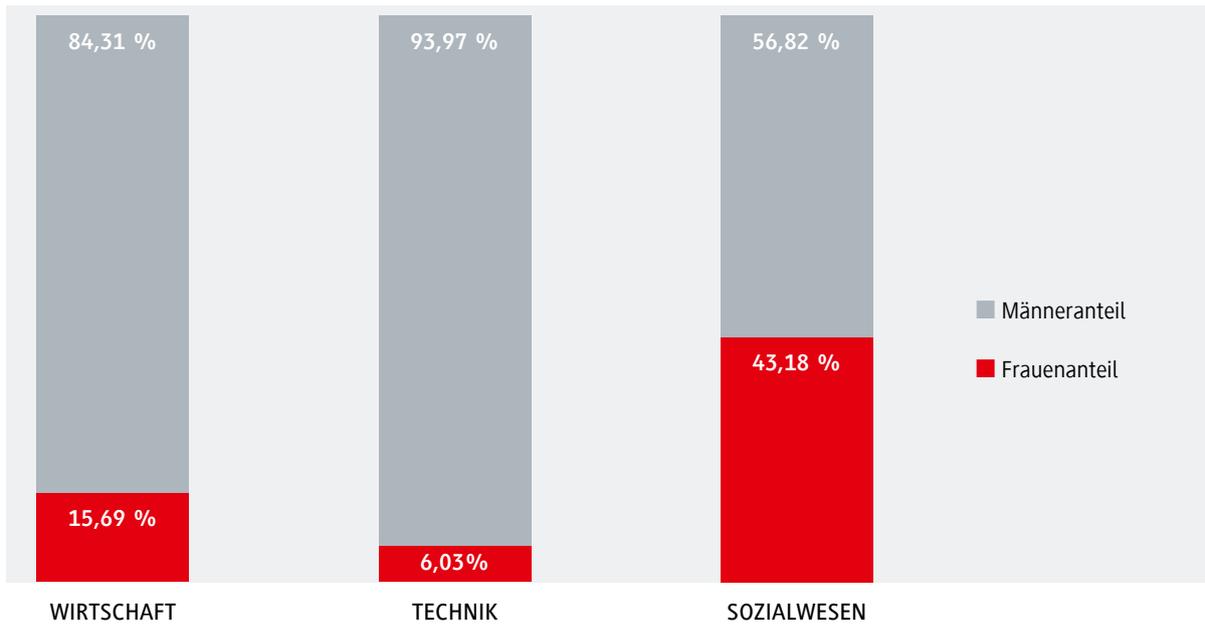
#### 2.1.1 SITUATIONSANALYSE UND WERTUNG BISHERIGER GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen sind an der Hochschule immer noch deutlich unterrepräsentiert. In Bezug auf die Steigerung des **Professorinnenanteils** an der DHBW sieht die Hochschule deshalb den zentralen Handlungsbedarf. Der Anteil der Professorinnen an der DHBW beträgt Ende 2013 14,7 %. Es bestehen jedoch **große Differenzen zwischen den verschiedenen Studienakademien und Fakultäten** hinsichtlich ihres Professorinnenanteils. Nicht alle acht Studienakademien bieten Studiengänge in allen drei Fakultäten an. Dies ist eine Ursache für die Varianz.

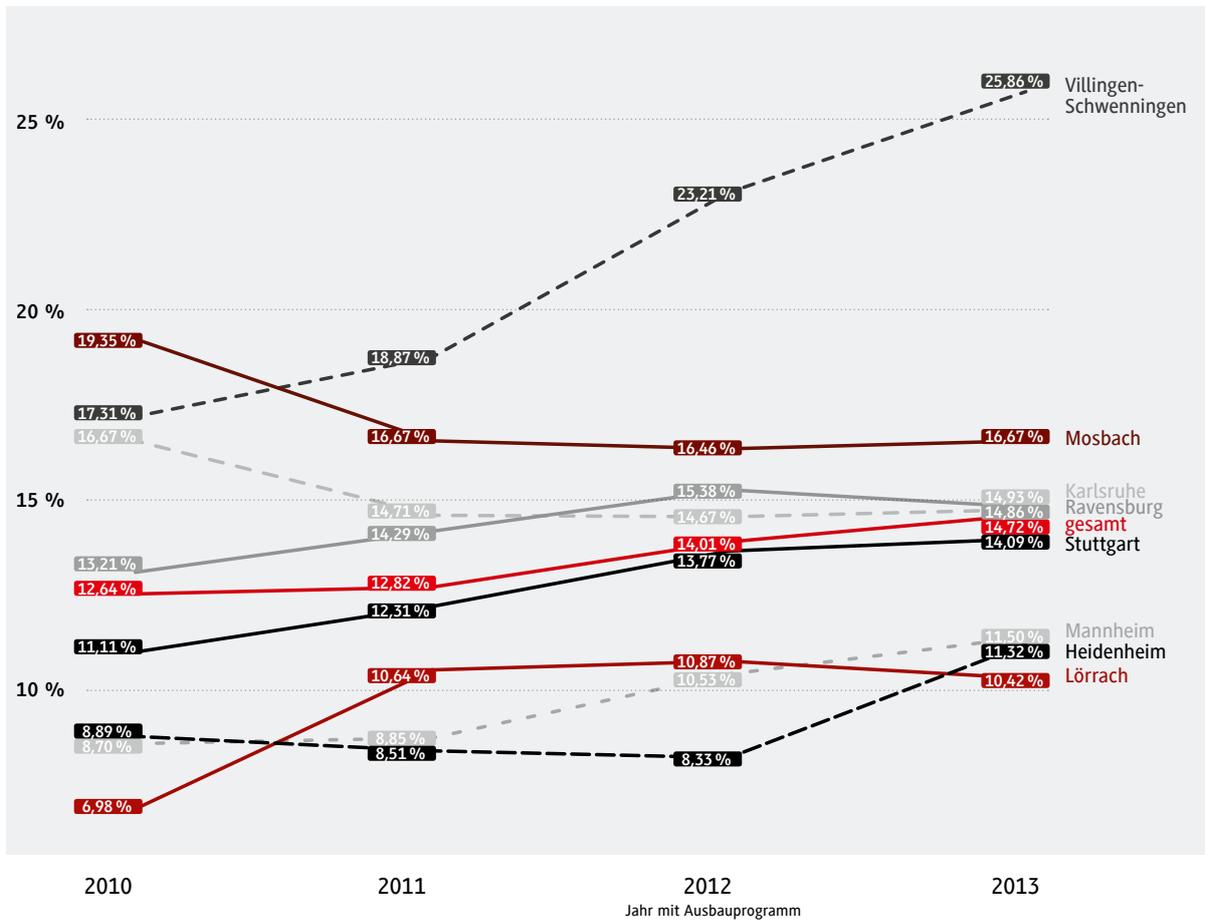
#### PROFESSORINNENANTEIL, DIFFERENZIERT NACH STUDIENAKADEMIEN

Studienakademien der DHBW	2010	2011	2012 Jahr mit Ausbauprogramm	2013	Studienakademie mit
HEIDENHEIM	8,89 %	8,51 %	8,33 %	11,32 %	allen drei Fakultäten
KARLSRUHE	13,21 %	14,29 %	15,38 %	14,93 %	Wirtschafts- und Technikstudiengängen, ohne Sozialwesenfakultät
LÖRRACH	6,98 %	10,64 %	10,87 %	10,42 %	Wirtschafts- und Technikstudiengängen, ohne Sozialwesenfakultät
MANNHEIM	8,70 %	8,85 %	10,53 %	11,50 %	Wirtschafts- und Technikstudiengängen, ohne Sozialwesenfakultät
MOSBACH	19,35 %	16,67 %	16,46 %	16,67 %	Wirtschafts- und Technikstudiengängen, ohne Sozialwesenfakultät
RAVENSBURG	16,67 %	14,71 %	14,67 %	14,86 %	Wirtschafts- und Technikstudiengängen, ohne Sozialwesenfakultät
STUTTGART	11,11 %	12,31 %	13,77 %	14,09 %	allen drei Fakultäten
VILLINGEN-SCHWENNINGEN	17,31 %	18,87 %	23,21 %	25,86 %	Wirtschafts- und Sozialwesenstudiengängen, ohne Technikfakultät
<b>GESAMT</b>	<b>12,64 %</b>	<b>12,82 %</b>	<b>14,01 %</b>	<b>14,72 %</b>	

**FRAUENANTEIL BEI W2-PROFESSUREN** (STAND 19.11.2013)

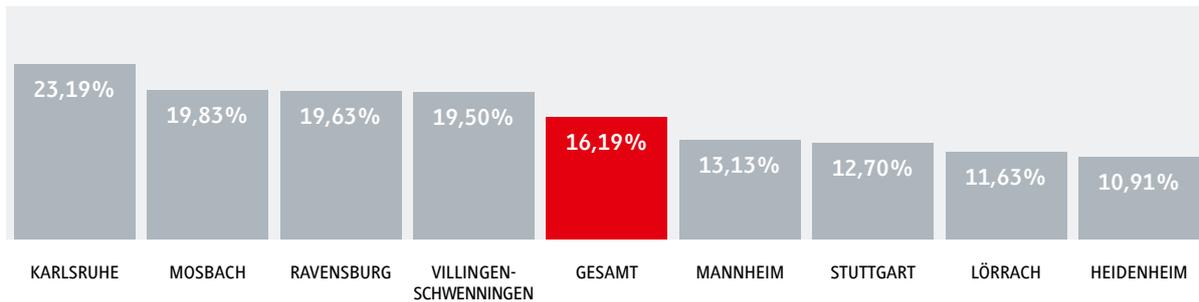


**FRAUENANTEIL AN PROFESSUREN, DIFFERENZIERT NACH STUDIENAKADEMIEN**

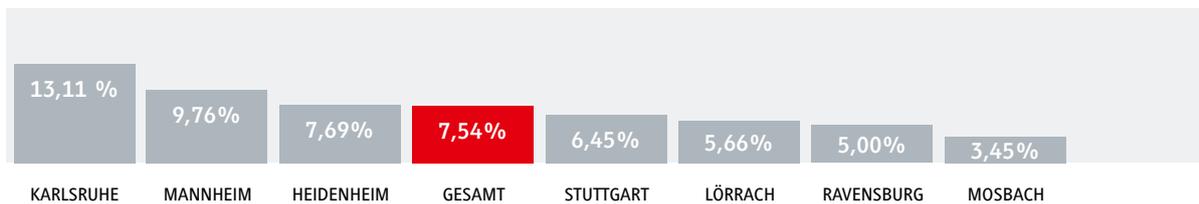


Diese Varianz lässt sich also zum einen auf den **unterschiedlich stark ausgeprägten Frauenanteil in verschiedenen Fakultäten** zurückführen (Wirtschaft 15,69 %, Technik 6,03 %, Sozialwesen 43,18 %), der so auch die Situation an bundesrepublikanischen Hochschulen widerspiegelt. Für die DHBW lässt sich darüber hinaus ein deutlicher Standortnachteil für die Studienakademien im ländlichen Raum konstatieren sowie ein unterschiedlich ausgeprägtes, gleichstellungspolitisches Engagement der Berufungsausschüsse und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. So ist etwa innerhalb einer Fakultät eine große Varianz im Professorinnenanteil an verschiedenen Studienakademien zu erkennen.

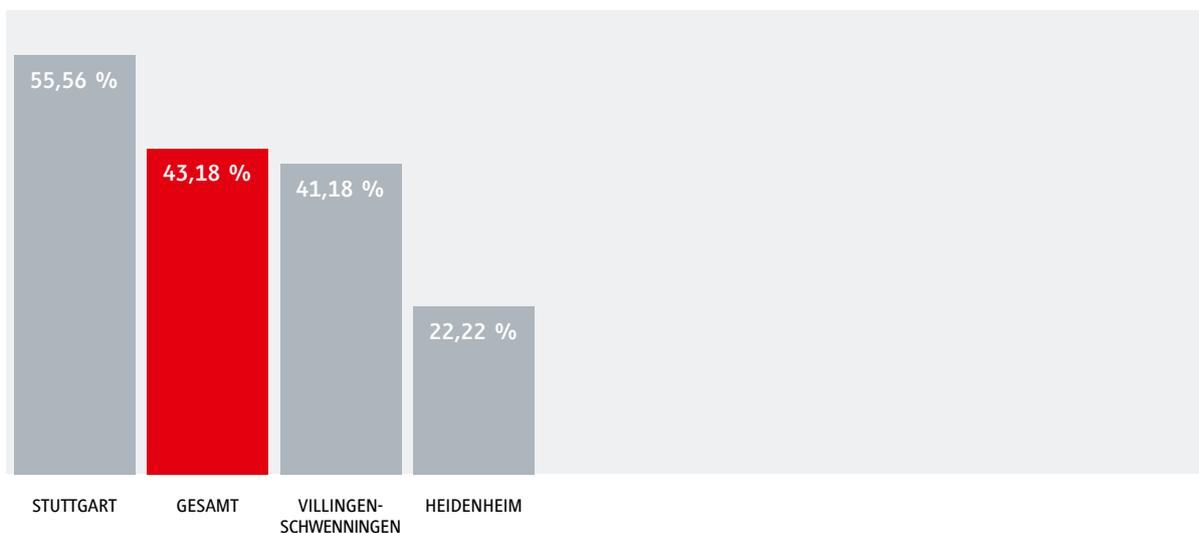
### PROFESSORINNENANTEIL W2 IN DER FAKULTÄT WIRTSCHAFT



### PROFESSORINNENANTEIL W2 IN DER FAKULTÄT TECHNIK



### PROFESSORINNENANTEIL W2 IN DER FAKULTÄT SOZIALWESEN



## PROFESSORINNENANTEIL, DIFFERENZIERT NACH STUDIENAKADEMIEN

	BUND	BADEN-WÜRTTEMBERG			DHBW			
	gesamt	gesamt	Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwiss.	Ingenieur- wiss.	gesamt	Wirtschaft	Technik	Sozialwesen
<b>STUDIERENDE</b>	47,4%	46,5%	52,4%	20,4%	42,8%	53,1%	16,1%	78,2%
<b>HOCHSCHUL- ABSOLVENTEN</b>	50,7%	48,3%	53,8%	20,4%	45,7%	56,1%	17,7%	82,6%
<b>PROMOTIONEN</b>	45,4%	46,3%	33,2%	19,6%	–	–	–	–
<b>HABILITATIONEN</b>	27,0%	24,8%	11,1%	12,5%	–	–	–	–
<b>PROFESSUREN</b>	20,4%	18,1%	20,2%	9,4%	14,0%	10,5%	3,7%	30,8%

LEAKY PIPELINE

Trotz der hohen Priorität auf der Umsetzung dieses Gleichstellungsziels liegt die DHBW aber weiterhin deutlich unter dem Landesdurchschnitt Baden-Württembergs von 18,06 % und unter dem Bundesdurchschnitt 20,42 % im Jahr 2012 (s. Tabelle oben). Die DHBW hat deshalb als konkrete Zielvorgabe eine weitere Steigerung des Professorinnenanteils vereinbart – kurzfristig auf 24 % und langfristig auf 30 % (vgl. Ziel des Bundes[ministeriums]).

Insbesondere muss die Hochschule auch konstatieren, dass Frauen nicht gleichermaßen am Stellenausbau der DHBW (vgl. vor allem Ausbauprogramm „Hochschule 2012“) partizipiert haben. So ist der Anteil von Professorinnen in den Fakultäten Wirtschaft und Technik nicht gestiegen, sondern stagniert derzeit.

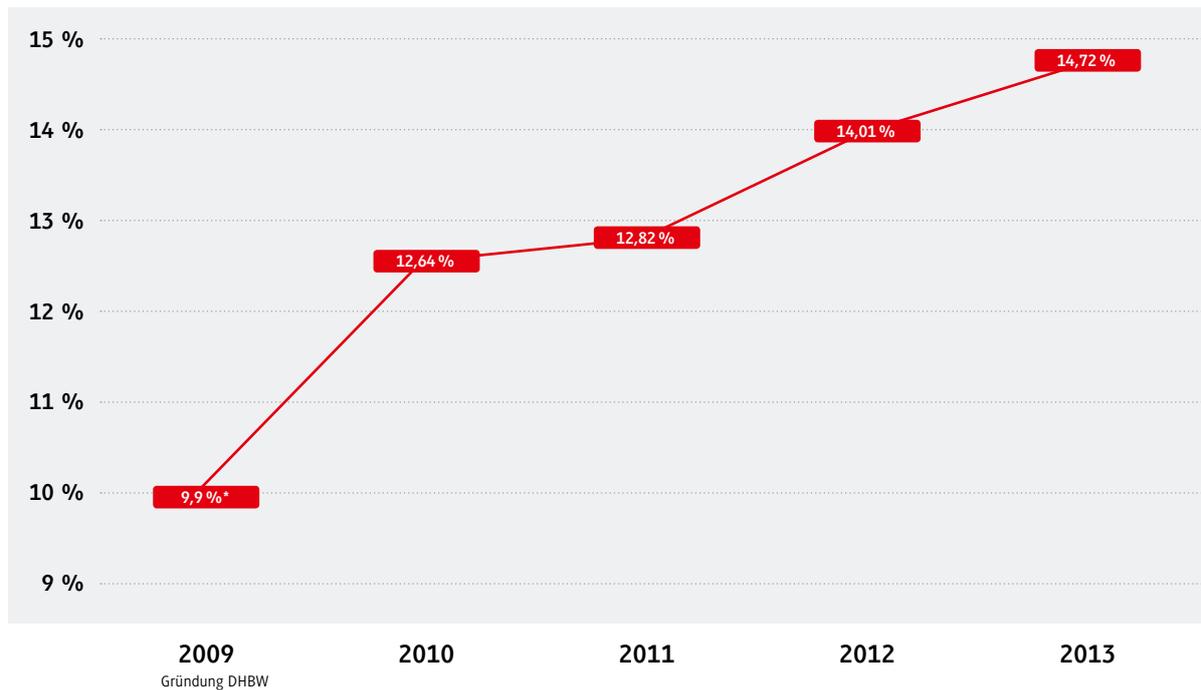
Auch der Anteil der **Frauen in Leitungsfunktion** ist noch deutlich zu gering: Der Frauenanteil unter den RektorInnen, DekanInnen und ProrektorInnen beträgt 12,7 %; Professorinnen mit Studiengangsleitung machen 10,17 % aus. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen ist für die DHBW ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel, das in der Umsetzung wesentlich mit der Erhöhung der Gesamtzahl von Professorinnen an der DHBW verknüpft ist.

Auch der Anteil von Frauen in den Hochschulgremien liegt mit 21,34 % bei den Mitgliedern und 33,64 % bei den stellvertretenden Mitgliedern deutlich unter der vom Land Baden-Württemberg geforderten Zielquote (Soll: 40 %; Ist-Stand im Jahr 2012 35,69 % in Baden-Württemberg, 30,20 % im Bund

im Hochschulrat). Im Rahmen des PP II sollen in Kooperation mit den Dualen Partnern hier deutliche Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils initiiert werden.

Positiv zu konstatieren ist jedoch, dass seit der Gründung der DHBW 2009 der Anteil der Professorinnen von 9,9 % auf 14,7 % Ende 2013 gesteigert werden konnte. Damit weist die DHBW – im Vergleich zum Bundesdurchschnitt – eine überproportional hohe Steigerungsrate auf.

#### ANTEIL AN PROFESSORINNEN (DHBW GESAMT)



Dies ist als Erfolg der gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Rahmen der Hochschulwerdung zu werten. Insbesondere der Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen der zentralen Hochschulleitung (Präsidium) und den Rektoren der örtlichen Studienakademien, in denen konkrete Zielerreichungsquoten differenziert nach Fakultäten vereinbart wurden, ist hier eine zentrale Maßnahme, um Gleichstellung in der Personalentwicklungsstrategie der Hochschule zu verankern. Ein weiterer zentraler Schwerpunkt in der Umsetzung dieses gleichstellungspolitischen Ziels ist das 2011 begonnene Projekt einer Zertifizierung der DHBW als „Familiengerechte Hochschule“. Die im Rahmen der Zertifizierung eingeleiteten Projekte und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden an den örtlichen Studienakademien geplant und umgesetzt und von einer zentralen Steuerungsgruppe begleitet und evaluiert. Die DHBW hat sich hier dazu entschlossen, diesen Prozess in der gemeinsamen Verantwortung des Präsidiums mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Beauf-

tragten für Chancengleichheit zu gestalten. Aktuell sind alle Standorte zertifiziert (erster Standort 2009) und die Rezertifizierung der gesamten Hochschule ist für 2015 in Vorbereitung. In einem weiteren zentralen Handlungsbereich – der Erhöhung der Bewerberinnenanzahl auf Professuren – hat die DHBW unterschiedliche Handlungsstrategien entwickelt und begonnen, diese umzusetzen. Mit dem 2012 erfolgten Beitritt zur Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg (LaKoF) konnte ein Zugang zum zentralen Bewerberinnennetzwerk sowie den Fortbildungsangeboten für Bewerberinnen für den Bereich der Hochschulen für angewandte Wissenschaft geschaffen werden. Darüber hinaus hat die DHBW damit begonnen, die Berufungsverfahren gleichstellungspolitisch zu qualifizieren.

Trotz der Anstrengungen ist die Erhöhung der Bewerberinnenanzahl eine der größten Herausforderungen für die DHBW: Der Anteil von Frauen an Bewerbungen für eine Professur lag 2013 bei ca. 25 % in den Fakultäten Wirtschaft und Sozialwesen, in der Fakultät Technik bei knapp 5 %. Die DHBW wird sich in ihren Recruitingstrategien verstärkt mit den Dualen Partnern vernetzen, um die in den Unternehmen und Sozialen Einrichtungen vorhandenen Potenziale an weiblichen Bewerbern zu erschließen.

Trotz der im Bundesdurchschnitt gestiegenen Promotions- und Habilitationsabschlüsse von Frauen auch im Bereich der Ingenieurstudiengänge (19,6 % / 12,5 %) gelingt es der DHBW bisher nicht in ausreichendem Maß, dieses Potenzial zu erschließen.

Dies verweist auf den Problembereich der Generierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der Hochschule. Bisher konnte die Hochschule ihren wissenschaftlichen Nachwuchs aufgrund der rechtlichen Rahmenvorgaben nicht selbst ausbilden. Mit der Hochschulwerdung und der geplanten Novelle des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg ergeben sich Ansatzpunkte, den Bereich der Personalgewinnung und Qualifizierung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses aufzubauen. Für den begonnenen Aufbau eines „wissenschaftlichen Mittelbaus“ liegen bisher kaum belastbare Zahlen vor. Es lässt sich aber feststellen, dass der Anteil von Frauen an den akademischen MitarbeiterInnen an den Studienakademien unterproportional ist und auch Varianzen hinsichtlich der Möglichkeiten zu Promotionsvorhaben bestehen. Die DHBW wird sich im Rahmen des PP II verstärkt im Bereich Aufbau von Personalentwicklung und Qualifizierung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte engagieren.

### 2.1.2 GLEICHSTELLUNGSZIELE ZUR ZIELGRUPPE DER PROFESSORINNEN

Folgende Ziele hat sich die DHBW zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren gesetzt (s. auch SEP 2010–2014):

1. Umsetzung der Zielvereinbarung von 30 % Professorinnen an den Standorten (Studienakademien)
2. Gleichstellungspolitische Qualifizierung der Berufungsverfahren
3. Weiterentwicklung und Vernetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Einbindung der Stakeholder in die Rekrutierungsstrategien
5. Genderbezogene Qualifizierung von Lehre und Forschung
6. Akquirierung und Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen

### 2.1.3 MASSNAHMENPAKET ZUR ZIELGRUPPE DER PROFESSORINNEN

Zur Zielgruppe der Professorinnen sind nachfolgende Maßnahmen geplant, die im Folgenden systematisch dargestellt werden:

#### **Umsetzung der Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Anzahl an Professorinnen in den Fakultäten**

- Erarbeitung eines Kriterienkataloges „Leistungsanreize zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zielvereinbarungen“
- .....

#### **Gleichstellungspolitische Qualifizierung der Berufungsverfahren**

- Implementierung einer Handreichung: „Gendergerechte Berufungsverfahren“
  - Implementierung der Verfahren durch Fortbildungen der Berufungskommissionen an den Standorten
  - Coaching von Bewerberinnen
  - Qualifizierung der Recruitingstrategien durch die Vernetzung mit Stakeholders
    - Pilotprojekt: Aufbau eines lokalen Kontaktnetzwerkes mit Dualen Partnern / Alumninetzwerken / Frauenkarrierenetzwerken
    - Aufbau eines zentralen BewerberInnenpools
- .....

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

- Pilotprojekt: „Dual Career im ländlichen Raum“: Modellhafte Entwicklung und Erprobung eines Konzepts für „Dual Career Service“ in Kooperation mit einer Studienakademie mit Dualen Partnern im ländlichen Raum, Implementierungsstrategien zur Übertragbarkeit
  - Roadshow/ Wanderausstellung: „Wie Vereinbarkeit an der DHBW gelingt!“ (Fotoausstellung mit Professorinnen)
  - DHBW-Forum in Kooperation mit Dualen Partnern und Stakeholders: „Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie – Best Practice an der DHBW!“
- 

### **Genderbezogene Qualifizierung von Lehre und Forschung**

- Schaffung einer W2-Professur mit dem Schwerpunkt „Diversity – Schwerpunkt Gender“ (beantragte Vorgriffsprofessur)
  - Einrichtung des Forschungsschwerpunktes „Gender und Diversity“ im Rahmen der DHBW Forschungsförderung
  - Pilotprojekt: Ausschreibung von Lehr- und Forschungsprojekten zu Genderthemen in Kooperation mit Dualen Partnern
  - Bundesweite Fachtagung zu „Gender und Diversity im Dualen Studium“
  - Erarbeitung einer Handreichung „Strategien und Maßnahmen zur Gewinnung von weiblichen Lehrbeauftragten an der DHBW“ für Duale Partner und Studiengangsleitungen
- 

### **Erschließung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

- Kooperation mit einer Universität zur Ermöglichung von Promotionsabschlüssen
- Vergabe von Lehr- und Forschungsaufträgen im Rahmen der Masterstudiengänge (Center for Advanced Studies – CAS)
- Verstärkte Nutzung von Förderprogrammen: Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm, Schlieben-Lange-Programm

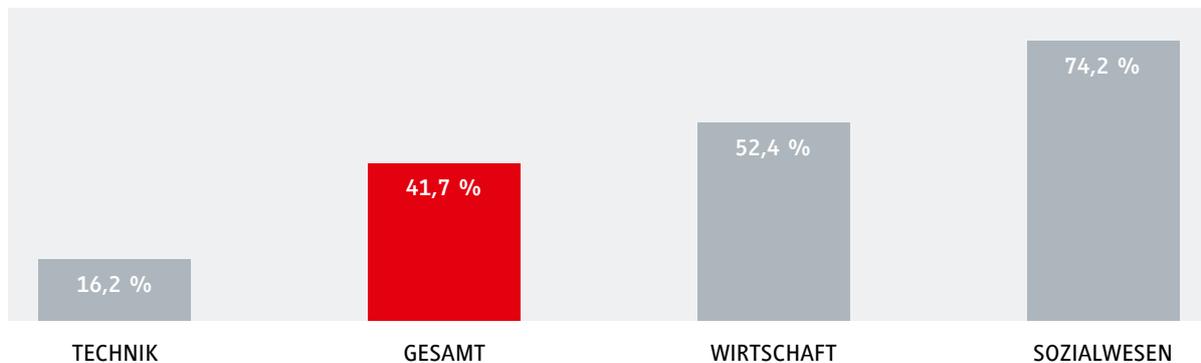
## 2.2 Zielebene 2: Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

---

### 2.2.1 SITUATIONSANALYSE UND WERTUNG BISHERIGER GLEICHSTELLUNGS- MASSNAHMEN ZUR ZIELGRUPPE DER WEIBLICHEN STUDIERENDEN

Die DHBW kann im zurückliegenden Zeitraum ein überproportionales Wachstum der Anzahl von Studierenden verzeichnen (von ca. 27.000 im WS 2011/12 zu ca. 33.000 im WS 2013/14 im Bachelor). Der Anteil weiblicher Studierender an der Gesamtzahl der Studierenden liegt gegenwärtig bei 42,08 % (Vergleichswerte: Ba-Wü 46,39 %, Bund 47,4 %). Jedoch lassen sich große Unterschiede zwischen Studienakademien und Fakultäten hinsichtlich des Anteils weiblicher Studierender feststellen. So liegt der Anteil weiblicher Studierender in der Fakultät Technik nur bei 16,2 %.

#### FRAUENANTEIL UNTER STUDIERENDEN WS 2013/14, DIFFERENZIERT NACH FAKULTÄTEN



Dieser Anteil von weiblichen Studierenden im Bereich Technik liegt unter jenem sowohl im Bundesland Ba-Wü (20,4 %) als auch im Bund (21,2 %; vgl. jeweils Studiengänge im Bereich Ingenieurwissenschaften als Vergleichswerte). Insbesondere in der Fakultät Technik sind verstärkte Anstrengungen zur Gewinnung von weiblichen Studienbewerbern dringend erforderlich. Ein detaillierter Blick auf die Studierendenzahlen und die Frauenquote unter diesen macht allerdings deutlich, dass die DHBW zwar einen erheblichen Zuwachs an Studierenden insgesamt aufweist, dass der Frauenanteil

unter diesen jedoch stagniert bzw. sogar leicht rückläufig ist. Die derzeitigen Maßnahmen scheinen somit noch nicht in signifikanter Weise zu greifen bzw. sind möglicherweise erst mit zeitlicher Verzögerung nachzuweisen.

#### ANTEIL WEIBLICHER STUDIERENDER IM ZEITVERLAUF, DIFFERENZIERT NACH FAKULTÄTEN

	2011/2012	2012/2013	2013/2014
<b>SOZIALWESEN</b>	78,88 %	78,20 %	78,02 %
<b>WIRTSCHAFT</b>	53,74 %	53,13 %	52,39 %
<b>TECHNIK</b>	16,45 %	16,14 %	16,21 %
<b>GESAMT</b>	43,76 %	42,70 %	41,98 %

Die gesellschaftlichen und sozialisationsbezogenen Ursachen für den geringen Frauenanteil im Bereich Technik, wie etwa

- (früh)kindliche Erziehung mit typischen Geschlechtsrollen
- fehlende „Rolemodels“ im direkten Umfeld
- fehlende Information zu Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- mögliche Abschreckung aufgrund des immer noch gegenwärtigen Status der Technik als männerdominierter Branche,

sind vielschichtig und gut erforscht und dokumentiert.<sup>3</sup> Gerade hier liegt jedoch ein zukünftiger Ansatzpunkt für eine Duale Hochschule, in der Begegnung mit den Dualen Partnern diese Hemmfaktoren proaktiv zu bearbeiten.

Die DHBW treibt gegenwärtig bereits eine Vielzahl von Maßnahmen voran, um diesen bundesweiten, aber doch auch DHBW-spezifischen Problemen zu begegnen und somit mehr Mädchen für MINT-Studiengänge zu interessieren. So haben die Studienakademien eine Vielzahl standortbezogener Werbemaßnahmen zur Akquirierung von jungen Frauen, die vielleicht noch gar nicht an ein MINT-Studium gedacht haben oder bislang abgeschreckt waren oder Berührungängste hatten, entwickelt und umgesetzt. Auch wenn dies an den Standorten jeweils variiert, lassen sich „typische“ Strategien differenzieren:

3 Bargel, T./F. Multrus/N. Schreiber (2007): Studienqualität und Attraktivität der Ingenieurwissenschaften. Eine Fachmonographie aus studentischer Sicht. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin. Statistisches Bundesamt: [www.destatis.de](http://www.destatis.de). (Letzter Zugriff am 14.03.2014).

- Informationsveranstaltungen wie Girls‘ Day, Science Slam, Kinder-Uni
- Bildungsmessen, Studieninformationstage
- Schulbesuche und die direkte Information an die Schulen vor Ort
- Workshops und Veranstaltungen zum Thema „Frauen und Technik“
- Duales Schülerinnenstudium als Schnupperstudium
- Schülerinnen-Studentinnen-Projekte
- Patenschaft für den Wettbewerb „Jugend forscht“
- Planung und Ausarbeitung eines Programms, um das Interesse von Mädchen an MINT-Fächern bereits in der Vorschule zu erhöhen.

Hinzukommt die Bewerbung der Studiengänge durch die Hochschulkommunikation und die Studienberatung. Eine Evaluierung zeigt jedoch, dass die bestehenden genderspezifischen Ansätze in den Recruitingstrategien der DHBW nicht implementiert sind und von daher ihre Wirksamkeit wenig gesteuert werden kann. Als zweiter wesentlicher Ausgangspunkt ist zu nennen, dass die Auswahl der Studierenden nicht durch die Hochschule selbst, sondern durch die Dualen Partner erfolgt, die mit den Studierenden zudem einen Ausbildungsvertrag abschließen. Die Kooperation mit den Dualen Partnern bei der Entwicklung gendergerechter Recruitingstrategien ist daher sinnvoll und erforderlich.

Die DHBW hat nicht nur den Studieneinstieg, sondern auch die Phase des Übergangs vom Studium zum Beruf im Blick. Im Rahmen des Crossmentoring-Programms (CroMe, drittmittelgefördert durch MWK und ESF) unterstützt die DHBW junge Frauen dabei, frühzeitig die Weichen für ein erfolgreiches Berufsleben zu stellen. Dazu bringt CroMe Studentinnen mit etablierten Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, sozialen Einrichtungen und Verwaltung zusammen. Die MentorInnen beraten ihre „Mentees“ beispielsweise bei Fragen zum Berufseinstieg und Berufsverlauf oder stehen allgemein als unabhängige, berufserfahrene und neutrale Ansprechpersonen zur Verfügung (seit Beginn des Projekts 2012 inzwischen über 80 Matches von Mentees und MentorInnen mit überwiegend positiver Resonanz). Vorträge und Seminare, z. B. zu den Themen Karriereplanung, persönliche Weiterentwicklung sowie auch zu Genderfragen (wie etwa Frauen in Führungspositionen, Frauen und MINT, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc.), sowie Netzwerkveranstaltungen ergänzen das Programm.

Alleinstellungsmerkmal der DHBW ist zudem der enge und intensive Kontakt der Studiengangsleitungen zu den Studierenden. Alle Studierenden werden hier intensiv gefördert. Individuelle Bedarfe sowie Probleme, wie etwa auch Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf beispielsweise bei Schwangerschaft während des Studiums, können hier in engem Kontakt beraten und individuelle Lösungsansätze, auch gemeinsam mit den Dualen Partnern, vereinbart werden. Die Möglichkeiten einer flexiblen Handhabung der Studienordnung sollen zudem ausgelotet und die

Fortbildung und Sensibilisierung der Studiengangsleitungen weiter ausgebaut werden.

Erste Schritte hat die DHBW auch in Form eines Pilotprojektes in Bezug auf eine gezielte Genderorientierung in technischen Lehrveranstaltungen durch Hervorheben weiblicher Vorbilder unternommen. Zudem ist die Hochschule mit einigen Vertreterinnen im „Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“ vertreten. Die DHBW strebt an, MINT-Lehre sowie Gender-Aspekte zu verzahnen, um die Attraktivität von MINT-Studiengängen für Frauen weiter zu steigern.

Bei der DHBW erfolgt derzeit bereits eine flexible Handhabung der Studienordnung, um Studierende mit familiären Verpflichtungen bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie zu unterstützen und Studienabbrüche zu vermeiden. Vor Ort strebt die Hochschule danach, den Studierenden mit Information sowie mitunter auch praktischer Hilfe und Förderung zur Seite zu stehen. Eine weitere Verbesserung des Angebots erfolgt sukzessive im Zuge der Re-Auditierung als „familiengerechte Hochschule“ (Audit berufundfamilie).

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit der DHBW – auch in Unterstützung durch die Förderung des PP II – wird in den folgenden Jahren also weiterhin in einer Intensivierung der Akquirierungs- und Förderungsbemühungen für weibliche Studierende liegen. Die Hochschule sieht in den jungen Frauen ein großes, derzeit nicht ausgeschöpftes Potenzial. Auch über die Erhöhung des Professorinnenanteils und somit die Erzeugung von Rollenvorbildern soll eine Signalwirkung und Attraktivitätssteigerung der Hochschule für weibliche Schulabgänger erreicht werden. Darüber hinaus verfolgt die DHBW mit dem Antrag das Ziel einer genderspezifischen Qualifizierung von Studium und Lehre sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie, um die Bedürfnisse und Bedarfe junger Frauen an der Hochschule stärker zu berücksichtigen.

### 2.2.2 GLEICHSTELLUNGSZIELE ZUR ZIELGRUPPE DER WEIBLICHEN STUDIERENDEN

Folgende Ziele hat sich die DHBW gesetzt:

1. Steigerung des Anteils von weiblichen Studierenden vor allem in den MINT-Fächern (Fakultäten Wirtschaft und Technik)
2. Konzeptionelle Neuausrichtung genderorientierte Studierendenakquise
3. Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium und Familie
4. Genderorientierte Qualifizierung von Studium und Lehre

### 2.2.3 MASSNAHMENPAKET ZUR ZIELGRUPPE DER WEIBLICHEN STUDIERENDEN

Zur Zielgruppe der weiblichen Studierenden sind nachfolgende Maßnahmen geplant, die im Folgenden systematisch dargestellt werden:

#### **Akquirierung und Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den MINT-Fächern**

- Pilotprojekt: Erarbeitung eines Genderkonzeptes „Schülerinnenrecruiting“, das die Schwerpunkte Schülerinneninfotage, Elterninfotage, Kooperation mit Stakeholders (Schule / Arbeitsverwaltung / Unternehmen), Bildungsmessen umfasst
  - Pilotprojekt: Mintcamp an einer örtlichen Studienakademie
- 

#### **Vereinbarkeit von Studium und Familie**

- Pilotprojekt: Einrichtung von Teilzeitstudienangeboten in den Bachelor- und Masterstudiengängen
  - DHBW-Forum in Kooperation mit Dualen Partnern und Stakeholders: „Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie – Best Practice an der DHBW!“
- 

#### **Gleichstellungspolitische Qualifizierung von Studium und Lehre**

- Auslobung eines Preises für herausragende Leistungen weiblicher Studierender in Bachelor- / Masterstudiengängen im Bereich Technik / MINT

## 2.3 Zielebene 3: Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit

---

### 2.3.1. SITUATIONSANALYSE UND WERTUNG BISHERIGER MASSNAHMEN

Im Rahmen der in den vorangegangenen Kapiteln erfolgten Darstellung und Wertung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen zu den Zielgruppen des Antrages im Rahmen des PP II lassen sich Schlussfolgerungen zum Stand der Gleichstellungsarbeit an der DHBW ableiten. Verbesserungsbedarf wird insbesondere bei der **Konsolidierung und Vernetzung** von Akteuren und Maßnahmen gesehen: Es gibt an der DHBW eine Reihe von Maßnahmen und Projekten, die aber häufig nur auf örtlicher Ebene (bei einzelnen Studienakademien) vorangetrieben werden, und als „Leuchtturmprojekte“ zu betrachten sind. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gerade an den Studienakademien ist hierbei wesentlich von deren personellen und strukturellen Rahmenbedingungen abhängig. (vgl. Kap. 1.2). Dies ist allerdings für die DHBW nicht als singuläre Situation zu werten. Im Rahmen der Beteiligungsverfahren an der Novellierung des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg haben deshalb die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in Baden-Württemberg gemeinsam auf die Notwendigkeit der besseren Ausstattung und deren rechtlicher Regelung hingewiesen. Damit Ansätze auf lokaler Ebene nicht bruchstückhaft bleiben, gar Doppelstrukturen entstehen oder wichtige Informationen nicht (rechtzeitig) kommuniziert werden, sollte die Gleichstellungskommission in ihrer Aufgabenwahrnehmung weiter gestärkt und auch mit Sachmitteln ausgestattet werden. Gleichstellung ist als strategisches Ziel in den Hochschulgremien vor Ort, die eine zentrale Funktion in der Steuerung der örtlichen Entwicklung der Hochschule haben, nicht an jeder Studienakademie „angekommen“. Dies ist als Schwächung der Position der Gleichstellungsbeauftragten zu werten und bedarf einer Veränderung. Auch in den Fakultäten und Berufungskommissionen ist die Bedeutung von Gleichstellung für eine qualifizierte und zukunftsorientierte Gestaltung der Studienakademien noch nicht durchgängig verankert. Hier besteht hoher Handlungsbedarf.

Die interne Netzwerkarbeit ist über die Gleichstellungskommission etabliert. So wurden auch in die Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts

VertreterInnen der Standorte zu spezifischen Aspekten eingebunden. Wichtig für die Qualität der Gleichstellungsarbeit ist auch die Kooperation mit externen Netzwerken und Gremien: So kooperiert die DHBW mit dem landesweiten VertreterInnengremium der Gleichstellungsbeauftragten an HAWs (LaKof) sowie mit fachspezifischen Netzwerken und landesweiten Projekten, wie „Dialog MINT-Lehre“.

### **2.3.2 GLEICHSTELLUNGSZIELE ZUR WEITERENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT**

Folgende Ziele hat sich die DHBW gesetzt:

1. Erhöhung des Frauenanteils auf 30 % in allen Hochschulgremien
2. Verbesserung der strukturellen Ausstattung der Gleichstellungsarbeit standortbezogen und zentral
3. Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Hochschulmanagement

### **2.3.3 MASSNAHMENPAKET ZUR WEITERENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT DER DHBW**

Zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit an der DHBW sind nachfolgende Maßnahmen geplant, die im Folgenden systematisch dargestellt werden:

#### **Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Hochschulmanagement**

- Verpflichtung zur Formulierung von standortbezogenen Gleichstellungszielen als Bestandteil der Strategieplanung im Rahmen der Zielvereinbarungen
  - Gleichstellungspolitische Qualifizierung und Implementierung der Qualitätssicherungsinstrumente der Hochschule
  - Entwicklung einer Handreichung „Kriterien von Gender und Diversity zur Begutachtung von Forschungsvorhaben“
- .....

### **Verbesserung der strukturellen Ausstattung der Gleichstellungsarbeit**

- Abschluss einer Vereinbarung zur personellen und strukturellen Ausstattung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten
  - Schaffung einer 1,0 VZÄ E13-Stelle bei der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Unterstützung der Gleichstellungsmaßnahmen
  - Entwicklung eines Qualifizierungsprogramms für Gleichstellungsbeauftragte / MitarbeiterInnen in Gleichstellungsbüros der DHBW im Rahmen des Zentrums für Hochschuldidaktik und Personalentwicklung der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (ZHP): Angebot von Schulungen zur Gestaltung des Einstiegs, Coaching und Mentoring zur Aufgabengestaltung, Managementmodule
- 

### **Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien**

- Nutzung von Datenbanken aus dem Bereich der weiblichen Spitzenkräfte, (MFW „Frauen in Spitzenpositionen“)
  - Vernetzung mit Frauenmanagementnetzwerken
  - Gestaltung einer „Handreichung: Gleichstellungsdialog“ für Vorsitzende von Hochschulräten in Kooperation mit der Gleichstellungskommission
- 

### **Öffentlichkeitsarbeit / Hochschulkommunikation**

- Projekt: Aufbau eines zentralen Genderportals in Kooperation mit den zentralen Stakeholdern

# 3. Evaluation, Nachhaltigkeit und Qualitätsmanagement

---

Mit der Einrichtung des Vorstandsgremiums für Gleichstellungsfragen wurde **Gleichstellung auf der zentralen Ebene der Hochschulgovernance**, im Präsidium der DHBW, verankert. Die Einbindung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Prozesse der Personalentwicklung, des Controlling und Qualitätsmanagements der Hochschule wird hier gebündelt und koordiniert. Damit ist die Gleichstellungsarbeit, aber auch die strategische und operationale Aufgabenwahrnehmung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten strukturell eingebunden. Der begonnene Entwicklungsprozess soll hierbei im Rahmen der Beantragung des PP II evaluiert und weiter operationalisiert werden.

Die Hochschule hat die Struktur eines **umfassenden Controlling** aufgebaut, das zurzeit implementiert wird. Von wesentlicher Bedeutung für die Gleichstellungspolitik der Hochschule sind die Jahresstrukturberichte, regelmäßige Zielvereinbarungsgespräche zwischen Präsidium und den Leitungen der Studienakademien (Rektoren/ProrektorInnen) und Projektzielplanungen. Im Rahmen dieses Prozesses hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Hochschulleitung sowie der Gleichstellungskommission die für die Gleichstellungsarbeit relevanten Controllinginstrumente, wie z. B. Jahresstrukturberichte, Struktur- und Entwicklungsplanung auf zentraler und örtlicher Ebene, Personalentwicklungsplanung, Studierendendaten, genderspezifisch qualifiziert. Hierüber können gleichstellungsrelevante Kennzahlen differenziert nach örtlichen Studienakademien und Fakultäten erhoben und eine Datenbasis für ein Gleichstellungsmonitoring aufgebaut werden.

Darüber hinaus hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte das Präsidium der Hochschule dabei unterstützt, qualitative Erhebungsinstrumente zu relevanten gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf der Ebene der Studienakademien zu entwickeln und zu implementieren.

Im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche werden konkrete Gleichstellungsziele mit den Studienakademien vereinbart; die Zentrale Gleichstel-

lungsbeauftragte ist an der Bewertung der erreichten Umsetzung beteiligt. Eine weitere Qualifizierung der Verfahren und Instrumente im Bereich Controlling, Lehre und Forschung soll im Rahmen des PP II erfolgen.

Die **Evaluation von Studium und Lehre** ist an der DHBW in ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem eingebunden. So wird die Qualität der Lehre an den Studienakademien sowie auch die Qualität des Studiums in den Praxisphasen in den Unternehmen und Sozialen Einrichtungen mithilfe quantitativer und qualitativer Evaluationsinstrumente (Qualitätszirkel) kontinuierlich evaluiert. Eine genderbasierte Differenzierung der Evaluationsinstrumente und -verfahren in Kooperation der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission und der Qualitätssicherungskommission (OSK) ist in Vorbereitung.

Die Qualitätssicherung von Lehre und Studium wird durch das hochschuleigene Zentrum für Hochschuldidaktik und Personalentwicklung der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (ZHP) durch Fortbildungsangebote für ProfessorInnen und Lehrbeauftragte unterstützt. Im Rahmen der Beantragung im PP II wird die Ausgestaltung der Angebote nach den Kriterien einer gender- und diversitygerechten Lehre und die Sensibilisierung von Lehrenden für Geschlechterbias erfolgen.

Die Arbeit der **Gleichstellungskommission** ist ein wesentliches Instrument zur **Vernetzung** der zentralen und örtlichen Gleichstellungsarbeit. Sie ist gleichsam als „Scharnier“ der Gleichstellungspolitik an der DHBW zu verstehen und deshalb sind ihre Ressourcen und ihre Handlungsmöglichkeiten auch weiterhin zu sichern und auszubauen. Hier ist auch die Sicherung und Qualifizierung der Handlungsmöglichkeiten der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Stellung in den Hochschulgremien ein wesentlicher Garant für die Verankerung der Gleichstellungspolitik in den Fakultäten und in der Kultur der Studienakademien.



