

# Struktur- und Entwicklungsplan

**2015 – 2020**

# IV

## GLEICHSTELLUNGSPLAN (WISSENSCHAFTLICHER UND NICHTWISSENSCHAFTLICHER BEREICH)




---

**ZIEL:** Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch Erhöhung der Frauenanteile an der DHBW und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der besonderen Struktur der Hochschule als State University Rechnung tragend, wird Gleichstellung (wissenschaftlicher Bereich) und Chancengleichheit (nicht-wissenschaftlicher Bereich) sowohl auf der Ebene der zentralen Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit als auch der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit an den Studienakademien personell und strukturell angemessen ausgestattet und konsolidiert: 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.

## 1 \ Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich

### Erläuterung des Ziels

Wurde das Ziel des Struktur- und Entwicklungsplans 2010–2014 erreicht? Falls nein, warum nicht?

Wie ist der Stand der Umsetzung?

Der vorliegende Gleichstellungsplan baut auf dem ersten Gleichstellungsplan 2010–2014 auf, reflektiert den damaligen sowie heutigen Stand und evaluiert die bisherigen Ziele und Maßnahmen.

Gleichstellung an der DHBW: Bestandteil der Hochschulgovernance, Nachhaltigkeit und QM:

- 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.
- Verankerung der Bedeutung der Gleichstellungsarbeit durch Schaffung der Position einer Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) 2013 sowie institutionelle Verankerung durch Installierung des Vorstandsgremiums für Gleichstellungsfragen. In diesem Gremium wird die Einbindung der ZGB in die Prozesse der Personalentwicklung, des Controllings und QM der Hochschule gebündelt und koordiniert.
- Erhöhung der Deputatsentlastung der ZGB (auf 144 Stunden).
- Schaffung der halben Stelle (seit Januar 2015 Aufstockung auf ganze Stelle) einer Referentin für Gleichstellungsfragen im Präsidium der DHBW im November 2013 zur Unterstützung der ZGB.
- Unterstützung der ZGB seit Mai 2014 durch zwei stellvertretende ZGB mit Deputatsentlastung (von insgesamt 80 Stunden).
- Erfolgreiche Bewerbung der DHBW im März 2014 in der 2. Tranche des Professorinnenprogramms II um eine Förderung von drei Professorinnenstellen auf fünf Jahre.
- In Zukunft: Intensivierung der Gleichstellungsarbeit auch mithilfe der Fördergelder und Umsetzung von Maßnahmen auf den drei Zielebenen (Erhöhung Professorinnenanteil, Erhöhung Studentinnenanteil und Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit).
- Einbettung der Gleichstellungsarbeit an der DHBW in ein umfassendes Diversity Management, 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.

- Aufbau der Struktur eines umfassenden Controllings in der Hochschule, das zurzeit implementiert wird.
- Von wesentlicher Bedeutung für die Gleichstellungspolitik der Hochschule sind die Jahresstrukturberichte, regelmäßige Zielvereinbarungsgespräche zwischen Präsidium und den Leitungen der Studienakademien (Rektorinnen und Rektoren/Prorektorinnen und -rektoren), wobei über die Förderung von Projekten auch Leistungsanreize für eine engagierte Gleichstellungsarbeit gesetzt werden, und Projektzielplanungen, die jeweils genderspezifisch qualifiziert wurden.

Professorinnengewinnung:

- Anteil der Professorinnen an der DHBW: derzeit 16,1 %.
- Die DHBW liegt damit weit unter dem Bundes- und Landesdurchschnitt; dabei deutliche Varianzen im Blick auf die Fakultäten (Wirtschaft 17,8 %, Technik 7,0 %, Sozialwesen 44,7 %) sowie Studienakademien (von 9,4 % bis 27 %) erkennbar. Die Hochschule sieht in Bezug auf die Steigerung des Professorinnenanteils zentralen Handlungsbedarf.
- Seit der Gründung der DHBW 2009 Steigerung des Anteils der Professorinnen von 9,9 % auf 16,1 %. Somit: überproportional hohe Steigerungsrate der DHBW im Vergleich zum Bundesdurchschnitt.
- Erfolge zurückzuführen auf gleichstellungspolitische Maßnahmen im Rahmen der Hochschulwerdung, v. a.:
  - Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen der zentralen Hochschulleitung (Präsidium) und den Rektorinnen und Rektoren der örtlichen Studienakademien: Vereinbarung konkreter Zielerreichungsquoten differenziert nach Fakultäten.
  - Weiterer zentraler Schwerpunkt in der Umsetzung dieses gleichstellungspolitischen Ziels: das 2011 begonnene Projekt einer Zertifizierung der DHBW als „familiengerechte Hochschule“:
    - Planung und Umsetzung der im Rahmen der Zertifizierung eingeleiteten Projekte und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an den örtlichen Studienakademien; Begleitung und Evaluierung durch eine zentrale Steuerungsgruppe.
    - Gestaltung dieses Prozesses in gemeinsamer Verantwortung des Präsidiums mit der ZGB sowie der BfC.
    - Aktuell: Zertifizierung aller Standorte (erster Standort 2009); Rezertifizierung der gesamten Hochschule für 2015 in Vorbereitung.

- Entwicklung und Beginn der Umsetzung von Handlungsstrategien zur Erhöhung der Bewerberinnenanzahl auf Professuren: 2012 Beitritt zur Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in BW (LaKoF), dadurch: Zugang zum zentralen Bewerberinnennetzwerk sowie den Fortbildungsangeboten für Bewerberinnen für den Bereich der Hochschulen für angewandte Wissenschaft. Darüber hinaus hat die DHBW damit begonnen, die Berufungsverfahren gleichstellungspolitisch zu qualifizieren.
- Anteil der Frauen in Leitungsfunktion ist ebenfalls deutlich zu gering:
  - Frauenanteil von 18,2 % auf der höheren Leitungsebene (Rektorate / Präsidium), von 10,5 % auf der mittleren Leitungsebene (Vizepräsident/-in, nebenamtliches und nebenberufliches Präsidiumsmitglied, Prorektorate, Dekanate); Professorinnen mit Studiengangsleitung: 10,2 %.
  - Zwar wurden im Jahr 2014 mit Frau Prof. Jeck-Schlottmann und Frau Prof. Graf die ersten beiden Rektorinnen der DHBW berufen (DHBW Mosbach, DHBW Heilbronn); dennoch: Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen ist zentrales gleichstellungspolitisches Ziel der DHBW, das in der Umsetzung wesentlich mit der Erhöhung der Gesamtzahl von Professorinnen an der DHBW verknüpft ist.
- Auch Anteil von Frauen in Senat und örtlichen Senaten (27,3 %) ist noch nicht zufriedenstellend. Die DHBW sieht hier weiteren Handlungsbedarf.
- In Kooperation mit Dualen Partnern: Initiierung deutlicher Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils.

#### Gewinnung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses:

- Förderung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte als neues Handlungsfeld der DHBW.
- Starke Einschränkung der Möglichkeiten der Hochschule durch landesrechtliche Regelungen, dennoch: Hochschulleitung nimmt diesen Handlungsbereich verstärkt in den Blick.
- Verbesserung der Zugangschancen für wissenschaftliche Nachwuchskräfte sowohl im Bereich der Lehre als auch im Bereich der kooperativen Forschung; Gestaltung besonderer Bedingungen für weibliche Nachwuchskräfte.

#### Studentinnengewinnung:

- Anteil weiblicher Studierender an der DHBW: 42,4 % (Vergleichswerte: BW: 46,39 %, Bund: 47,4 %).
- Große Unterschiede zwischen Studienakademien und Fakultäten festzustellen.

- Verstärkte Anstrengungen zur Gewinnung von weiblichen Studienbewerbern insb. für die Fakultät Technik dringend erforderlich (16,9 % Anteil weiblicher Studierender; Vergleichswerte: BW 20,4 % im Bereich Ingenieurwissenschaften).
- Durchführung zahlreicher Maßnahmen durch die DHBW, um mehr Mädchen für MINT-Studiengänge zu interessieren (z. B. Bewerbung der Studiengänge, Bildungsmessen, Studieninformationstage, Informationsveranstaltungen wie Girls' Day, Science Slam, Kinder-Uni, Schulbesuche und direkte Information an Schulen vor Ort, Schnupperstudium).
- Bisher jedoch noch keine Implementierung der bestehenden genderspezifischen Ansätze in Rekrutierungsstrategien der DHBW. Steuerung ihrer Wirksamkeit nur in geringem Maße möglich, Intensivierung geplant.
- Die DHBW hat nicht nur Studieneinstieg, sondern auch Phase des Übergangs von Studium zu Beruf im Blick:
  - Crossmentoring-Programm (CroMe, drittmittelgefördert durch MWK und ESF mit einer Projektlaufzeit von 2012-2014): Unterstützung junger Frauen bei der frühzeitigen Weichenstellung für erfolgreiches Berufsleben.
  - Dazu bringt CroMe Studentinnen mit etablierten Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, sozialen Einrichtungen und Verwaltung zusammen. Mentorinnen und Mentoren beraten ihre „Mentees“ bspw. bei Fragen zum Berufseinstieg und Berufsverlauf oder stehen allgemein als unabhängige, berufserfahrene und neutrale Ansprechpersonen zur Verfügung (seit Beginn des Projekts 2012 inzwischen über 90 Matches von Mentees und Mentorinnen und Mentoren 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.); Netzwerkveranstaltungen.
  - Der Themenschwerpunkt Mentoring wird auch zukünftig im Rahmen der Gleichstellungsarbeit auf örtlicher Ebene weiterverfolgt und zu einem Regelangebot an der DHBW werden.
- Flexible Handhabung der Studienordnung, um Studierende mit familiären Verpflichtungen bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie zu unterstützen und Studienabbrüche zu vermeiden.
- Vor Ort Bemühungen um Information und praktische Hilfeleistung, insbesondere durch engen, intensiven Kontakt der Studiengangsleitungen zu den Studierenden.
- Sukzessive Verbesserung des Angebots im Zuge der Re-Auditierung als „familien-gerechte Hochschule“ (Audit berufundfamilie). In diesem Zusammenhang: Weiterer Ausbau von Möglichkeiten einer flexiblen Handhabung der Studien-

ordnung sowie Ausbau von Fortbildungen und Sensibilisierung der Studiengangsleitungen.

- Pilotprojekt in Bezug auf eine gezielte Genderorientierung in technischen Lehrveranstaltungen durch Hervorheben weiblicher Vorbilder.
- Teilnahme am „Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“. Bemühungen, MINT-Lehre sowie Gender-Aspekte zu verzahnen, um die Attraktivität von MINT-Studiengängen für Frauen weiter zu steigern.

Welches Ziel soll bis 2020 erreicht worden sein?

- Konsolidierung bisheriger gleichstellungsfördernder Maßnahmen, deren weitere Verbesserung und Ausbau.
- Dazu: Evaluierung bestehender Maßnahmen, Nutzung von Synergieeffekten, um ihre Wirksamkeit weiter zu steigern, stärkere Vernetzung der an der Gleichstellungsarbeit Beteiligten.
- Zur Umsetzung der Ziele: Konsolidierung und weiterer Ausbau der personellen und strukturellen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit auf zentraler Ebene und auf der Ebene der Studienakademien.

#### **Rahmenbedingungen und Allgemeines:**

- Förderung einer nachhaltigen Verankerung von Gleichstellung und Schaffen nachhaltiger Rahmenbedingungen auf Ebene der Zentralen und der örtlichen GB/ Gleichstellungsarbeit.
- Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit liegt somit auf der gleichstellungspolitischen Qualifizierung aller Bereiche der Hochschule. Intensive Arbeit an dieser hochschulpolitischen Zielsetzung.
- Durch Schaffen von Leistungsanreizen in Form finanziell geförderter Pilotprojekte soll die Umsetzung gleichstellungspolitischer Zielvereinbarungen mit den Standorten intensiviert werden: Hierdurch können gleichstellungsfördernde Projekte direkt vor Ort im Studienbetrieb durchgeführt werden.
- Ziel ist die durchgängige Verankerung von Gleichstellung als strategischem Ziel in den Hochschulgremien, Fakultäten und Berufungskommissionen sowie die Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Hochschulmanagement.
- Bemühung um Verbesserung der strukturellen Ausstattung der Gleichstellungsarbeit, standortbezogen und zentral: transparente und angemessene Festlegung der Deputatsentlastung als wesentliche Voraussetzung zukünftiger erfolgreicher Gleichstellungsarbeit. Sowohl für die Zentrale wie auch für die örtlichen GB ist eine angemessene Entlastung vordringliche Aufgabe. Zudem: dringender Handlungsbedarf hinsichtlich der Ausstattung mit Personalstellen und Sachmitteln, auch für die Gleichstellungskommission.



- Stärkere Etablierung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in den zentralen Handlungsbereichen von Hochschulgovernance. Dazu: Förderung von dezentralen und in besonderem Maße auf die Zielgruppen und Individuen vor Ort zugeschnittenen Maßnahmen, ohne dabei die standortübergreifende Vernetzung, Bündelung und die Nutzung von Synergieeffekten außer Acht zu lassen.
- Deutlicher Handlungsbedarf auch im Bereich der Präsenz von Frauen in Hochschulgremien:
  - Erreichung der in der Novelle des Landeshochschulgesetzes BW vorgesehenen Festschreibung der Frauenquote in Aufsichtsräten auf 40 % stellt große Herausforderung dar, denn die Entsendung der Mitglieder in die zentralen und örtlichen Hochschulgremien erfolgt in Eigenverantwortung der Dualen Partner. In diesem Zusammenhang: Anknüpfung der DHBW an den Gleichstellungsdialog der Unternehmen und sozialen Verbände (vgl. <http://www.spitzenfrauen-bw.de>).
  - Kurzfristiges Ziel: Erhöhung des Frauenanteils auf 40 % in Senat und örtlichen Senaten. Langfristiges Ziel ist eine paritätische Verteilung.

#### **Professorinnengewinnung:**

- Vorrangiges gleichstellungspolitisches Ziel: Erhöhung des Anteils an Professorinnen – kurzfristig auf 24 % und mittelfristig auf 30 %. Langfristiges Ziel ist auch hier eine paritätische Verteilung. Es bedarf langfristiger Anstrengungen, um diese ehrgeizigen Zielvorgaben umzusetzen (vgl. Umsetzungsmaßnahmen).
- Starke Unterrepräsentanz von Professorinnen insbesondere in MINT-Studiengängen, d. h. in den Fakultäten Technik sowie in technikbezogenen Wirtschaftsstudiengängen.
- Gewinnung von Bewerberinnen für Professuren, die für die Hochschule insgesamt ein erhebliches Problem darstellt, gestaltet sich für diese Studiengänge deutlich schwieriger.
- Ziel: Verknüpfung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität dieser Studiengänge für Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen sowie die damit verbundene Signalwirkung für weibliche Studierende / Studienbewerber.

#### **Studentinnengewinnung:**

- Zentrales Gleichstellungsziel: deutliche Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender, vor allem in den MINT-Fächern (Fakultäten Wirtschaft und Technik).
- Bei der Realisierung dieses Ziels ist die DHBW aufgrund der spezifischen Gestaltung des Studienzugangs durch die Dualen Partner auf deren gleichstellungs-

politisches Commitment angewiesen. Daher: Verstärkung des Dialogs mit den Dualen Partnern.

- Zudem: Planung einer konzeptionellen Neuausrichtung genderorientierter Studierendenakquise.
- Weiterhin intensive Arbeit an der Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium und Familie.
- Weitere Förderung genderorientierter Qualifizierung von Studium und Lehre.

#### **Genderforschung in Lehre und Forschung:**

- Gleichstellungspolitisches Ziel: Aufbau und Etablierung eines Forschungsschwerpunkts im Bereich Genderforschung und -konzepte in der Lehre (an einer Fakultät für Sozialwesen).

Welche Umsetzungsmaßnahmen sind hierfür notwendig?

#### **Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit:**

- Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Hochschulmanagement.
- Verbesserung der strukturellen Ausstattung der Gleichstellungsarbeit.
- Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien.
- Aufbau eines zentralen Genderportals in Kooperation mit der Hochschulkommunikation.

#### **Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren:**

- Umsetzung der Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Anzahl an Professorinnen in den Fakultäten.
- Gleichstellungspolitische Qualifizierung der Berufungsverfahren.
- Weiterentwicklung und Vernetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Einbindung der Stakeholder in die Rekrutierungsstrategien.
- Genderbezogene Qualifizierung von Lehre und Forschung.
- Akquirierung und Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen.

#### **Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden:**

- Akquirierung und Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den MINT-Fächern.
- Vereinbarkeit von Studium und Familie.
- Gleichstellungspolitische Qualifizierung von Studium und Lehre.

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

- Besonderes Augenmerk der Gleichstellungsarbeit an der DHBW liegt auf der gleichstellungspolitischen Qualifizierung aller Bereiche der Hochschule. In Zukunft: intensive Arbeit an dieser hochschulpolitischen Zielsetzung (vgl. Evaluation von Hochschulprozessen, wie in den Bereichen Berufungsverfahren, Forschungsförderung, QM etc.):
- Verankerung von Gleichstellung als strategisches Ziel im QM durch eine Arbeitsgruppe „Verzahnung Gleichstellung – Qualitätsmanagement“ (bis 06/2015).
  - Intensivierung der Umsetzung gleichstellungspolitischer Zielvereinbarungen mit den Standorten mithilfe von Leistungsanreizen (bis 01/2015).
  - Zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit: Verbesserung der strukturellen Ausstattung der GB zentral und örtlich (bis 09/2015).
  - Aufbau eines zentralen Genderportals in Kooperation mit der Hochschulkommunikation und den zentralen Stakeholdern (bis 01/2016).
  - Hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils in Senat und örtlichen Senaten: 40 % als Zielvorgabe. Dies soll u. a. durch intensivierete Nutzung von Datenbanken und Netzwerken für weibliche Spitzenkräfte gelingen (bis 12/2020).
  - Erhöhung des Anteils an Professorinnen kurzfristig auf 24 % und mittelfristig auf 30 % (bis 12/2020 bzw. 12/2030). Zur kontinuierlichen Erhöhung wird ein ganzes Maßnahmenbündel durchgeführt:
    - Konzeption einer Handreichung „Gendergerechte Berufungsverfahren“, die als Grundlage für zukünftige Berufungsverfahren gilt (bis 06/2015).
    - Implementierung der Berufungsverfahren durch Fortbildungen der Berufungskommissionen an den Standorten (bis 03/2016).
    - Einbindung der Stakeholder in die Rekrutierungsstrategien, um den Prozentsatz an Bewerberinnen zu erhöhen und somit auch die Chance von Berufungen von Professorinnen signifikant zu erhöhen (bis 12/2017).
  - Konzeption eines Kriterienkatalogs „Gendergerechte Förderkriterien der DHBW“ (bzw. einer Handreichung „Genderorientierung der kooperativen Forschung“) zur stärkeren Verankerung von Gleichstellungsgesichtspunkten im Bereich der Forschung sowie zur signifikanten Erhöhung des Anteils von geförderten Frauen (bis 09/2015).
  - Erschließung der Genderforschung als weitgehend neues Forschungsfeld (bis 09/2016). Langfristig: Aufbau und Etablierung eines Forschungsschwerpunkts im Bereich Genderforschung und Konzepte in der Lehre (Fakultät Sozialwesen) (bis 12/2020).
  - Intensivierung der Akquirierung und Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Zuge des Aufbaus des akademischen Mittelbaus an der DHBW (bis 06/2018).

- Verbesserung der Zugangschancen für wissenschaftliche Nachwuchskräfte durch die Nutzung externer wie interner Angebote (Brigitte-Schlieben-Lange-Programm, Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm, DHBW-Förderlinie) (bis 12/2016).
- Festhalten am Re-Zertifizierungsprozess des Audit „berufundfamilie“ zur weiteren und nachhaltigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium: Erweiterung der Ziele zur Vereinbarkeit, darüber hinaus hochschulweiter Angleich und hochschulweite Vernetzung von Strukturen und Maßnahmen in diesem Bereich; planmäßig bis 2015 Erlangung der Gesamtauditierung der DHBW mit dem Zertifikat „familienfreundliche Hochschule“ (bis 07/2015).
- Konzeption und Durchführung eines DHBW-Forums in Kooperation mit Dualen Partnern und Stakeholdern zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie – Best Practice an der DHBW“: stärkere Beachtung des Themas; Sensibilisierung der Mitglieder der Hochschule sowie der Dualen Partner für das Thema (bis 03/2016).
- Modellhafte Entwicklung und Erprobung eines Konzeptes für „Dual Career im ländlichen Raum“ in Form eines Pilotprojekts (bis 07/2017).
- Konzept für Teilzeitstudiengänge in Bachelor- und Masterstudiengängen der Hochschule soll Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium weiter verbessern und Eltern das Studium ermöglichen bzw. vereinfachen (bis 10/2018).
- Ziel: Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender (in MINT-Studiengängen) auf 25 % (bis 12/2020). Intensivierung der Anstrengungen der Hochschule trotz geringer Einflussmöglichkeiten auf Rekrutierung (aufgrund der Auswahl der Studierenden durch die Dualen Partner).
- Erarbeitung eines Genderkonzepts „Schülerinnenrecruiting“ zur Akquirierung und Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den MINT-Fächern, aufbauend auf den Erfahrungen aus einzelnen Pilotprojekten, wie etwa dem MINT-Camp für Schülerinnen (bis 12/2016).

.....  
 Welche Ressourcen  
 werden dafür  
 benötigt?

- .....
- Personalmittel und
  - Sachmittel.

Welche Organisations-  
einheit ist für die  
Umsetzung zuständig?

- ZGB (mit Gleichstellungsbüro).
- Örtliche GB, Gleichstellungskommission.
- Präsidium.
- Kooperation intern, insb.
  - mit OSK,
  - mit HK,
  - mit AG Audit.
- Kooperation extern
  - mit Dualen Partnern,
  - mit zentralen Stakeholdern,
  - mit externen Netzwerken und Gremien.

### Bewertung der Zielsetzung

Bewerten Sie die  
Kosten-Nutzen-  
Relation der  
Zielsetzung!

- DHBW sieht ihre gleichstellungspolitische Aufgabe primär als Frage eines gendergerechten Zugangs von Frauen an die Hochschule und der Entfaltung und Realisierung beruflicher und persönlicher Potenziale. Daher: Gleichstellung als wesentlicher Erfolgsfaktor in der Gestaltung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der DHBW und ihrer Dualer Partner. Leitperspektive der DHBW: „Mit Gleichstellung zum Erfolg“.
- Ziel: enormer Auftrieb der Gleichstellungsarbeit sowie gesteigerte Wertschätzung von Gleichstellung innerhalb der Hochschule sowie in ihrer Außenwirkung durch das Vorantreiben gleichstellungsfördernder Maßnahmen, eine intensive Vernetzung der beteiligten Personen sowie eine Berücksichtigung von Gleichstellungsgesichtspunkten in allen Bereichen, auf allen Ebenen und in allen Konzepten der Hochschule.

Welche Risiken und  
Hindernisse bestehen?

#### **Externe Hindernisse:**

- Bewerberinnenanzahl bei Professuren:
  - Trotz Anstrengungen der Hochschule ist Erhöhung der Bewerberinnenanzahl große Herausforderung.
  - Frauenanteil Bewerbungen für eine Professur 2013: ca. 25 % in den Fakultäten Wirtschaft und Sozialwesen, in der Fakultät Technik knapp 5 %.
  - Stärkere Vernetzung der DHBW mit den Dualen Partnern in ihren Rekrutierungsstrategien, um die in den Unternehmen und sozialen Einrichtungen vorhandenen Potenziale an weiblichen Bewerbern zu erschließen.

- Auswahl der Studierenden:
  - Auswahl erfolgt nicht durch Hochschule selbst, sondern durch die Dualen Partner, die mit den Studierenden zudem einen Ausbildungsvertrag abschließen. Daher: Notwendigkeit einer Kooperation mit Dualen Partnern bei der Entwicklung gendergerechter Rekrutierungsstrategien.

**Interne Hindernisse:**

- Bewerberinnenanzahl bei Professuren:
  - Trotz der im Bundesdurchschnitt gestiegenen Promotions- und Habilitationsabschlüsse von Frauen auch im Bereich der Ingenieurstudiengänge (19,6 % / 12,5 %): Erschließung des Potenzials an der DHBW nicht ausreichend; nicht genügend Bewerberinnen für ausgeschriebene Professuren.

## 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:

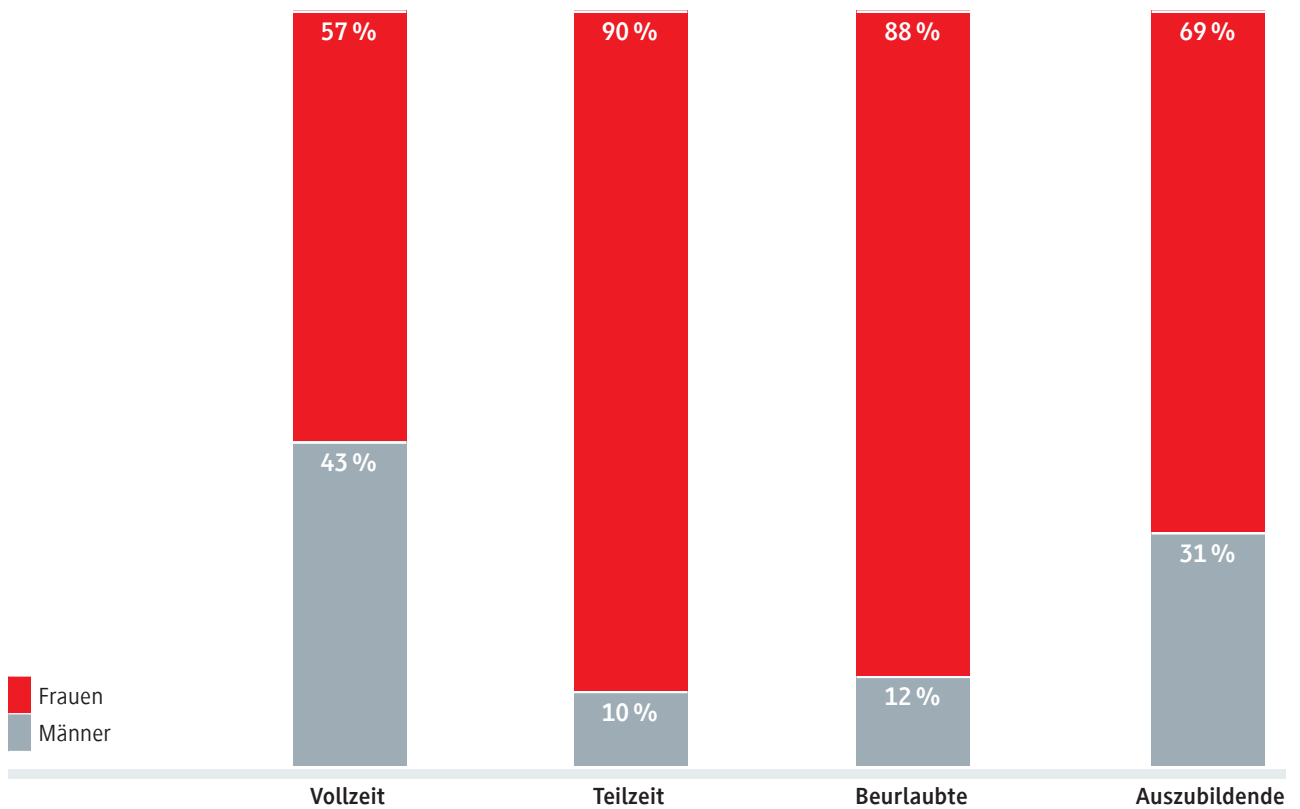
#### **Beschäftigungssituation DHBW (Personal-Ist-Bestand):**

- 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

---



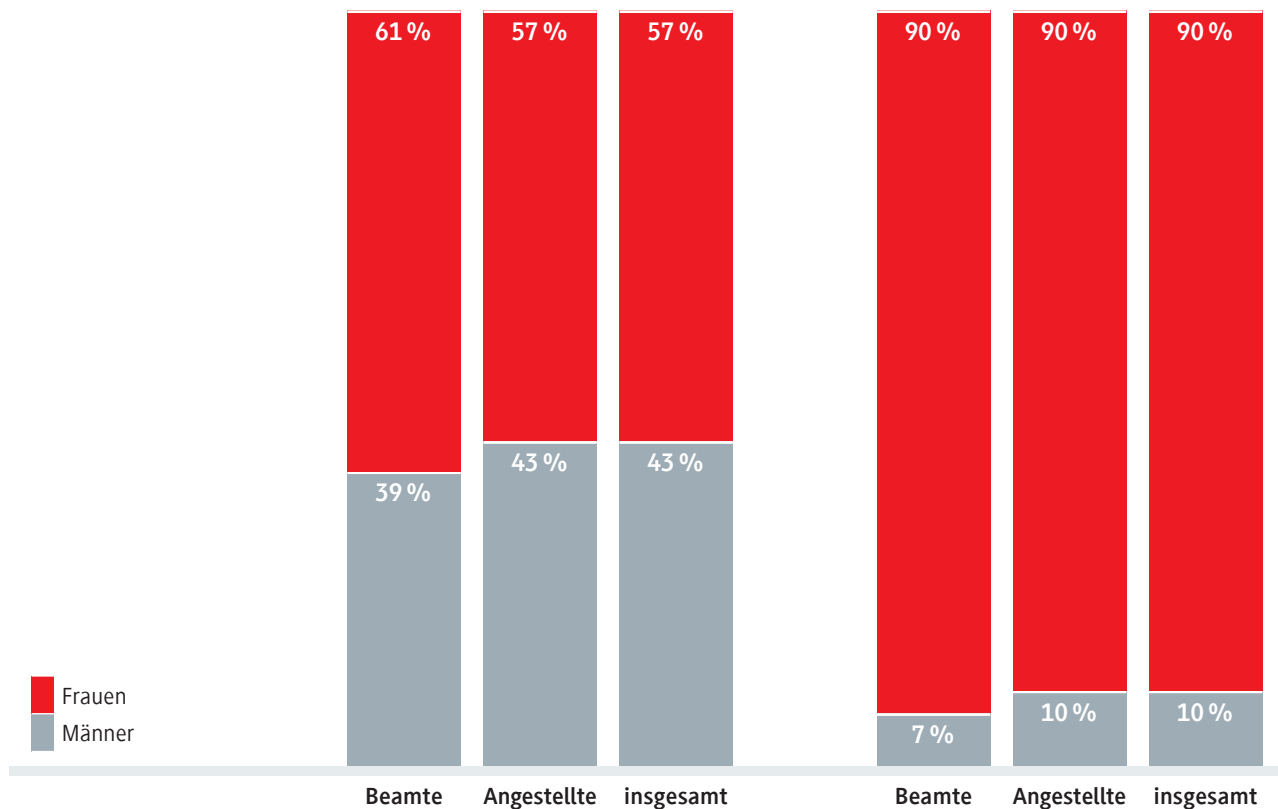


**Vollzeit- / Teilzeitbeschäftigung und Befristung von Arbeitsverhältnissen:**

- 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**

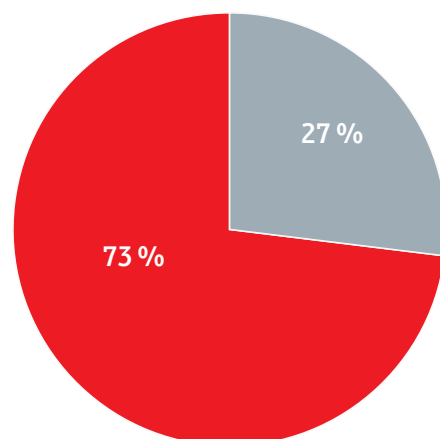
**BESCHÄFTIGTENANTEIL DER DHBW  
VON MÄNNERN UND FRAUEN IN TEILZEIT**



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)**

---



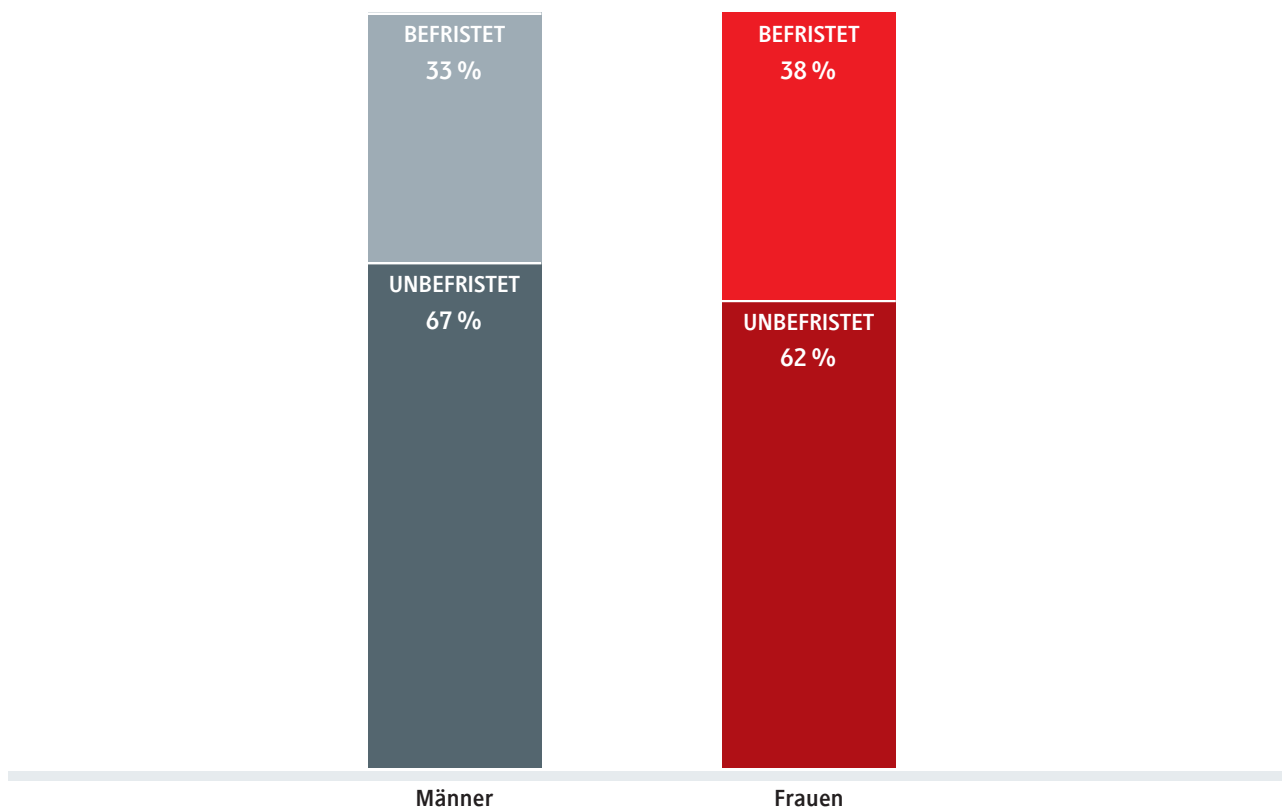
 Frauen  
 Männer

---

- 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)**

---

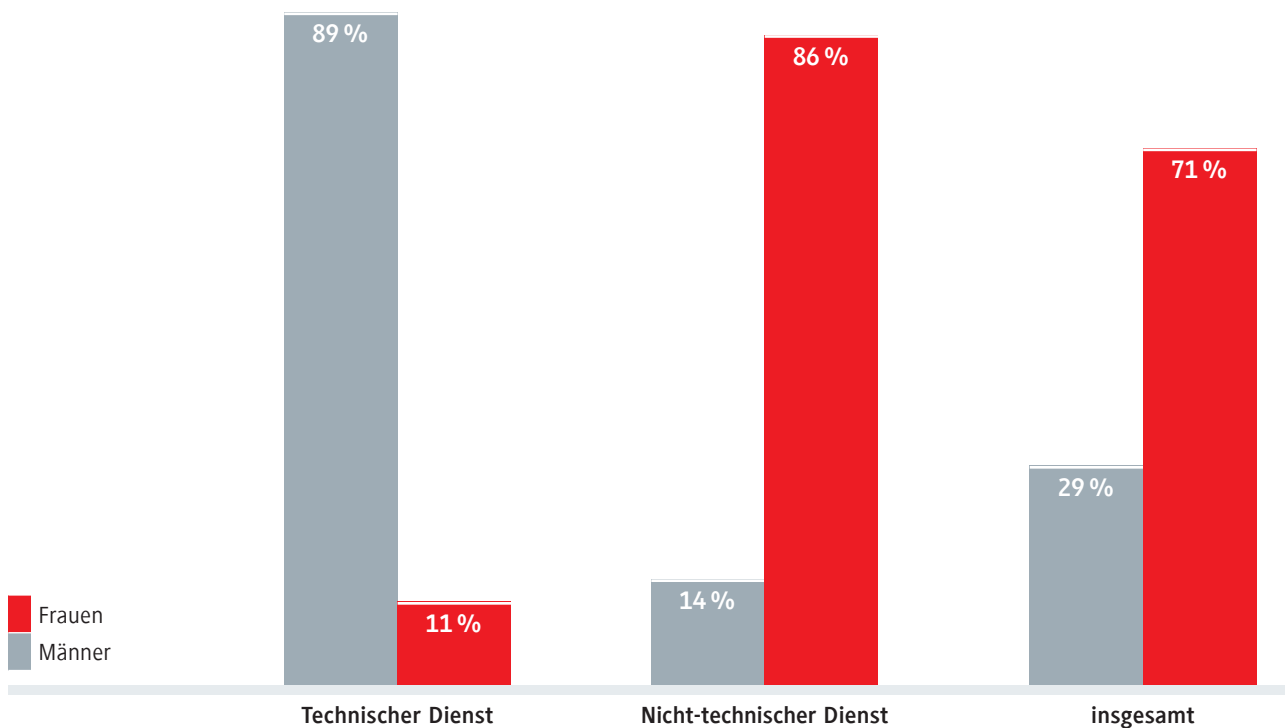


**Dienststarten:**

- 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)**

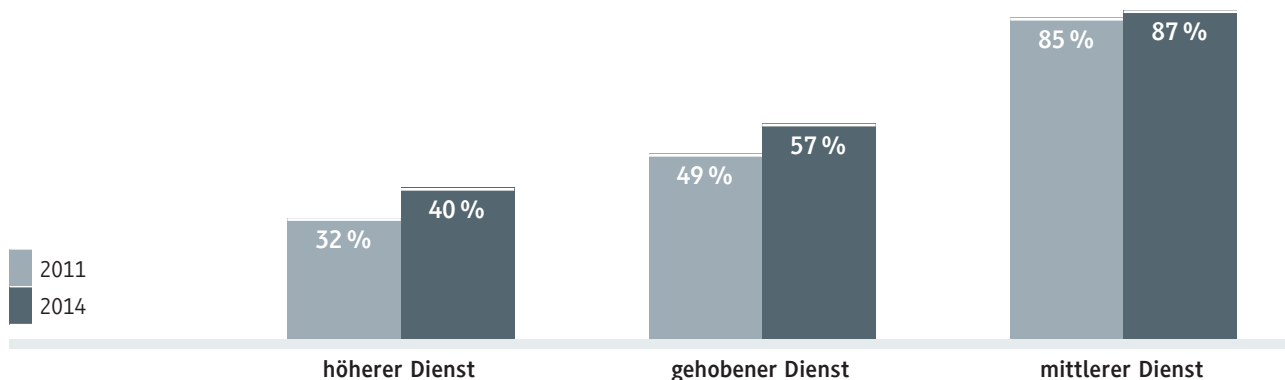

---



### Besoldungs- und Entgeltgruppen:

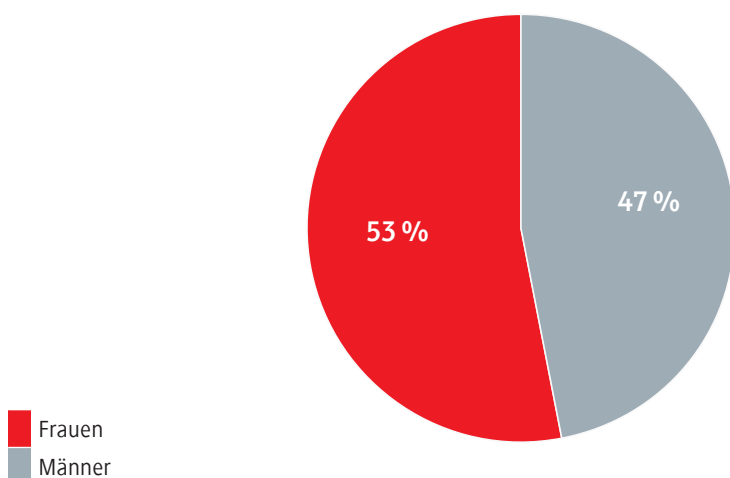
- Nach wie vor Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst trotz Fortschritt zu 2011 (A13–A15/E13–E15: 40 %; 2011: 32 %).
- Mittlerweile starke Vertretung von Frauen im gehobenen Dienst (A9–A13/E9–E13: 57 %; 2011: 49 %).
- Starke Überrepräsentanz von Frauen im mittleren Dienst (A3–A9/E1–E9: 87 %; 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:**

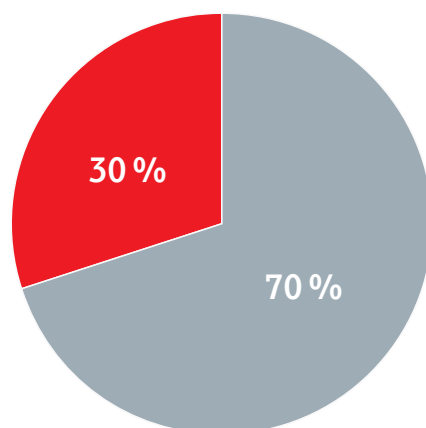
- Begriff „Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ bezieht sich im nichtwissenschaftlichen Bereich gemäß der amtlichen Begründung zu § 4 Abs. 5 ChancenG auf die Position der Kanzlerin, ihrer Stellvertreterin sowie auf die Verwaltungsdirektoren bzw. Verwaltungsdirektorinnen und deren Stellvertreter 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 %).

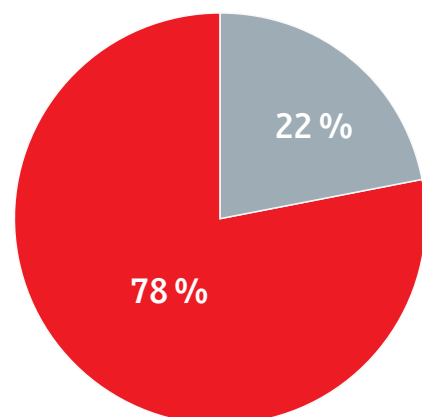
**BESCHÄFTIGTENANTEIL DER DHBW  
IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH  
IN POSITIONEN MIT VORGESETZTEN- UND  
LEITUNGSAUFGABEN:  
KANZLERIN UND VERWALTUNGS-  
DIREKTIONEN**

.....



**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.

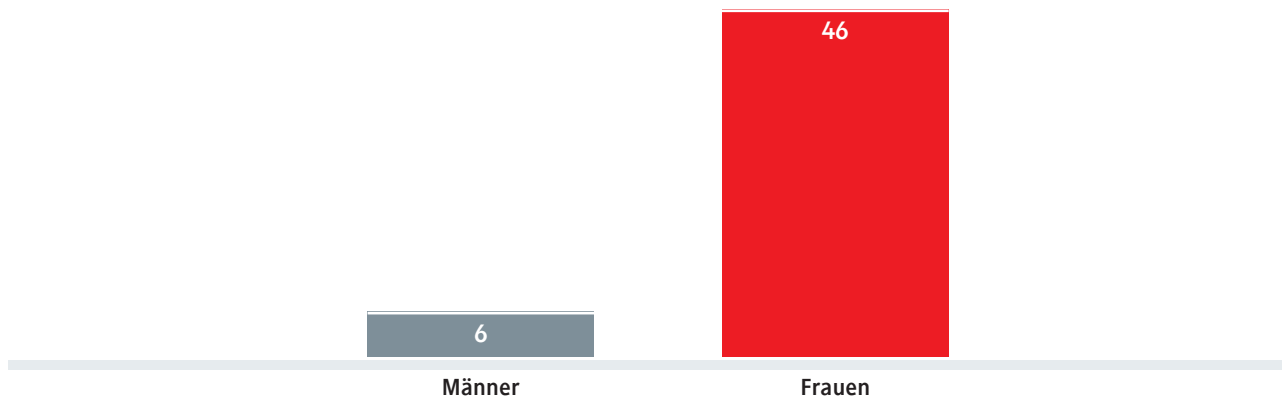


**Beurlaubungen:**

- 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**

---

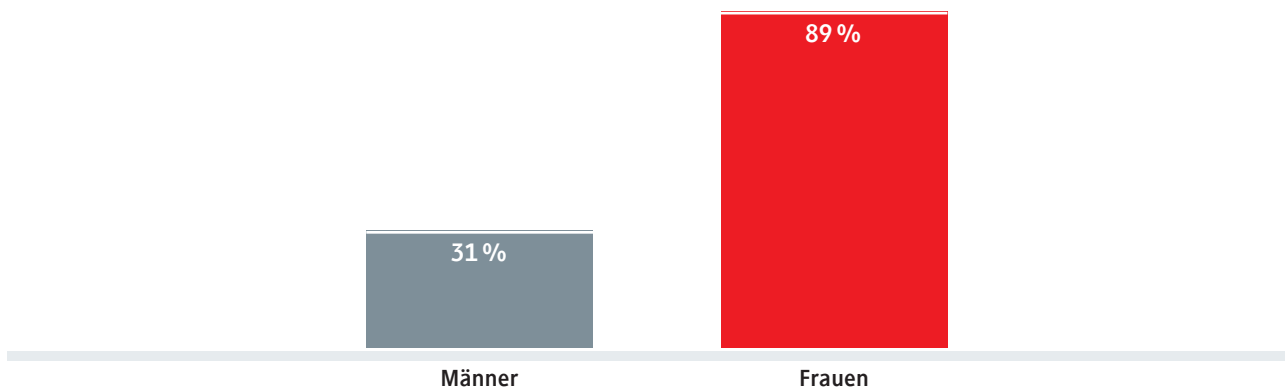


**Auszubildende (gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf):**

- 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.

**VI**

# **ANLAGEN**

ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN FÜR DEN  
WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

## 1 \ Anlagen zum Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich

### ANTEIL DER FRAUEN IN DEN EINZELNEN QUALIFIZIERUNGSSTUFEN

Bitte füllen Sie die folgenden Tabellen 1a bis 1c auf Fakultäts-<sup>1</sup> und Hochschulebene aus. Geben Sie die Zielwerte für eine erhöhte Beteiligung von Frauen in den Tabellen 1 a und 1 b in Prozent an.

Qualifizierungsstufe	Aktuelle Situation / Zielwerte		
	1 Zielwert im vorausgegangenem Gleichstellungsplan (Stand: WS 2009/2010)	2 Aktuelle Situation (Stand: WS 2014/2015)	3 Zielwert* in Prozent Bis 2020 (in %, ca.)
Studierende <sup>2</sup> – Gesamt – Anzahl Frauen – Frauen in % DHBW insgesamt	<b>WS 2009/2010:</b> 25.975 gesamt 11.609 Studentinnen Frauenanteil: 44,7 %	<b>Zielwert:</b> wurde im vergangenen Berichtszeitraum nicht erhoben	33.203 gesamt 14.080 Studentinnen Frauenanteil: 42,4 %  45,00 %
Studierende Fakultät Wirtschaft	Wurde für das WS 2009/2010 nicht gesondert erhoben.	19.650 gesamt 10.307 Studentinnen Frauenanteil: 52,5 %	Mindestens eine paritätische Verteilung beibehalten.
Studierende Fakultät Technik	Wurde für das WS 2009/2010 nicht gesondert erhoben.	11.143 gesamt 1.887 Studentinnen Frauenanteil: 16,9 %	25,00 %
Studierende Fakultät Sozialwesen	Wurde für das WS 2009/2010 nicht gesondert erhoben.	2.410 gesamt 1.886 Studentinnen Frauenanteil: 78,3 %	Mindestens eine paritätische Verteilung beibehalten.

\*) Der Zielwert sollte sich wenn möglich am Kaskadenmodell orientieren

- 1 Sofern es an der Hochschule keine Fakultäten gibt, sollte eine vergleichbare Organisationseinheit in der Tabelle benannt und abgebildet werden, bspw. Fachgruppen an Musik- und Kunsthochschulen.
- 2 Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist.

## ANTEIL DER FRAUEN IN DEN EINZELNEN QUALIFIZIERUNGSSTUFEN

Aktuelle Situation / Zielwerte				
Qualifizierungsstufe	1 Zielwert im vorausgegangenem Gleichstellungsplan (Stand: WS 2009/2010)	Zielwert: (s.o.)	2 Aktuelle Situation (Stand: WS 2014/2015)	3 Zielwert* in Prozent Bis 2020 (in %, ca.)
Absolventinnen <sup>3</sup> – Gesamt – Anzahl Frauen – Frauen in %	<b>Abschluss 2009:</b> 7.044 gesamt 3.138 Absolventinnen Frauenanteil: 44,6 %		<b>Jahrgang 2011:</b> 9.486 gesamt 3.959 Absolventinnen Frauenanteil: 41,7 %	45,00 %
Absolventinnen Fakultät Wirtschaft	<b>Abschluss 2009:</b> 3.908 gesamt 1.984 Absolventinnen Frauenanteil: 50,8 %		<b>Jahrgang 2011:</b> 5.687 gesamt 2.955 Absolventinnen Frauenanteil: 52,0 %	Mindestens eine paritätische Verteilung beibehalten.
Absolventinnen Fakultät Technik	<b>Abschluss 2009:</b> 1.781 gesamt 313 Absolventinnen Frauenanteil: 17,6 %		<b>Jahrgang 2011:</b> 3.129 gesamt 481 Absolventinnen Frauenanteil: 15,4 %	Kommentar: Gegenlenken wegen Differenz zwischen Frauenanteil bei Studie- renden und Absolventen/- innen
Absolventinnen Fakultät Sozialwesen	<b>Abschluss 2009:</b> 423 gesamt 327 Absolventinnen Frauenanteil: 77,3 %		<b>Jahrgang 2011:</b> 670 gesamt 523 Absolventinnen Frauenanteil: 78,1 %	Mindestens eine paritätische Verteilung beibehalten.
Promotionen <sup>4</sup> – Gesamt – Anzahl Frauen – Frauen in %	Promotionen und Habilitationen gibt es an der DHBW nicht.			
Habilitationen <sup>5</sup> – Gesamt – Anzahl Frauen – Frauen in %				

3 Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – Kopfzahlen.

4 Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – nur Universitäten, Pädagogische Hochschulen und Kunsthochschulen.

5 jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12. – nur Universitäten, Pädagogische Hochschulen und Kunsthochschulen

## ANTEIL DER FRAUEN AUF AUSGEWÄHLTEN POSITIONEN IM WISSENSCHAFTLICHEN DIENST SOWIE AUF LEITUNGSEBENE

Qualifizierungsstufe	Aktuelle Situation / Zielwerte		
	1 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: 2010)	2 Aktuelle Situation (Stand: 30.09.2014)	3 Zielwert in Prozent bis 2020
<b>Akademische Mitarbeiterinnen<sup>6*</sup></b>			
– Gesamt			
– Anzahl Frauen			
– Frauen in %			
<b>Akademische Mitarbeiterinnen<sup>7*</sup> in befristeten Arbeitsverhältnissen</b>			
– Gesamt	Eine Abfrage der Daten zu akademischen Mitarbeiterinnen erfolgt derzeit nicht, ist geplant.		
– Anzahl Frauen			
– Frauen in %			
<b>Akademische Mitarbeiterinnen<sup>8*</sup> in Teilzeit</b>			
– Gesamt			
– Anzahl Frauen			
– Frauen in %			
<b>Juniorprofessuren</b>			
– Gesamt	Juniorprofessuren gibt es an der DHBW nicht.		
– Anzahl Frauen			
– Frauen in % <sup>9</sup>			
<b>Frauen auf mittlerer und oberer Leitungsebene<sup>10</sup></b>	<b>Höhere Leitungsebene:</b>	<b>Höhere Leitungsebene:</b>	<b>Höhere Leitungsebene:</b>
– Gesamt	Gesamt: 9	Gesamt: 11	Gesamt: 11
– Anzahl Frauen	Frauen: 0	Frauen: 2	Frauen: 2
– Frauen in %	Frauenanteil: 0,0%	Frauenanteil: 18,2%	Frauenanteil: 18,2%
	<b>Mittlere Leitungsebene:</b>	<b>Mittlere Leitungsebene:</b>	<b>Mittlere Leitungsebene:</b>
	Gesamt: 23	Gesamt: 19	Gesamt: 19
	Frauen: 4	Frauen: 2	Frauen: 2
	Frauenanteil: 17,4%	Frauenanteil: 10,5%	Frauenanteil: 10,5%
	Zielwert bis 2014 nicht erfasst.		

Definition höhere Leitungsebene (Präsident/-in, Rektoren/-innen der Studienakademien) und mittlere Leitungsebene (Vizepräsident/-in, nebenberufliches Präsidiumsmitglied, nebenamtliches Präsidiumsmitglied, Prorektoren/-innen, Dekane/-innen) (hier Berechnung in Köpfen).

6 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; \* in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

7 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; \* in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

8 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; \* in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

9 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen

10 Positionen auf mittlerer (z. B. Dekanate) und höhere Leitungsebene (z. B. Rektorate / Präsidien), vgl. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG; 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen

## ANTEIL DER FRAUEN AUF PROFESSUREN

Bitte füllen Sie die folgende Tabelle auf **Fakultäts<sup>11</sup> und Hochschulebene** aus. Die Zielwerte sollten – angepasst an die jeweilige Situation der Hochschule – so ambitioniert als auch realistisch wie möglich gesteckt und nur wenn im Planungszeitraum realisierbar am Kaskadenmodell orientiert sein. Geben Sie die Zielwerte für eine erhöhte Beteiligung von Frauen hier *absolut* und *in Prozent* an.

Aktuelle Situation / Zielwerte				
Qualifizierungsstufe	1 Zielwert im voraus- gegangenen Gleichstellungsplan (Stand: 01.01.2010)	2 Aktuelle Situation (Stand: 31.12.2014)	3 Im Planungs- zeitraum frei werdende Stellen	4 Zielwert für 2020 (in %, ca.)
<b>Professorinnen<sup>12</sup></b> – Gesamt (in VZÄ) – Anzahl Frauen (in VZÄ) – Frauen in % <b>DHBW gesamt</b>	<b>Stand zum 01.01.2010:</b> 527 Professuren 58,5 Professorinnen Frauenanteil: 11,1% Zielwert bis 2014: 23,0 %	714 Professuren 115 Professorinnen Frauenanteil: 16,1 %	95,0	Zielwert bis 2020: 24 %  Zielwert bis 2030: 30 %
<b>Fakultät Wirtschaft</b>	<b>Stand zum 01.01.2010:</b> 328,0 Professuren 40,5 Professorinnen Frauenanteil: 12,4% Zielwert bis 2014: 24,0 %	439 Professuren 78 Professorinnen Frauenanteil: 17,8 %	58,0	Zielwert bis 2020: 26 %
<b>Fakultät Technik</b>	<b>Stand zum 01.01.2010:</b> 163,5 Professuren 8,0 Professorinnen Frauenanteil: 4,9% Zielwert bis 2014: 21,0 %	228 Professuren 16 Professorinnen Frauenanteil: 7,0 %	32,0	Zielwert bis 2020: 14 %
<b>Fakultät Sozialwesen</b>	<b>Stand zum 01.01.2010:</b> 35,5 Professuren 10,0 Professorinnen Frauenanteil: 28,2 % Zielwert bis 2014: 36,0 %	47 Professuren 21 Professorinnen Frauenanteil: 44,7 %	5,0	Zielwert bis 2020: 48 %

11 Sofern es an der Hochschule keine Fakultäten gibt, sollte eine vergleichbare Organisationseinheit in der Tabelle benannt und abgebildet werden, bspw. Fachgruppen an Musik- und Kunsthochschulen.

12 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen



## ANTEIL DER FRAUEN IN DEN BERUFUNGSVERFAHREN

Für den vorausgegangenen Planungszeitraum sollte für die Berufungsverfahren **fakultätsweise<sup>13</sup> und auf Hochschulebene** ausgewiesen werden, wie sich die Frauenanteile bei den Bewerbungen, Platzierungen, Ruferteilungen und Ernennungen entwickelt haben.

**Berufungsverfahren W3, W2 und W1-Professuren (Jahre 2010–2011, 2013–2014 gesamt; Daten von 2012 fehlen, s. u.)**

DHBW gesamt	Bewerbungen				Bewerbungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen			
	insgesamt	Männer	Frauen		insgesamt	Männer	Frauen	
		absolut	absolut	in %		absolut	absolut	in %
Professur (W2)	4749	3945	804	16,9 %	676	538	138	20,4 %
Professur (W3)	217	177	40	18,4 %	51	43	8	15,7 %

DHBW gesamt	Ernennungen				Ersternennungen (in den Jahren 2013–2014)			
	insgesamt	Männer	Frauen		insgesamt	Männer	Frauen	
		absolut	absolut	in %		absolut	absolut	in %
Professur (W2)	230	182	48	20,9 %	152	116	138	23,7 %
Professur (W3)	23	19	4	17,4 %	1	0	1	100,0 %

Anm.: Im Jahr 2012 wurden keine Zahlen zu den Bewerbungen, Listenplätzen, Ruferteilungen und Ernennungen erhoben. An der DHBW gibt es keine W1-Professuren. Die Daten werden derzeit nicht gesondert nach Fakultäten erhoben.

<sup>13</sup> Sofern es an der Hochschule keine Fakultäten gibt, sollte eine vergleichbare Organisationseinheit in der Tabelle benannt und abgebildet werden, beispielsweise Fachgruppen an Musik- und Kunsthochschulen.

	Ruferteilungen			
	insgesamt	Männer	Frauen	
		absolut	absolut	in %
	298	236	62	20,8 %
	21	17	4	19,1 %

	Zusammensetzung Berufungskommission			
	Mitglieder	Männer	Frauen	
	insgesamt	absolut	absolut	in %

Wurde nicht erhoben.

## 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>