

Gleichstellungsplan

2021–2025

Inhalt

EINLEITUNG	119	TEIL II: GLEICHSTELLUNGSPLAN NICHTWISSENSCHAFTLICHER BEREICH	132
TEIL I: GLEICHSTELLUNGSPLAN WISSENSCHAFTLICHER BEREICH	120	1 STRUKTURELLE VERANKERUNG DER CHANCENGLEICHHEITSARBEIT	132
1 STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT, AKTEUR*INNEN, ZUSTÄNDIGKEITEN	120	2 BESTANDSAUFNAHME UND BEWERTUNG DES VORANGEGANGENEN PLANUNGSZEITRAUMS	132
2 ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS AN PROFESSUREN UND FÜHRUNGS- POSITIONEN	120	3 BESTIMMUNG VON ENTWICKLUNGS- ZIELEN	134
2.1 Situationsanalyse und Gleichstellungs- ziele zur Zielgruppe der Professorinnen	120	4 UMSETZUNGSSTRATEGIE	135
2.2 Umsetzungsstrategien zur Professorinnengewinnung	121	4.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen	135
2.3 Erhöhung des Anteils der Frauen auf Leitungsebene sowie in Gremien	123	4.2 Sonstige Personalentwicklungs- maßnahmen	135
2.4 Förderung von Nachwuchswissen- schaftlerinnen	124	5 ZUSAMMENFASSUNG	136
3 ERHÖHUNG DES ANTEILS VON STUDENT- INNEN IN FÄCHERN, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND	125	TEIL III: VEREINBARKEIT VON BERUF, WISSENSCHAFT UND FAMILIE	137
3.1 Situationsanalyse und Gleichstellungs- ziele zur Zielgruppe der Studentinnen	125	ANLAGEN ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN	138
3.2 Umsetzungsstrategien zur Studentinnengewinnung	126		
3.3 Förderung von Studentinnen	127		
4 WEITERENTWICKLUNG UND QUALIFIZIE- RUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT	128		
4.1 Situationsanalyse und Gleichstellungs- ziele zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit	128		
4.2 Umsetzungsstrategien zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit	128		

Einleitung

An der DHBW sind, wie im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG BW) vorgesehen, Gleichstellung für den wissenschaftlichen Bereich und Chancengleichheit für den nichtwissenschaftlichen Bereich organisatorisch und personell voneinander getrennt¹. Auch der vorliegende Plan ist in diese zwei Bereiche untergliedert; ein dritter Teil umfasst beide Bereiche und widmet sich der Vereinbarkeit von Familie² und Beruf/Studium.

Der Hochschulpersonalrat der DHBW wurde bei der Erstellung und Anpassung des vorliegenden Gleichstellungsplans für den nichtwissenschaftlichen Bereich gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG beteiligt.

¹ Die rechtliche Grundlage für die Gleichstellungsarbeit bildet § 4 des LHG BW (und betrifft Gleichstellung für den wissenschaftlichen Bereich, d. h. Studierende, Professor*innen, Akademische Mitarbeiter*innen). Dem Bereich Chancengleichheit ist das Chancengleichheitsgesetz § 5 zugrunde gelegt (und betrifft Gleichstellung für den nichtwissenschaftlichen Bereich, d. h. Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich).

² Der Begriff „Familie“ wird dabei über das klassische Verständnis der Kernfamilie hinaus im weiteren Sinn als nachvollziehbare, auf Dauer angelegte Übernahme sozialer Verantwortung verstanden.

Teil I Gleichstellungsplan wissenschaftlicher Bereich

1 STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT, AKTEUR*INNEN, ZUSTÄNDIGKEITEN

Die Gleichstellungsstrategie der DHBW sieht Gleichstellung als wesentliche Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen, in allen Strukturen sowie bei allen Entscheidungen der Hochschule (vgl. SEP Kap. 1.3). Das Präsidium und die Rektorate an den Standorten verstehen Gleichstellung als Führungsaufgabe. Dieser Leitgedanke ist nun auch im 4. HRÄG verankert. Die Hochschulleitung wird durch die engagierte Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler und dezentraler Ebene, der Gleichstellungskommission (GSK) als Gremium sowie des Gleichstellungsbüros im Präsidium unterstützt. Darüber hinaus versteht die DHBW Gleichstellung als klaren Auftrag an **alle** Mitglieder und Angehörige unserer Hochschule.

2 ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS AN PROFESSUREN UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN

2.1 SITUATIONSANALYSE UND GLEICHSTELLUNGS- ZIELE ZUR ZIELGRUPPE DER PROFESSORINNEN

Der Professorinnenanteil an der DHBW liegt Stand 1.12.2019 bei 18,5 %³. Damit konnten zwar im vergangenen Planungszeitraum kontinuierlich jährliche Steigerungen verzeichnet werden (vgl. 12.2014: 16,1 %), der Zielwert von 24 % konnte allerdings nicht erreicht werden⁴.

Die DHBW hält in den nächsten fünf Jahren an diesem Ziel fest. Um die 24 % zu erreichen, müssten bei gleichbleibender Anzahl an Professuren 42 Professoren durch Professorinnen ersetzt werden. Dies würde bedeuten, dass sich bei 5,6 % aller Professuren eine Änderung der Geschlechtsverteilung, zugunsten

von Professorinnen, ergibt. Eine weitere Option wäre, zusätzlich 55 Professorinnen einzustellen. Würden alle derzeit verfügbaren Stellen besetzt, so müssten in rund 70 % der Fälle Frauen zur Professorin ernannt werden. Dies wäre gemessen am vergangenen Planungszeitraum sehr ambitioniert, da es in diesem mehr als 200 Neuberufungen gab bei einem Frauenanteil von 25 %.

Der entscheidende Schlüssel ist eine Vielzahl von Berufungen von Frauen bei Neuberufungen durch Personalwechsel **sowie** auf neu geschaffenen Stellen. Es gilt, ein ganzes Bündel an Maßnahmen und strukturellen Verbesserungen umzusetzen (s. 2.2.), was mit dem Engagement aller Mitglieder der Hochschule – insbesondere auch von den Personen in Leitungsfunktionen – gelingen wird.

Gemäß § 4 Absatz 5 Satz 3 LHG orientieren sich die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen Dienst (Stichwort Kaskadenmodell). In der Grafik sind dazu die Studentinnenanteile als Vergleichsgröße aufgezeigt (weitere Angaben hierzu s. Kap. 3): Dabei wird deutlich, dass besonders großer Handlungsbedarf in den Studienbereichen Technik (aufgrund des bisher sehr geringen Frauenanteils) und Wirtschaft (aufgrund der großen Differenz zwischen Studentinnen- und Professorinnenanteil) besteht. Die DHBW selbst besitzt kein eigenes Promotionsrecht, weshalb die Zielgröße Doktorandinnen nicht als Vergleichsgröße im Rahmen des Kaskadenmodells herangezogen werden kann.

Erstmals wird der Studienbereich Gesundheit in diesem Struktur- und Entwicklungsplan gesondert ausgewiesen; bisher waren Gesundheitsstudiengänge einem der anderen drei Studienbereiche zugeordnet.

³ Zur Übersicht aller hier erläuterten Kennzahlen mit Stand 1.12.2019 vgl. Anlage 2.

⁴ Eine Übersicht der im Einzelnen durchgeführten Maßnahmen und Pilotprojekte (d. h. Frage der Erreichung qualitativer Ziele) findet sich in Anlage 1.

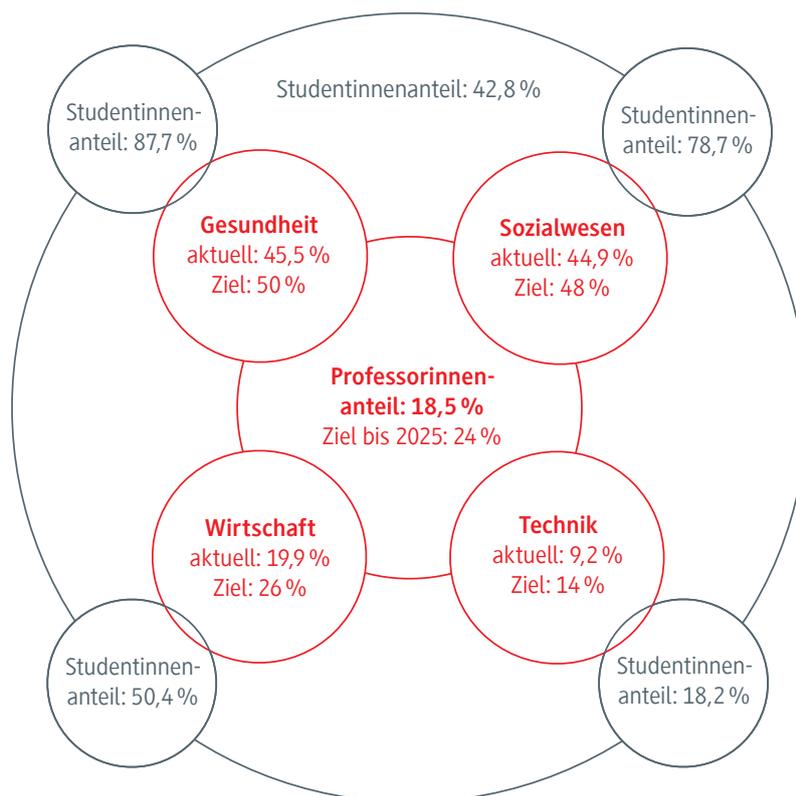


Abb. 1: Professorinnenanteil aktuell sowie Zielwerte bis 2025 (inkl. Vergleichsgröße Studentinnenanteil), Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2019.

Insgesamt konnte in allen drei bisherigen Studienbereichen der Frauenanteil leicht gesteigert werden, wobei ein Vergleich der Prozentzahlen zum vergangenen Bericht aufgrund der Einführung des vierten Studienbereichs Gesundheit nur bedingt aussagekräftig ist.

2.2 UMSETZUNGSSTRATEGIEN ZUR PROFESSORIN- NENGEWINNUNG

Zur Professorinnengewinnung setzt die DHBW insbesondere auf die verstärkte Umsetzung von Gleichstellungszielen in Berufungsverfahren. Hierunter ist zum einen die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und Vorgaben der Landesregierung im Rahmen des „Hochschulfinanzierungsvertrags Baden-Württemberg 2015–2020“ zu nennen, zum anderen die Realisierung weiterer konkreter Maßnahmen zur Erhöhung des Bewerberinnenanteils in Berufungsverfahren bzw. des Anteils der Neuberufenen⁵:

⁵ Die dargelegten Ziele und Maßnahmen basieren auf den gesetzlichen Vorgaben des Landeshochschulgesetzes (§ 4 LHG BW, s. auch Änderungen des 4. HRÄG) zur umfassenden und frühzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren und auf den erstellten und als verbindlich erklärten „Standards für gendergerechte Berufungsverfahren an Hochschulen in Baden-Württemberg“.

Ziele und Maßnahmen zur Professorinnengewinnung

- Erhöhung des Anteils an Professorinnen auf 24 %
- Qualifizierung geschlechtergerechter Berufungsverfahren, u. a. durch:
 - Erstellung eines neuen gendergerechten Berufungsleitfadens
 - Einführung neuer Standards in Berufungsverfahren (s. u.)
- Im Rahmen des Aufbaus des Academic Career Centers (ACC)⁶ ist zu prüfen, ob Tandemprofessuren möglich sind.
- Weiterentwicklung Monitoring und Dokumentation des Frauenanteils
- Formulierung konkreter Ziele für den Professorinnenanteil für die Studienakademien und Studienbereiche und Überprüfung. Eine Verknüpfung mit Leistungsanreizen wird aktuell geprüft.
- Fortführung des verpflichtenden Fortbildungsangebots für Berufungskommissionen, unter stetiger Fortentwicklung
- Marketingkampagne zum Berufsbild DHBW Professorin sowie zielgruppengerechtes Marketing im Allgemeinen
- Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten erhöhen von 23,7 % auf 25 % sowie Förderung und Personalentwicklung von weiblichen Lehrbeauftragten

Zur Konkretisierung der Standards für gendergerechte Berufungsverfahren, die zudem in den neuen Berufungsleitfaden einfließen:

- **Paritätische Besetzung der Berufungskommissionen**
- **Phase der Denomination und Stellenausschreibung (inkl. Formulierung von Auswahlkriterien):** Formulierung der Ausschreibungstexte, die Männer und Frauen adressieren, fachliche, methodische und persönliche Auswahlkriterien für die Bewerber*innen sind klar formuliert, maximale Transparenz bei der Beurteilung
- **Phase des Active Recruiting:** Bei den mit der Ausschreibung befassten Stellen und in den Berufungskommissionen wird ein Prozess zur Aktiven Rekrutierung von Frauen für

Professuren dauerhaft implementiert: Gezielte, institutionalisierte Suche nach Bewerberinnen über interne und externe Netzwerke sowie persönliche Ansprache (gemäß Leitfaden Active Recruiting und dessen obligatorischer Nutzung).

- **Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgespräche:**

Bei der Beurteilung der Bewerbungsunterlagen sind Verzögerungen im akademischen Werdegang durch Schwangerschaft/Geburt, Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger wertschätzend zu relativieren. Vorab erstellter Fragenkatalog an alle Kandidat*innen.

- **Erstellung des Berufungsvorschlags, Qualitätssicherung im Verfahren:**

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten: Bei allen Verfahren, zukünftig auch ohne Bewerbung von Frauen, ist ein Gutachten zu erstellen (z. B. zu Fragen der Ausschreibung oder Active Recruiting). Zudem wird die Stellungnahme ab sofort dem Exekutivausschuss des Präsidiums und dem Senat verpflichtend vorgelegt.

Bestätigung der Einhaltung von Gleichstellungsstandards durch Berufungskommissionsvorsitzende*n (ist dem Formblatt⁷

beizulegen): Es sollte geprüft werden, ob in jedem Verfahren die Einhaltung von Standards in Berufungsverfahren zudem in Form einer verbindlich zu füllenden Checkliste von dem*der Berufungskommissionsvorsitzenden bestätigt werden sollte.

Bei Missachtung der gendergerechten Standards behalten sich Präsidium und Hochschulgremien vor, ein Verfahren/einen eingereichten Berufungsvorschlag zurückzuweisen.

⁶ Siehe SEP Kap 11.1.2.

⁷ Formblatt zur Erteilung des Einvernehmens bei Berufungen, Vorlage des MWK.

- **Möglichkeit bei noch fehlenden Berufungsvoraussetzungen:**
Auftrag an die Berufungskommissionen zur Nutzung der Möglichkeit einer Professur auf Zeit (s. § 47 Absatz 3 LHG im 4. HRÄG).

2.3 ERHÖHUNG DES ANTEILS DER FRAUEN AUF LEITUNGSEBENE SOWIE IN GREMIEN

SITUATIONSANALYSE UND GLEICHSTELLUNGSZIELE BEI FRAUEN AUF LEITUNGSEBENEN/IN DEN GREMIEN:

Auf der zentralen Leitungsebene⁸, d. h. Exekutiv-ausschuss des Präsidiums (Präsident*in, Vizepräsident*in, Kanzler*in sowie nebenamtliches und nebenberufliches Präsidiumsmitglied) plus Rektor*innen und Direktor*in CAS, beträgt der Frauenanteil 20 %. Auf der dezentralen Leitungsebene – das sind an der DHBW Prorektor*innen, Leitungen Außenstellen, Studienbereichsleitungen, CAS-Fachbereichsleitungen und Leitung ZHL – besteht ein Frauenanteil von 9 %. Zentrales gleichstellungspolitisches Ziel der DHBW ist weiterhin die Erhöhung der Frauenanteile auf den Leitungsebenen – Ziele bis 2025: 33 % (d. h. zwei Frauen mehr) auf der zentralen, 22 % (d. h. drei Frauen mehr) auf der dezentralen Leitungsebene.

Wichtig ist auch der Blick auf den Anteil an Professorinnen mit Leitungsfunktion: Der Frauenanteil unter den Professuren mit Studiengangleitung macht DHBW-weit 16 % aus. Die Verteilung auf die Studienbereiche variiert dabei sehr: 34,8 % im Studienbereich Sozialwesen und 62,5 % in Gesundheit – wohingegen es nur 17,1 % im Studienbereich Wirtschaft und 7,8 % in Technik sind. Dabei wird

auch deutlich, dass der Anteil an Professorinnen mit SGL jeweils niedriger ist als der Anteil der Professorinnen (außer im Studienbereich Gesundheit, denn hier haben alle Professorinnen, aber nicht alle Professoren eine SGL inne). Ziel für die kommenden fünf Jahre ist, den Anteil der Frauen mit SGL auf 18 % zu erhöhen. Das wären bei gleichbleibender Grundgesamtheit acht Frauen mehr (dies macht 2,2 % aller SGL aus).

In 2019 erfolgte die Wahl des zentralen Senats. Dem neu zusammengesetzten Gremium gehören jetzt 48,9 % Frauen an (im vorherigen Senat betrug der Frauenanteil nur 17,1 %). Der aus dem alten Chancengleichheitsgesetz⁹ abgeleitete Zielwert von 40 % konnte mehr als erreicht werden.

Die im LHG festgeschriebene Frauenquote von 40 % in Hochschulräten (bezogen auf die Perspektivenvertreter*innen) und damit der eigens gesetzte Zielwert im vergangenen Gleichstellungsplan wurde mit einem Frauenanteil von 44 % im Aufsichtsrat der DHBW erreicht. Somit liegt in den zunehmend paritätisch besetzten Gremien großes Potenzial, um die Gleichstellungsziele zu erreichen und die weitere Gleichstellungsarbeit zu unterstützen.

In den Fachkommissionen liegen wie beim Professorinnenanteil in den Studienbereichen große Unterschiede vor: In den Fachkommissionen¹⁰ Sozialwesen und Gesundheit sind Frauen stark vertreten (31,3 % und 45,8 %; jeweils inkl. ZGB qua Amt). Hingegen beträgt in den Fachkommissionen Wirtschaft und Technik der Frauenanteil nur 14 % und 16,2 % (ebenfalls inkl. ZGB qua Amt). Hier besteht folglich deutlicher Handlungsbedarf zur stärkeren Einbindung der weiblichen Perspektive bei den Entschei-

⁸ Die Einteilung der Leitungsebenen folgt nun der Logik zentral/dezentral (anstatt höhere/mittlere LE), da es eher der Leitungsstruktur der DHBW entspricht. Zudem wird hier der*die Kanzler*in mitgezählt, da er*sie Führungsverantwortung für den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich hat.

⁹ Mit Stand 2014.

¹⁰ Im Studienbereich Gesundheit gab es bis ins Jahr 2020 hinein nur ein sog. „Fachgremium“, das aber inzwischen auch Fachkommission ist.

dungen in den Studienbereichen.

Die Gleichstellungskommission (als Beraterin der Ausschuss des Senats nach § 19 Absatz 1 Satz 5) setzt sich aus den Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen auf zentraler und dezentraler Ebene zusammen. Der Frauenanteil beträgt hier 96,6 %. Die rechtlichen Vorgaben des Landeshochschulgesetzes sowie der Grundordnung der DHBW bewirken, dass das Gremium fast ausnahmslos mit Frauen besetzt ist (s. § 4 Abs. 2 LHG sowie § 30 Abs. 2 Grundordnung der DHBW). In der Gleichstellungskommission aktiv sind zudem fünf weitere Beschäftigte (darunter vier Frauen) aus der Verwaltung der Hochschule, insbesondere dem Gleichstellungsbüro im Präsidium, dem auch die Organisation und Begleitung des Gremiums zukommt.

UMSETZUNGSSTRATEGIEN ZUR ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS AUF LEITUNGSEBENE/IN DEN GREMIEN:

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist weiterhin zentrales gleichstellungspolitisches Ziel der DHBW. Dies ist in der Umsetzung wesentlich mit der Erhöhung der Gesamtzahl von Professorinnen an der DHBW verknüpft. Zudem sollen durch folgende weitere Maßnahmen Frauen für Führungspositionen/Gremien gewonnen werden:

Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Leitungsebene/in den Gremien

- 33 % Frauenanteil auf der zentralen Leitungsebene, 22 % Frauenanteil auf der dezentralen Leitungsebene.
Professorinnen mit SGL-Funktion: 18 %
Senat: paritätische Verteilung
Aufsichtsrat: paritätische Verteilung bezogen auf die Perspektivenvertreter*innen
Fachkommissionen: Technik und Wirtschaft 20 %, Sozialwesen 38 %, Gesundheit paritätische Verteilung
- Anwendung des Berufungsleitfadens (s. o.) auch in Findungskommissionen (Besetzung der Leitungsfunktionen)

- Aktive Rekrutierung (s. o.) von externen Bewerberinnen auf Führungspositionen
- Frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren auf Führungspositionen
- Marketing-/Plakatkampagnen im Vorfeld von Gremienwahlen oder zur Anwerbung weiblicher Führungskräfte
- Prüfung von Zielquoten und/oder Anreizsystemen für die Zielerreichung des Frauenanteils in Führungsebenen
- Angebot von Workshops und Empowerment-Programmen für Professorinnen, um sie auf Führungsaufgaben vorzubereiten.
- Prüfung, ob die Fortbildung für Berufungskommissionen (s. o.) auch für Mitglieder der Findungskommissionen angeboten werden kann.
- Erhöhung des Anteils der Studiengangleiterinnen, da bei interner Besetzung von Führungspositionen meist die Erfahrungen einer Studiengangleitung erwünscht bzw. förderlich sind. Im Rahmen des Aufbaus des Academic Career Centers (ACC) ist zu prüfen, ob Tandemleitungen möglich sind.

2.4 FÖRDERUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

SITUATIONSANALYSE UND GLEICHSTELLUNGSZIELE ZUR ZIELGRUPPE DER NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN:

Das akademische Personal (ohne die Gruppe der Professor*innen) ist mit knapp über 100 Personen keine große Gruppe an der DHBW. Frauen sind hier stark vertreten (55,4 %). Die Gleichstellungsbeauftragte wird von Anfang an über geplante Stellenausschreibungen informiert und hat das Recht, an der Vorauswahl der Bewerber*innen und an den Auswahlgesprächen teilzunehmen. Sie wirkt bei der Entscheidung über die Besetzung der Stellen mit, um ein geschlechtergerechtes Verfahren zu gewährleisten.

Die DHBW hat für diese Zielgruppe aufgrund der Gruppengröße bisher keine großen strategischen Entscheidungen zur Fortentwicklung generell und zum Frauenanteil im Besonderen getroffen. In der Gleichstellungsarbeit der DHBW, insbesondere im Rahmen des Professorinnenprogramms II (PP II), wurden Nachwuchswissenschaftlerinnen allerdings

als wichtige Zielgruppe definiert, um den Pool an berufungsfähigen Frauen zu vergrößern. Mit dem IPF-Programm können an der DHBW Promovierende gefördert werden. Hier soll auf eine gendergerechte Verteilung geachtet werden.

UMSETZUNGSSTRATEGIEN ZUR FÖRDERUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN:

Um die paritätische Verteilung beizubehalten, ist es zum einen wichtig, Forschungsstrukturen ggf. zu schärfen (s. auch Kap. 4), zum anderen plant die DHBW eine Reihe konkreter Maßnahmen zur Anwerbung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen:

Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Ziel bis 2025: paritätische Verteilung beibehalten, Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Verknüpfung Zielebenen: Erhöhung des Anteils von weiblichen Lehrbeauftragten sowie von Nachwuchswissenschaftlerinnen → Mehr Lehraufträge an Frauen vergeben, um ihnen die für eine Berufung wichtige Lehrerfahrung zu ermöglichen; prüfen, ob hier gemeinsame Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden können.
- Datenerhebung zu den Frauenanteilen an den kooperativ Promovierenden
- Aktive Rekrutierung von Bewerberinnen auf Promotionsstellen (durch die ausschreibenden Stellen, analog zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen auf Professuren) und Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten in das Bewerbungsverfahren
- Verstärkung der wirkungsstärksten Pilotprojekte/Maßnahmen (s. o.), Workshops zur Stärkung von Frauen/Ermutigung für Wissenschaftslaufbahn

3 ERHÖHUNG DES ANTEILS VON STUDENTINNEN IN FÄCHERN, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND

3.1 SITUATIONSANALYSE UND GLEICHSTELLUNGSZIELE ZUR ZIELGRUPPE DER STUDENTINNEN

Mit Beginn des WS 2019/20 verzeichnet die DHBW 33.173 immatrikulierte Studierende, davon 14.226 Studentinnen. Dies entspricht einem Anteil von 42,8 %. Im Vergleich zum WS 2014/15 ist diese Quote um 0,4 %-Punkte nur sehr leicht gestiegen; der im Gleichstellungsplan 2015–2020 verankerte Zielwert von 45 % konnte nicht erreicht werden. Im bundesweiten (49,3 %) sowie landesweiten (48,5 %) Vergleich, schneidet die DHBW somit schlechter ab. Die weiterhin angestrebte Steigerung des Studentinnenanteils soll insbesondere durch die Erhöhung des Studentinnenanteils im Studienbereich Technik und durch das Instrument einer stärkeren Verankerung der Gleichstellung im internen Akkreditierungsprozess erreicht werden.

In den vier Studienbereichen der DHBW unterscheiden sich die Frauenanteile innerhalb der Studierendenschaft stark, siehe Abb. 2.

Der leichte Rückgang bei den Studentinnenanteilen im Bereich Wirtschaft hängt damit zusammen, dass infolge des neu eingeführten vierten Studienbereichs Gesundheit ein „Umhängen“ von Studiengängen aus den bereits etablierten Studienbereichen in den neuen Studienbereich vollzogen wurde. Ein vollständig aussagekräftiger Vergleich zur Entwicklung der Frauen-/Männeranteile in den jeweiligen Studienbereichen ist deshalb erst in den Folgejahren möglich.

Die im letzten Gleichstellungsplan 2015–2020 ausgegebene Zielmarke von 25 % weiblicher Studierender im Studienbereich Technik wird für den nachfolgenden Zeitraum 2021–25 übernommen. Die

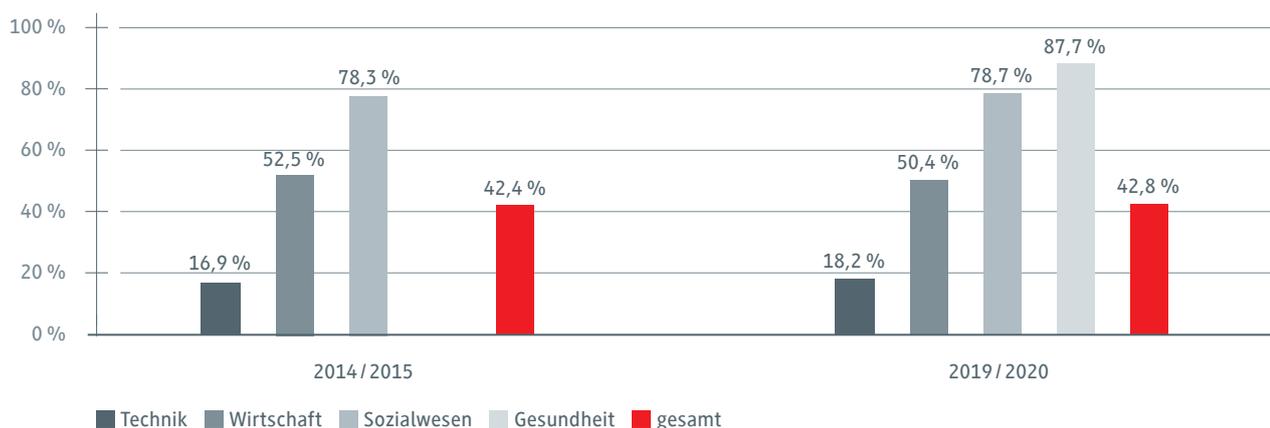


Abb. 2: Studentinnenanteile DHBW, Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.10.2019.

angestrebte Steigerung um knapp 7 Prozentpunkte kann in den folgenden fünf Jahren nur durch eine Intensivierung, Optimierung, Bündelung und Ausweitung der bereits verfolgten genderorientierten Ansätze in der Studierendenakquise erreicht werden (vgl. Anlage 1). Für die Studienbereiche Wirtschaft, Sozialwesen und Gesundheit bleibt die Zielvorgabe einer paritätischen Verteilung erhalten.

Der Anteil an Absolventinnen ist seit Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums von 41,7 % auf 44,7 % gestiegen (WS 2014/15–WS 2019/20). Damit ist eine klare Steigerung zu verzeichnen, der damals ausgegebene Zielwert von 45 % konnte fast erreicht werden. Der Zielwert für die nächsten fünf Jahre liegt nun bei 48 %.

Der Anstieg insgesamt spiegelt sich in den Anstiegen der Absolventinnenanteile für die einzelnen Studienbereiche wider. Die größte Steigerungsrate mit 4,5 %-Punkten (von 15,4 % auf 19,9 %) weist der Studienbereich Technik auf. Dies kann als Erfolg der eingesetzten gleichstellungspolitischen Maßnahmen gedeutet werden. Ein Blick auf den Jahrgang mit Studienbeginn in 2016 zeigt, dass die Abbrecherinnenquote im Studienbereich Technik sehr gering ist: 18,8 % Frauenanteil unter den Studienanfänger*in-

nen zum WS 2016/2017 und 19,9 % Frauenanteil unter den Absolvent*innen des Abschlussjahrgangs 2019/2020.

Bei den bereits mindestens paritätisch verteilten Studienbereichen Wirtschaft und Sozialwesen ist eine geringere Steigerung von 1,1 %-Punkten (auf 53,1 %) bzw. 0,4 %-Punkten (auf 79,5 %) zu verzeichnen. Für den neuen Studienbereich Gesundheit werden die ersten Zahlen der Absolvent*innen im Jahr 2022 vorliegen.

3.2 UMSETZUNGSSTRATEGIEN ZUR STUDENTINNENGEWINNUNG

Im vergangenen Berichtszeitraum wurde eine Vielzahl an Maßnahmen zur Studentinnengewinnung durchgeführt (vgl. Anlage 1). Mit ihrer Umsetzung wurde das Ziel verfolgt, Schülerinnen die Möglichkeit zu bieten, sich über ein MINT-Studienfach zu informieren, erste praktische Arbeiten auszuprobieren, Hemmnisse abzubauen und dadurch der Entscheidung für ein MINT-Studienfach an der DHBW ein Stück näher zu kommen.

Für eine „Planung einer konzeptionellen Neuausrichtung genderorientierter Studierendenakquise“, wie im letzten Gleichstellungsplan gefordert

(2015–2020: 301), bedarf es in einem nächsten Schritt einer ausführlichen Evaluierung dieser Pilotprojekte. Auf Basis dieser Erfahrungen ist bis Ende 2025 ein DHBW-weites Gesamtkonzept MINT-Schülerinnenrecruiting zu erarbeiten und zu etablieren.

Ziele und Maßnahmen zur Studentinnengewinnung

- Vorrangige gleichstellungspolitische Ziele
 - Erhöhung des Studentinnenanteils auf 45 %
 - Erhöhung des Studentinnenanteils im Studienbereich Technik auf 25 %
 - Beibehaltung einer paritätischen Verteilung in den Studienbereichen Wirtschaft, Sozialwesen, Gesundheit
- Verstärkte Kooperationen mit Schulen, z. B. durch
 - Mentoringprogramme für Schülerinnen
 - Bildung von Schülerinnen/Studentinnen-Tandems zur Förderung neuer Kooperationen
- Verankerung der Gleichstellung im internen Akkreditierungsprozess
- Gender- und diversitätssensible Kommunikation/Zielgruppenmarketing sowie mediale Präsentation von Role Models aus dem MINT-Bereich
- Insgesamt: Verstärkung des Dialogs mit Dualen Partnern
- Prüfauftrag: Akzeptanz/Nutzen von rein weiblichen Kursen in technischen Studiengängen

Ein entscheidender Schlüssel zum Erfolg für die Erhöhung der Studentinnenquote in technischen Studiengängen sind, wie im Falle der Professorinnengewinnung, weibliche Identifikationsfiguren, sog. Role Models. Die Studienfachwahl erfolgt häufig in der Ober- oder bereits in der Mittelstufe, mit der Auswahl der Leistungsfächer. In dieser Phase sind Schülerinnen für ein technisches Studium zu motivieren und zu begeistern. Insbesondere durch den (informellen) Austausch mit MINT-Studentinnen und -Professorinnen/-Dozentinnen lässt sich ein konkretes Bild über die Inhalte und Karrierechancen eines Technikstudiums vermitteln. Daher sollen im Rahmen von Schülerinnenmentoring und Studentinnen-Schülerintandems die Kooperationen mit Schulen auf- und weiter ausgebaut werden.

Ein weiteres wichtiges Instrument ist die stärkere Verankerung der Gleichstellung im internen Akkreditierungsprozess als Instrument der Qualitätssicherung der DHBW. Der 4-stufige interne Akkreditierungsprozess ist um verschiedene inhaltliche und strukturelle Anpassungen modifiziert worden, wie etwa gendergerechte Zusammensetzung der Mitglieder der Curriculumswerkstatt und eine Handreichung zur Integration genderrelevanter Aspekte.

Darauf aufbauend ist für die technischen Studiengänge eine gender- und diversitätssensible Kommunikation auszugestalten. In diesem Zusammenhang bietet es sich auch an, weiterhin Role Models aus dem MINT-Bereich (Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen, Dozentinnen) im Rahmen von zielgruppenspezifischen Marketingkampagnen zu präsentieren.

Darüber hinaus ist zu prüfen, ob das Angebot rein weiblicher Kurse in technischen Studiengängen Berührungspunkte seitens der Schülerinnen verringern kann. Hierfür ist ein intensiver Dialog in den Fachkommissionen mit den Dualen Partnern zu führen. Seit November 2019 wird in dem vom MWK geförderten Projekt „Dual Assessment: Talente finden und fördern (TAFF)“ ein Auswahlverfahren zur Unterstützung der Dualen Partner bei der Studierendenauswahl entwickelt. Bei der Entwicklung der Verfahren wird auf die Gendergerechtigkeit im Besonderen geachtet.

3.3 FÖRDERUNG VON STUDENTINNEN

Neben der Studentinnengewinnung mittels Schülerinnenrecruiting ist die Förderung von MINT-Studentinnen („Empowerment“) in den Blick zu nehmen: Die Studentinnen werden in ihrem Selbstbild gestärkt und gewinnen an Selbstvertrauen. Sie werden darin bestärkt, ihre beruflichen Vorstellungen zu verwirklichen und dabei verschiedene Karrierewege in

Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft in Betracht zu ziehen. Die Stärkung und Förderung von bereits in MINT-Studiengängen immatrikulierten jungen Frauen soll im Hinblick auf die Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen (vgl. Kapitel 2.4) und in Bezug auf die Erleichterung eines erfolgreichen Berufseinstiegs weiterverfolgt werden.

Einer fachlichen Förderung bedarf es dagegen nicht: Männliche und weibliche MINT-Studierende verfügen über das gleiche Fachwissen für die technischen Studiengänge. Diese Feststellung wird zum einen durch die bereits erwähnte geringe Abbrecherinnenquote untermauert und von den Dualen Partnern bestätigt. Zum anderen wird sie durch die in dem DHBW-internen Forschungsprojekt „Studienverlauf – Weichenstellungen, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des Studiums an der DHBW“ erzielten Ergebnisse belegt¹¹.

Analog zur Evaluation der Pilotprojekte, die im Rahmen der Studentinnenakquise durchgeführt wurden, ist auch für die Förderung von MINT-Studentinnen auf der Grundlage der gemachten Erfahrungen (vgl. Anlage 1) ein geeignetes Maßnahmenpaket zu schnüren und sind weitere konkrete Handlungsempfehlungen darzulegen.

4 WEITERENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

4.1 SITUATIONSANALYSE UND GLEICHSTELLUNGSZIELE ZUR WEITERENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Zur Erreichung der gesteckten Ziele und Maßnahmen sind die Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit von enormer Wichtigkeit. In

den vergangenen Jahren konnten hier bereits große Erfolge erzielt werden: Hierunter sind z. B. die verbesserten, strukturellen und personellen Rahmenbedingungen (im Sinne von erhöhten Ressourcen und Vernetzung) zu nennen. Daneben stehen Erfolge zur Verankerung von Gleichstellung als strategischem Ziel in Organen, Gremien und Hochschulbereichen. Darauf aufbauend soll diese Verankerung künftig auch in den Bereichen Forschung(sstrukturen) und Qualitätsmanagement fortgeführt werden. Als Ergebnis der letzten Jahre ist zudem das gesteigerte Commitment der Hochschulleitung für Gleichstellungsaktivitäten hervorzuheben, auch in finanzieller Hinsicht durch Bereitstellung eines jährlichen Budgets über das PP II hinaus. Die DHBW stellt der eigenen Gleichstellungsarbeit damit mehr als die in der „Hochschulfinanzierungsvereinbarung Baden-Württemberg 2021-2025“ festgelegte Mindestausstattung – sowohl an Sachmitteln als auch an Personal – bereit. Dieser Rückhalt soll noch stärker genutzt werden, um in die ganze Hochschule hineinzuwirken. Ohne Zweifel hat auch das PP II den Gleichstellungsaktivitäten und der Wirkung von Gleichstellung einen beträchtlichen Schub gegeben (im Detail vgl. Anlage 1).

4.2 UMSETZUNGSSTRATEGIEN ZUR WEITERENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Auf Basis der durchgeführten Maßnahmen und der errungenen strukturellen Verbesserungen wird erneut ein ambitioniertes Ziel- und Maßnahmenpaket formuliert:

¹¹ Deuer, Ernst; Wild, Steffen (2019): Geschlechtsspezifische Studienwahlmotive und Studienleistungen im Dualen Studium – eine empirische Analyse, Arbeitspapier 14, S. 7: https://www.dhbw.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Schrifterzeugnisse/Arbeitspapier_14-2019.pdf

Ziele und Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit

1. Weitere strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Aufwertung der Attraktivität der Funktion Gleichstellungsbeauftragte:
 - Aufwertung der Funktion der ZGB
 - Stärkere Berücksichtigung von Zielvereinbarungen und Prüfung von Leistungsanreizen
2. Controlling und Gender Budgeting:
 - Stetige Weiterentwicklung des Gleichstellungscontrollings, ggf. auch an den Studienakademien
 - Prüfauftrag zur Einführung von Gender Budgeting und erste genderbezogene Analysen der Verteilung von Ressourcen
3. Fördermittelakquise/-abwicklung:
 - Ausführlicher Evaluationsworkshop zum PP II
 - Weitere Fördermitteleinwerbung
4. Verzahnung Gleichstellung – Qualitätsmanagement:
 - Gendersensible Anpassung der Qualitätskriterien
 - Einführung neuer Standards, z. B. gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen in verschiedenen Gremien
5. Gendergerechte Bedingungen für Forschung, Innovation und Transfer:
 - Verstärkte Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Prozesse der Forschungsaktivitäten
 - Ergänzung des bestehenden internen Kriterienkatalogs (erarbeitet für das IPF) um gendergerechte Förderkriterien
 - Präsentation von Frauen in der Lehre als Role Models
6. Genderforschung, Genderkompetenz und gendergerechte Didaktik:
 - Forschung zu den Themenbereichen „Gender, Care & Diversity“ intensivieren
 - Umsetzung von Handlungsempfehlungen im Projekt „Gender und Gesundheitsfördernde Hochschule“
 - Vermittlung von Gender- und Diversity Kompetenzen in Lehre und Hochschule
7. Verknüpfung Gleichstellung – Diversity:
 - Ergänzung der Gleichstellungsarbeit um diversitätsbezogene Handlungsansätze

Im kommenden Planungszeitraum werden nachfolgende Ziele aufgestellt:

1. Weitere strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Aufwertung der Attraktivität der Funktion Gleichstellungsbeauftragte:

Aufwertung der Funktion der ZGB durch

- Höhere Entlastung der ZGB im Umfang von 576 LVS
- Echte Freistellung
- Erhöhung der Funktionsleistungsbezüge
- Verlängerung der Amtszeit der ZGB für mehr Kontinuität in der Gleichstellungsarbeit.
- ZGB mit Vortragsrecht im kollegialen Präsidium und dem Recht zur Teilnahme als Gast bei einzelnen TOPs, um unmittelbar auf die Entscheidungsfindung hinwirken zu können.

Zielvereinbarungen und Leistungsanreize: Ziel der DHBW ist, wieder stärkeren Fokus auf Gleichstellung und die Erreichung der Gleichstellungsziele zu legen und Ziele verbindlicher festzuschreiben. Es gilt zu prüfen, inwiefern Leistungsanreize für eine engagierte Gleichstellungsarbeit gesetzt werden können.

2. Controlling und Gender Budgeting:

Stetige Weiterentwicklung des Gleichstellungscontrollings auf zentraler Ebene, also die sukzessive Ergänzung der regelmäßig zu erhebenden Parameter, z. B. Professorinnenanteile nach Studienbereichen, Abbrecherinnenquote etc. Hinzukommt die Prüfung, inwiefern es eines weiteren Ausbaus des bisher etablierten Gleichstellungscontrollings an den Studienakademien bedarf und wie dieser gelingen kann.

Die DHBW befasst sich derzeit mit der grundsätzlichen Frage von Gender Budgeting und strebt bei den Leistungsbezügen sowie vielen weiteren Parametern eine genderbezogene Analyse der Verteilung von Ressourcen an.

3. Fördermittelakquise/-abwicklung:

Ausführlicher Evaluationsworkshop zum PP II: Lessons Learned, Verstetigung einzelner Maßnahmen, Fokus auf die Nutzung von Synergieeffekten.

Fördermitteleinwerbung: Intensivierung der Gleichstellungsarbeit auch mithilfe der Einwerbung weiterer Fördergelder und weitere Umsetzung von Maßnahmen.

4. Verzahnung Gleichstellung – Qualitätsmanagement:

Nachdem im vergangenen Planungszeitraum der Fokus auf die durchgängige Verankerung von Gleichstellung als strategischem Ziel in den Hochschulgremien gelegt wurde, wird nun eine Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Hochschul-/Qualitätsmanagement anvisiert. Um dies zu realisieren, erfolgt die Erweiterung der internen Akkreditierung im Sinne einer Anpassung der Qualitätskriterien zu mehr Gendergerechtigkeit (mehr qualitative Faktoren). Zudem wird die Einführung neuer Standards geprüft, wie:

- Gleichberechtigte Berücksichtigung (gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 LHG) von Frauen in den Unterkommissionen sowie in den Qualitätszirkeln, min. in Höhe des angestrebten Frauenanteils in einem Studienbereich,
- Evaluationsfragebögen überarbeiten (bzgl. Sprache und Inhalt, in Dozierendenbewertung und Studium und Lehre).

5. Gendergerechte Bedingungen für Forschung, Innovation und Transfer (FIT):

Verstärkte Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Weiterentwicklung von Forschung,

Innovation und Transfer: Ziel ist die Einbindung der (örtlichen) Gleichstellungsbeauftragten bei der Antragstellung interner Forschungsanträge wie IPF sowie bei Bewerbungsverfahren für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Ebenso wird darauf hingewirkt, dass die Gleichstellungsbeauftragten in örtlichen Forschungskommissionen und in der zentralen Kommission für Forschung, Innovation und Transfer qua Amt als Mitglied vertreten sein werden, um hier Gleichstellungsaspekte bei der strategischen Ausrichtung der im Aufbau befindlichen Forschungsstrukturen einbringen zu können.

Ziel ist zudem die Ergänzung des bestehenden internen Kriterienkatalogs (erarbeitet für das IPF) um gendergerechte Förderkriterien zur stärkeren Verankerung von Gleichstellungsgesichtspunkten im Bereich der Forschung, Innovation und Transfer. Dies beinhaltet z. B. die Leistungsbewertung in Bewerbungsverfahren stärker an Qualität als an Quantität zu binden, Frauenbiografien differenziert zu betrachten¹², Vermeidung von Verzerrungseffekten bei der Beurteilung von Personen (s. auch Berücksichtigung relevanter Aspekte der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG). Ziel ist ebenso die Erhebung des Frauenanteils an geförderten Wissenschaftler*innen sowie gegebenenfalls die Erhöhung dessen. Darüber hinaus gilt es, die Zusammensetzung der örtlichen Forschungskommissionen und der zentralen FIT-Kommission zu prüfen und nach Bedarf auf eine angemessene Repräsentanz von Frauen hinzuwirken sowie Frauen zur Stellung von Fördermittelanträgen zu ermutigen und zu unterstützen.

Professorinnen/Dozentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen intern und extern als Role Models: Die Hochschulkommunikation vor Ort wird

¹² Die Anwendung des Double-Blind-Prinzips wurde im Rahmen des IPF-Vergabeverfahrens diskutiert, kann allerdings an der DHBW nicht umgesetzt werden, weil Vorerfahrung, also thematische Vorarbeiten und entsprechende Publikationen zentrale Bewertungskriterien im IPF darstellen.

angehalten, Frauen und ihre Forschungsoutputs kommunikativ zu begleiten (Pressemitteilungen, Newsmittelungen/Social Media Posts über besondere Leistungen).

6. Genderforschung, Genderkompetenz und gendergerechte Didaktik:

Ziel ist, die Forschung zu den Themenbereichen „Gender, Care & Diversity“ bis 2025 zu intensivieren und das Forschungsfeld sichtbar zu machen. Dieses umfasst die Bereiche Gender und Diversity in Verbindung zu Gender und Care Studies (einschließlich Masculinity Studies).

Die DHBW strebt zudem die Fortführung des Forschungsprojekts „Gender und Gesundheitsfördernde Hochschule“ an, gemeinsam mit Expert*innen und Vertreter*innen verschiedener Statusgruppen: Ziel ist die Umsetzung der im ersten Projektschritt in den Expertisen formulierten Handlungsempfehlungen.

Wichtiges Ziel der DHBW bleibt zudem die Vermittlung von Genderkompetenz in Lehre und Hochschule im Allgemeinen:

Bereitstellung des Profilmoduls „Gender & Diversity“ als Schlüsselqualifikation im Curriculum der Studienbereiche Gesundheit, Wirtschaft, Sozialwesen und Technik, wodurch Gendersensibilität in der Hochschule sowie als unternehmerische und gesellschaftliche Aufgabe vermittelt wird. Dieses kann künftig standortübergreifend genutzt werden.

Zur Vermittlung von Gender und Diversitykompetenzen bei Lehrenden und Beschäftigten werden weitere Formate geprüft, um an die bisherigen Erfolge – Videos und Workshops zur geschlechtergerechten Didaktik und Genderkompetenz – anzuknüpfen.

Die Rektorate sind gefordert, alle Kolleg*innen zu motivieren, folgendes Angebot zu nutzen:

- Die produzierten Videoclips zur Gendersensibilität/geschlechtergerechten Didaktik werden in einer hochschulweiten Kampagne über verschiedene Kanäle veröffentlicht.
- Erstellung eines Leitfadens zum Thema „Geschlechterkompetenz in der Lehre“
- Das Angebot des Leitfadens wird unterstützt durch weitere Fortbildungen zum Thema Gendergerechtigkeit in der Lehre, die lokal an den Standorten durchgeführt werden.

7. Verknüpfung Gleichstellung – Diversity:

Ein umfassendes Diversity Management betrachtet neben der Kategorie Geschlecht auch weitere Dimensionen, wie Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Bildungsgrad, Religion. All diese Dimensionen (und dabei handelt es sich nicht um eine abschließende Aufzählung) können zu Benachteiligungen führen. Im Rahmen eines Diversity Managements gilt es Maßnahmen zu entwickeln, die diese abzubauen bzw. zu verhindern versuchen.

In den nächsten fünf Jahren soll die Gleichstellungsarbeit an der DHBW um diversitätsbezogene Handlungsansätze/-felder ergänzt werden. Neben konzeptionellen Arbeiten steht die Prüfung einer Teilnahme am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ (des Stifterverband Bildung, Wissenschaft, Innovation) an. Im kommenden Planungszeitraum sollen zudem Ziele und Maßnahmen konkretisiert und erste diversitätsrelevante Maßnahmen umgesetzt werden.

Teil II Gleichstellungsplan nichtwissenschaftlicher Bereich

1 STRUKTURELLE VERANKERUNG DER CHANCENGLEICHHEITSARBEIT

Im Folgenden geht es um Chancengleichheit, d. h. die aufgeführten Verantwortlichen, Zahlen, Ziele und Ausführungen zur Umsetzungsstrategie betreffen demnach den nichtwissenschaftlichen bzw. wissenschaftsunterstützenden Teil der DHBW Beschäftigten.

Der Bereich Chancengleichheit an der DHBW wird personell von einer Beauftragten für Chancengleichheit sowie einer Stellvertreterin auf zentraler Ebene und je einer Ansprechpartnerin der Beauftragten für Chancengleichheit an allen Studienakademien und dem Center for Advanced Studies sowie je nach Standortgröße einer oder mehrerer stellvertretenden Ansprechpartnerinnen vertreten. Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) erhält für ihr Amt eine Entlastung von 25 % eines Vollzeitäquivalents. Darüber hinaus unterstützt eine Mitarbeiterin für Chancengleichheitsangelegenheiten auf 50 % Basis die Hochschule und die Beauftragte für Chancengleichheit bei der operativen Arbeit.

2 BESTANDSAUFNAHME UND BEWERTUNG DES VORANGEGANGENEN PLANUNGSZEITRAUMS

Zum Stichtag waren von 1311 Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich 949 Personen weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 72 %. Im vorangegangenen Planungszeitraum waren es 71 % (Abb. 1). Damit sind Frauen an der DHBW zunächst überrepräsentiert. Die Betrachtung der Frauenanteile bei verschiedenen Beschäftigungsumfängen, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen offenbart ein differenzierteres Bild.

BESCHÄFTIGUNGSUMFANG:

Bei Vollzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei

56 %, bei Teilzeitbeschäftigten dagegen bei 90 % (Abb. 2a und 2b). In 2014 waren 57 % der Frauen in Vollzeit beschäftigt, der Anteil in Teilzeit hat sich seit 2014 nicht verändert. Teilzeitbeschäftigungen werden demnach weiterhin deutlich häufiger von Frauen ausgeübt. Der Frauenanteil bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ist für Beamt*innen und Angestellte jeweils nahezu identisch. Ein häufiger Grund, warum Frauen nach wie vor öfter als Männer die Teilzeition wahren, liegt vermutlich darin, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung tragen zu wollen.

BEFRISTUNG:

72 % der Beschäftigten mit befristeten Verträgen sind weiblich – in 2014 waren es 73 % (Abb. 3a). Der hohe Frauenanteil deckt sich allerdings, wie auch im vorigen Planungszeitraum, mit dem ohnehin hohen Frauenanteil von 72 % über die gesamte DHBW hinweg. Eine sehr positive Entwicklung ist im Hinblick auf die Entfristung von Beschäftigungsverhältnissen insgesamt zu verzeichnen: Waren in 2014 noch 38 % der Frauen und 33 % der Männer befristet beschäftigt, so sind es zum Stichtag 2019 nur noch 15 % der Frauen und 12 % der Männer (Abb. 3b). Die Entfristung von Stellen trägt mit der Möglichkeit einer längerfristigen Zukunftsplanung mittelbar zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei, wovon beide Geschlechter profitieren können.

DIENSTARTEN:

Mit einem Frauenanteil von 15 % sind weibliche Beschäftigte im technischen Dienst immer noch unterrepräsentiert, aber im Vergleich zum vorigen Planungszeitraum (2014: 11 %) konnte eine erfreuliche Steigerung erreicht werden (Abb. 4). Der Anteil der Frauen im nichttechnischen Dienst ist im Vergleich zu 2014 (86 %) mit aktuell 87 % nahezu unverändert geblieben.

BESOLDUNGS-, ENTGELT- UND LAUFBAHNGRUPPEN

In den einzelnen Entgeltgruppen stellen sich die Frauenanteile wie folgt dar (Abb. 5b)¹³: Die Anteile schwanken zwischen 23 % und 98 %, deutlich unterrepräsentiert sind Frauen aktuell in E5 (23 %, 2014: 60 %). In E10, E11 und E6 hat sich der Frauenanteil seit 2014 nicht bzw. minimal verändert, für die übrigen Gruppen konnten keine Vergleichswerte aus 2014 herangezogen werden.¹⁴ Ursächlich für den in E5 auffällig veränderten Frauenanteil im Vergleich zu 2014 sind höchstwahrscheinlich Höhergruppierungen der Frauen sowie Fluktuation; Veränderungen, die sich durch die vergleichsweise kleine Grundgesamtheit in dieser Gruppe deutlich in Prozentzahlen niederschlagen.

Die prozentuale Anzahl der Frauen im höheren und im gehobenen Dienst ist im Vergleich zu 2014 gestiegen (Abb. 5b): Von 40 % auf 54 % im höheren Dienst und von 57 % auf 61 % im gehobenen Dienst. Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil minimal von 87 % auf 86 % gesunken. Diese Tendenz ist sehr erfreulich, da sich nun der insgesamt hohe Frauenanteil unter den nichtwissenschaftlich Beschäftigten auch in diesen Laufbahngruppen und mittelbar in der Führungsebene widerspiegelt.

VORGESETZTEN- UND LEITUNGSFUNKTIONEN¹⁵

Die dezentralen Positionen der Verwaltungsdirektor*innen der Studienakademien und deren Stellvertretungen werden aktuell zu 55 % von weiblichen

Beschäftigten besetzt, 2014 betrug der Frauenanteil ebenfalls 55 % (Abb. 6a). Werden beide Positionen getrennt betrachtet, schlüsseln sich die Frauenanteile folgendermaßen auf (Abb. 6b):

- Verwaltungsdirektor*innen: 4 von 10 Positionen werden von Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 40 % (2014: 2 von 9 Positionen bzw. 22 % der Positionen waren von Frauen besetzt. Das im Oktober 2014 gegründete DHBW CAS war in dieser Bestandsaufnahme noch nicht enthalten). Von 5 neu zu besetzenden Stellen im Berichtszeitraum wurden 3 mit Frauen besetzt.
- Stellvertretungen: 7 von 10 Positionen werden von Frauen besetzt, der Frauenanteil beträgt 70 % (2014: 8 von 9 Positionen bzw. 89 % waren von Frauen besetzt. Das DHBW CAS war nicht enthalten). 2 innerhalb des Berichtszeitraums neu zu besetzende Stellen wurden von Männern übernommen.

Auf zentraler Ebene wurde 2018 eine Dezernats- und Referatsstruktur inklusive Stabsstellen neu eingeführt, der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt hier insgesamt 53 % (Abb. 6c). Dieser setzt sich wie folgt zusammen (Abb. 6d):

- 1 von 3 Dezernaten wird von einer Frau geleitet (33 %), diese ist zugleich stellvertretende Kanzlerin
- 6 von 10 Referaten, die den Dezernaten untergeordnet sind, werden von Frauen geführt (60 %)
- 2 von 4 parallel bestehenden Stabsstellenleitungen sind von Frauen besetzt (50 %)

¹³ Von datenschutzrechtlichen Vorgaben gemäß 7 Abs. 2 Satz 3 ChancenG betroffene Entgeltgruppen sind in der Darstellung nicht enthalten. Das betrifft sämtliche Besoldungsgruppen (A9–A15) und die Entgeltgruppen E3, E4, E7, E13U, E14 und E15.

¹⁴ In 2014 wurden Entgeltgruppen bei der Datenerfassung teilweise zusammengefasst.

¹⁵ Im Unterschied zum vorangegangenen Planungszeitraum werden Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich im vorliegenden Plan auf zentraler und dezentraler Ebene getrennt erfasst. Der*die Kanzler*in gehört dem Exekutivausschuss des Präsidiums an, ist für Belange im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich zuständig und wird im vorliegenden Gleichstellungsplan unter Teil I Kap. 2.3 (Leitung zentrale Ebene) mitgerechnet. 2014 wurde die Funktion noch zusammen mit den Verwaltungsdirektor*innen erfasst.

BEURLAUBTE

Der Frauenanteil der beurlaubten Beschäftigten hat sich mit 88 % (56 von 64 Beurlaubten) im Vergleich zu 2014 nicht verändert und ist weiterhin sichtbar höher als der Frauenanteil bei allen Beschäftigten der DHBW (Abb. 7). Möglicherweise kann in Zukunft eine präzisere Auswertung im Hinblick auf Gründe und Dauer von Beurlaubungen Geschlechterdifferenzen und Ansatzpunkte für den Abbau dieser aufzeigen.

AUSZUBILDENDE

Während in 2014 noch 89 % der Auszubildenden weiblich waren, sind es zum Stichtag in 2019 nur noch 69 % (Abb. 8). Die Zahl der Ausbildungsplätze insgesamt hat sich von 26 auf 29 erhöht. Werden die Auszubildenden nach Dienstarten betrachtet, so hat sich das Geschlechterverhältnis im technischen Dienst kaum geändert, im nichttechnischen Dienst ist allerdings der Anteil der Männer gestiegen. Im Hinblick auf paritätische Verhältnisse ist diese Entwicklung zu begrüßen.

ORGANE, GREMIEN UND LEITUNGSPPOSITIONEN

Als Gremium im nichtwissenschaftlichen Bereich im Sinne des § 13 ChancenG gilt an der DHBW der Wirtschaftsausschuss des Hochschulpersonalrats. Dieser besteht seit 2019, 40 % der Mitglieder sind seit Beginn der Einrichtung des Gremiums weiblich. Damit ist eine annähernd paritätische Geschlechterverteilung gegeben.

Die in 2015 gesetzten Ziele wurden allesamt erfüllt oder sogar übererfüllt (Frauenanteil im höheren Dienst auf 54 % gesteigert). Eine paritätische Geschlechterverteilung ist allerdings in den Bereichen des technischen Diensts (aktuell zu 15 % weib-

lich besetzt) und in der Gruppe der Verwaltungsdirektor*innen (aktuell zu 40 % weiblich besetzt) noch nicht gegeben. Diesem Ziel kann sich die DHBW nur schrittweise nähern, da nicht beeinflussbare externe Gegebenheiten maßgeblich eine Rolle spielen. So ist im Bereich des technischen Diensts die Zahl der Bewerberinnen oft sehr gering oder es bewerben sich sogar ausschließlich Männer – trotz diverser Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der ausgeschriebenen Stellen für Frauen –, weil tatsächlich nur ein kleiner Teil der auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Fachkräfte in diesem Bereich weiblich ist.

Die Übersicht in Tabelle 1 und 2 im Anhang zeigt, dass sich der insgesamt hohe Frauenanteil von 72 % an der DHBW auch in Einstellungs-, Bewerbungsverfahren und bei Beförderungen sowie Höhergruppierungen widerspiegelt¹⁶. Die erfassten Zahlen zu Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen (Abb. 9) beschränken sich auf das DHBW-interne Fortbildungsangebot. Bei Fortbildungen zu Themen für den technischen Dienst waren 24 % der Teilnehmenden weiblich. In Fortbildungen zu Themen für Führungskräfte und damit auch für den unterrepräsentierten Bereich der Verwaltungsdirektor*innen betrug der Frauenanteil 42 %. Der Umsetzungsstand weiterer Maßnahmen lässt sich der Anlage 1 entnehmen.

3 BESTIMMUNG VON ENTWICKLUNGSZIELEN

Der Frauenanteil im technischen Dienst ist von einer paritätischen Verteilung noch immer signifikant entfernt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen ist höher, aber ebenfalls ausbaufähig. Vor diesem Hintergrund setzt sich die DHBW,

¹⁶ Die Daten zu Stellenausschreibungen und Bewerbungen sind z. T. unvollständig, da aus datenschutzrechtlichen Gründen einige Unterlagen zum Zeitpunkt der Erhebung bereits vollständig gelöscht worden waren. Die Fehlquote beziffert sich auf geschätzt 10-15 %.

unter Beachtung von § 6 Abs. 2 ChancenG¹⁷, für die kommenden Jahre folgende Ziele:

- Weitere Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich auf 20 %
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Verwaltungsdirektor*innen (sofern personelle Wechsel auftreten)¹⁸

Als mittelbare Zielvorgaben werden daher definiert:

- Erhöhung der Bewerberinnenanzahl auf Stellen im technischen Dienst, z. B. durch Active Recruiting
- Optimierung der bestehenden Fortbildungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen
- Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Schwerpunkt der Arbeitsortflexibilisierung (Mobile Arbeit)
- Ausbau der Kompetenzen von (potenziellen) Führungskräften
- Strukturelle Weiterentwicklung von Gleichstellung und Chancengleichheit und Erweiterung um Diversity

4 UMSETZUNGSSTRATEGIE

Zur Umsetzung der oben definierten Entwicklungsziele werden die Maßnahmen im Folgenden in zwei Kapiteln unterschieden nach solchen, die sich auf den Prozess der Beschäftigtenakquise beziehen (Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen), und denen, die die Personalentwicklung betreffen. Zuständig sind die Personalabteilungen und das ZHL

in Abstimmung mit der BfC und dem Gleichstellungsbüro.

4.1 MASSNAHMEN BEI STELLENAUSSCHREIBUNGEN, BEWERBUNGEN UND EINSTELLUNGEN

Zur Unterstützung der Personalakquise in den genannten unterrepräsentierten Bereichen sollen die Maßnahmen aus dem vorigen Planungszeitraum fortgesetzt, erweitert und teilweise ergänzt werden:

- Aufbau eines DHBW-internen Bewerber*innenpools
- Prüfung der Möglichkeit, Active-Sourcing-Maßnahmen auf Social-Media-Kanälen (z. B. Karrierenetze) auszuweiten
- Regionale Vernetzung der Standorte, z. B. Engagement bei regionalen Frauentagen
- Ausbau des Dual Career-Service: Prüfung, ob eine Beteiligung an (über)regionalen Dual-Career-Netzwerken möglich und sinnvoll ist; Hinweis in Personalauswahlgesprächen auf vorhandenen Service; Prüfung, ob ein entsprechender Passus in Stellenausschreibungen aufgenommen werden kann
- Beibehaltung des Angebots von Studienplätzen im technischen Bereich mit der DHBW als Dualem Partner
- Beibehaltung der Ausbildungsplätze im technischen Dienst mit Aussicht auf Übernahme
- Thematisierung des Angebots der Teilbarkeit von Stellen und damit verbundene Implikationen im Hinblick auf den Erhalt von qualifizierten Beschäftigten

¹⁷ Der Chancengleichheitsplan hat die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. (§ 6 Abs. 2 ChancenG).

¹⁸ Ausblick: Personelle Wechsel sind absehbar aufgrund von Stellenvakanzen im Juni 2021: 7 Verwaltungsdirektor*innen, darunter 3 Frauen. Ab Herbst eine 4. Frau im Amt (d. h. 50 % Frauenanteil).

- Maßnahmen zur Anwerbung von Frauen auf Ausbildungsplätze im technischen Bereich/Studentinnen mit der DHBW als Dualem Partner beibehalten und ausbauen: Berufsorientierungsmessen und -medien nutzen, gendersensible Werbung für BOGY/BORS an Schulen

4.2 SONSTIGE PERSONALENTWICKLUNGSMASSNAHMEN

Als weitere Mittel zum Abbau der Unterrepräsentanz im technischen Dienst und in Führungspositionen sind im Rahmen der Personalentwicklung vorgesehen:

- Verbesserung der Weiterbildungsplattform durch Einführung einer neuen Software, die einen größeren Funktionsumfang bereitstellt, z. B. durch verbesserte Controllingmöglichkeiten
- Verstärktes Controlling interner und externer Fortbildungsmaßnahmen
- Anpassung von Beschreibungen für Fort- und Weiterbildungen in der internen Weiterbildungsplattform im Hinblick auf gendersensible Sprache
- Systematisierung der Kommunikation von verfügbaren Fortbildungsplätzen
- Prüfung, ob und in welchem Umfang die Themen „Führen in Teilzeit“, „Genderkompetenz“ und „Führen auf Distanz“ Eingang in die interne Weiterbildungsplattform finden sollen
- Stärkung der örtlichen Ansprechpartnerinnen der BfC durch Angebot von Fortbildungen zu „Strategischer Kommunikation“ u. ä., Fortführung der Mitarbeit der BfC im „AK der BfC der Pädagogischen Hochschulen, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und der DHBW“
- Aktualisierung und Erweiterung der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit (siehe auch Teil III, Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie)

- IT-Ausstattung nach Bedarf weiter modernisieren, um mobiles Arbeiten zu ermöglichen
- Prüfung der Möglichkeit, Job-Rotationen und Hospitationen breiter einzusetzen mit dem Ziel, Frauen einen Aufstieg in unterrepräsentierten Bereichen zu ermöglichen
- Prüfung der Möglichkeit, zwecks Einarbeitung systematisch Mentor*innen zu benennen
- Beteiligung der BfC bei der Erstellung eines Diversity-Management-Konzepts

5 ZUSAMMENFASSUNG

Die quantitativen und qualitativen Ziele der DHBW der Chancengleichheitsarbeit aus dem vorangegangenen Planungszeitraum wurden nahezu vollständig erreicht. Potenzial für die Zukunft besteht noch im Bereich des technischen Dienstes und bei Positionen mit Leitungs- und Führungsaufgaben, speziell den Stellen für Verwaltungsdirektor*innen. Der gegenwärtige Frauenanteil in diesen Bereichen liegt jedoch nicht allein in der Hand der Hochschule, sondern wird durch gesellschaftliche Faktoren mitbestimmt. Um den Anteil weiblicher Beschäftigter in diesen beiden Bereichen zu erhöhen – und paritätische Verteilungen in anderen Bereichen beizubehalten –, setzt sich die DHBW als mittelbare Ziele: die Erhöhung der Bewerberinnenanzahl auf Stellen im technischen Dienst, Optimierung der bestehenden Fortbildungsmöglichkeiten, weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Ausbau der Kompetenzen von (potenziellen) Führungskräften und die strukturelle Weiterentwicklung von Gleichstellung und Chancengleichheit und Erweiterung um Diversity.

Teil III Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie ist erklärtes und im Leitbild der DHBW verankertes Ziel der Hochschulgovernance. Dem liegt ein weit gefasster Familienbegriff, über die klassische Kernfamilie hinaus, im Sinne der Vereinbarkeit von sozialer Verantwortung und Beruf bzw. Studium zugrunde. Mittelbar führen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit zu einer Nivellierung der Benachteiligung eines Geschlechts und sind somit elementarer Bestandteil des vorliegenden Gleichstellungsplans.

Die DHBW ist mit all ihren Standorten seit 2012 mit dem Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet und entwickelt Angebote und Hochschulstrukturen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium stetig weiter. Dabei unterstützt der Arbeitskreis „Familiengerechte DHBW“, der sich aus Mitarbeiter*innen aller Standorte und verschiedenster Statusgruppen zusammensetzt. Dadurch unterbleibt eine Zuschreibung dieses Themas nur auf Frauen. Seit 2015 engagiert sich die Hochschule zudem im hochschulübergreifenden Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“, der 2018 in einen gleichnamigen Verein übergegangen ist. Im Zuge des Professorinnenprogramms II (PP II) wurden ebenfalls einige Projekte für familienfreundlichere Arbeits- und Studienbedingungen durchgeführt.

Für den anstehenden Planungszeitraum sind die folgenden Maßnahmen zur Optimierung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen vorgesehen:

- Fortführung des „audit familiengerechte hochschule“, Engagement im „Familie in der Hochschule e. V.“
- regelmäßige Evaluierung familienfreundlicher Angebote
- Aktualisierung und Erweiterung der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit (siehe auch Teil II)

- Weitere Qualifizierung der Pflege-Guides an den Standorten und dem Präsidium, Etablierung eines eigenen Pflege-Guides an der DHBW Stuttgart
- Standortspezifische Veranstaltungen je nach Gegebenheiten, z. B. Familientag, Pflegefrühstück, Gesundheitstag
- Ausbau der bestehenden zentralen Website zum Thema Familiengerechtigkeit, u. a. im Hinblick auf den Bereich Pflege
- Prüfen der Möglichkeit, eine Initiative als konzentrierte Aktion mit Bündnispartner*innen der DHBW im Bereich Familienfreundlichkeit zur Erweiterung des gesetzlichen Kündigungsschutzes bei der Beantragung von Elternzeit durch den nicht schwangeren Elternteil zu starten, um die Verteilung von Aufgaben während der Elternzeiten mit mehr Vorlaufplanen zu können und so Ängste und Vorurteile abzubauen
- Prüfung und Ausbau der Flexibilisierungsmöglichkeiten des Dualen Studiums für Studierende mit Familienpflichten

Ein wichtiger Erfolgsfaktor bei der Entwicklung und Implementierung zukünftiger Maßnahmen ist die regelmäßige Evaluierung der Angebote: Während an den Standorten der DHBW immer wieder örtliche Umfragen durchgeführt werden, fehlte eine standortübergreifende Befragung bis vor Kurzem. Mit der DHBW-weiten Beschäftigtenbefragung, die erstmals 2020/21 stattfand und einen Fragenteil zur Familienfreundlichkeit enthielt, gibt es nun auch ein standortübergreifendes Evaluationsinstrument. Dieses wird dabei helfen, Prozesse und Strukturen im Hinblick auf Vereinbarkeit weiter zu optimieren.

1. Rückblick auf den Gleichstellungsplan 2015–2020

Nachfolgend aufgeführte, innerhalb des vorangegangenen Berichtszeitraums geplante Maßnahmen wurden auf zentraler oder dezentraler Ebene durchgeführt. Einige Maßnahmen erfolgten in Form von Pilotprojekten, die seitdem als Best-Practice-Beispiele

vorliegen und von denen ein Teil besonders erfolgreicher Projekte verstetigt wurden. Andere zielten auf strukturelle Veränderungen und wurden nachhaltig implementiert.

Status	Ziele des SEP 2015–2020	Hierfür durchgeführte Maßnahmen	Wie ist der Stand der Zielerreichung?
läuft	Gleichstellungscontrolling auf zentraler Ebene.	Fortführung von Monitoring und Dokumentation der Frauenanteile, Automatisierung und Professionalisierung der Prozesse auf zentraler Ebene. Regelmäßige Erhebung u. Veröffentlichung der Frauenanteile in verschiedenen Berichtsformaten.	Wichtige Entwicklungsschritte hin zu einer Implementierung eines umfangreichen Gleichstellungscontrollings.
OK, Maßnahmen weiter intensivieren	Beginn des Prozesses, die Berufungsverfahren gleichstellungspolitisch zu qualifizieren.	Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich Standing und Handwerkszeug (Austausch, Workshops). Hochschuleigene Fortbildungen für Mitglieder der Berufungskommissionen, vier Fortbildungen erfolgreich durchgeführt seit 2019. Projekt "DHBW PROFF Professorinnen for Future" zur Anwerbung von berufungsfähigen Frauen im ländlichen Raum (BMBF: "FH-Personal"): Potenzialanalyse, Erprobung neuer Rekrutierungs- und Qualifizierungswege (Tandem-Professur und Duale Professur) etc. Das im Projekt entwickelte Konzept eines Academic Career Centers (ACC) wird umgesetzt werden (vgl. SEP Kap. 11.1.2).	Vielzahl von Maßnahmen erfolgreich durchgeführt.

Ziele des SEP 2015–2020	Hierfür durchgeführte Maßnahmen	Wie ist der Stand der Zielerreichung?	Status
Umsetzung von Handlungsstrategien zur Erhöhung der Bewerberinnenanzahl auf Professuren.	<p>Networking-Projekte zur stärkeren Vernetzung in der Professorinnenschaft (Business Lunch, Workshops/Coaching).</p> <p>Fortführung der Kooperation mit der LaKof BW: Informationsabende „Wie werde ich DHBW Professorin?“</p> <p>Active Recruiting-Maßnahmen, z. B. das XING-Talentmanager-Projekt.</p> <p>Marketing zur Anwerbung von Professorinnen, z. B. Projekt „Starke Frauen im Fokus – ein Vorbildkalender“ und Recruiting-Trailer „DHBW Professorinnen – Wo seid ihr?“</p> <p>Professorinnentag „Fempower“: Information und Empowerment für berufungsfähige Frauen mit Interesse an DHBW Professur.</p>	Vielzahl von Maßnahmen zur Erprobung erfolgreich durchgeführt. Gesamtevaluation des Programms PP II und ggf. Verstetigung bzw. Anpassung der Maßnahmen stehen noch aus.	OK, Maßnahmen weiter intensivieren.
Erhöhung des Frauenanteils im zentralen Senat.	<p>Im Vorfeld der Senatswahl 2019 eine hochschulinterne Werbekampagne durch die GSK, die auf die Unterrepräsentanz von Frauen im Senat der DHBW aufmerksam gemacht hat.</p> <p>Flankierend dazu unter dem Titel „Frauen in die Gremien!“ ein Coaching für Frauen mit Interesse am Senatorinnenamt.</p>	Dem neu zusammengesetzten Senat gehören 48,9 % Frauen an.	OK
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.	<p>Workshops zur Gewinnung von MINT-Studentinnen/Absolventinnen für wissenschaftliche Karrierewege.</p> <p>Workshops für Promotionsstudentinnen/wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Schwerpunkt auf Förderung und Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses.</p> <p>Veranstaltungen mit Informationen zur DHBW Professur und Vernetzung von Akademikerinnen/Nachwuchswissenschaftlerinnen (z. B. „Fempower“ s. o.).</p> <p>Nachwuchswissenschaftlerinnen als Role Models: Wanderausstellung „Wie Vereinbarkeit an der DHBW gelingt“ zeigte, dass Hochschulkarriere auch mit Familie und Elternschaft verbunden werden kann.</p>	Vielfältige Maßnahmen zur Erprobung erfolgreich durchgeführt. Gesamtevaluation des Programms PP II und ggf. Verstetigung bzw. Anpassung der Maßnahmen stehen noch aus.	OK

Status	Ziele des SEP 2015–2020	Hierfür durchgeführte Maßnahmen	Wie ist der Stand der Zielerreichung?
OK	Maßnahmen zur Studentinnengewinnung im Bereich Marketing/Öffentlichkeitsarbeit.	<p>Crossmediale Kampagne „Mach’ Dein Ding! Studiere Technik!“: Videos, Fotos und Audiodateien mit DHBW Absolventinnen technischer Studiengänge als Role Models. (Facebook, Youtube, Instagram).</p> <p>bigFM Marketingkampagne (Online, Radio, Social Media): Schülerinnen in der Phase der Berufsfindung wurden angesprochen und für ein Studium in einem DHBW MINT-Studiengang ermutigt.</p> <p>DHBW Advertorials mit MINT-Studentinnen in Magazinen und Fachzeitschriften (z. B. in missING, INGenie, ZEIT Studienführer, LizzyNet/Missy/Einstieg, ZEIT Abitur, ZEIT Campus, ZEIT Chancen Abitur Spezial, Sponsored Post ze.tt).</p> <p>Workshops zur Konzeption und Implementierung einer gendergerechten (Bild-)Sprache.</p>	Vielfältige Maßnahmen zur Erprobung erfolgreich durchgeführt. Gesamtevaluation des Programms PP II und ggf. Verstetigung bzw. Anpassung der Maßnahmen stehen noch aus.
OK	Maßnahmen zur Studentinnengewinnung im Bereich Informationsveranstaltungen/ Erlebnistage.	<p>„Mach Dein Ding! Erlebe Technik“ für Schülerinnen der Klassen 10 bis 12. Techniktag mit Gelegenheit zum direkten Austausch mit DHBW Studentinnen, Absolventinnen und Dozentinnen technischer Studiengänge und Dualen Partnern.</p> <p>MINT-Schülerinnenrecruiting: In der Kombination aus Vorträgen und moderiertem Podiumsgespräch wurden Oberstufenschülerinnen Informationen über MINT-Studiengänge vermittelt.</p> <p>IT-Quizralley für Mädchen und junge Frauen im Rahmen des Tags der offenen Tür.</p> <p>„Finde deinen Traumjob – Schülerinnen für Informatik und Technik begeistern“: Workshop für Schülerinnen der Klassen 10–13, Vorstellung interessanter Berufe aus Technik und Informatik.</p> <p>„Mach MUT für MINT!“ Workshop-Reihe für Schülerinnen: MINT-Studierende als Role Models berichten an Schulen in 11./12. Jahrgangsstufe aus ihrem Studien- und Berufsalltag.</p> <p>Offene Digitalisierungsworkshops für Schülerinnen der Klassen 9–11 mit unterschiedlichen Schwerpunkten (z. B. Robotik, 3D-Druck, KI). Durchführung durch weibliche Studierende.</p>	Vielfältige Maßnahmen zur Erprobung erfolgreich durchgeführt. Gesamtevaluation des Programms PP II und ggf. Verstetigung bzw. Anpassung der Maßnahmen stehen noch aus.

Ziele des SEP 2015–2020	Hierfür durchgeführte Maßnahmen	Wie ist der Stand der Zielerreichung?	Status
Förderung von Studentinnen: Softskills.	<p>„Empowerment: Survival Training Business Dinner“: Business-Knigge Coaching inkl. Business Small Talk-Konversation.</p> <p>Verhandlungstraining für MINT-Studentinnen: 4 Seminare zielten auf eine Stärkung der jungen Frauen für ihren weiteren Berufs- und Karriereweg ab, inkl. Fokus auf Gehaltsverhandlungen zur Schließung des Gender Pay Gap.</p> <p>Sprechtraining von MINT-Studentinnen: Förderung der freien Rede bei MINT-Studentinnen.</p> <p>„Workshop MINT-Karrierewege für Studentinnen“: eigene Stärken und Werte reflektieren, individuelle Karriere- und Zukunftsziele identifizieren, Strategien zur Erreichung entwickeln.</p> <p>MINT-Mentoringprogramm für Studentinnen aus technischen Studiengängen: Auf Basis der Erfahrungen aus dem 1. Mentoring-Programm für Studentinnen (CroMe – Crossmentoring-Programm) wurde an einem Standort ein Programm mit speziellem Fokus auf MINT erfolgreich und mit großer Resonanz durchgeführt (MiM – Mentoring für MINT-Studentinnen).</p>	Vielfältige Maßnahmen zur Erprobung erfolgreich durchgeführt. Gesamtevaluation des Programms PP II und ggf. Verstetigung bzw. Anpassung der Maßnahmen stehen noch aus.	OK
Förderung von Studentinnen: Förderung in fachlicher Hinsicht.	Vor- und Begleitkurse (Tutorien) in Physik, Mathematik und anderen technischen Grundlagen für die Zielgruppe Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (inkl. IT).	Es zeigte sich, dass weibliche MINT-Studierende über kein geringeres Fachwissen für die technischen Studiengänge verfügen. Einer fachlichen Förderung bedarf es somit nicht, wie auch das Forschungsprojekt ¹ bestätigte.	Maßnahmen in diesem Bereich werden nicht weiterverfolgt.

¹ Deuer, Ernst; Wild, Steffen (2019): Geschlechtsspezifische Studienwahlmotive und Studienleistungen im Dualen Studium – eine empirische Analyse, Arbeitspapier 14, S. 7: https://www.dhbw.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Schrifterzeugnisse/Arbeitspapier_14-2019.pdf

Status	Ziele des SEP 2015–2020	Hierfür durchgeführte Maßnahmen	Wie ist der Stand der Zielerreichung?
OK	Verbesserung der personellen und strukturellen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit auf zentraler Ebene und auf Ebene der Studienakademien.	<p>Erhöhung der Deputatsentlastung der Gleichstellungsbeauftragten in 2019 auf insgesamt 470 % (= 2707 Jahreslehrveranstaltungsstunden [JLVS]), davon 100 % (576 JLVS) für die zentrale Ebene. Zur Erreichung der Gleichstellungsziele der Hochschule sind diese dadurch geschaffenen zeitlichen Freiräume ein wesentlicher Meilenstein.</p> <p>Verstärkte Vernetzung und Zusammenarbeit im Rahmen der GSK, häufigere Austauschtreffen; Etablierung einer jährlichen Klausurtagung mit Workshop-Anteilen zu thematischen Schwerpunkten.</p> <p>Einrichtung eines Gleichstellungsbüros als Referat im Präsidium auf zentraler Ebene (01.2018); Stellenaufstockung im Gleichstellungsbüro von ehemals 1,0 VZÄ auf 2,0 VZÄ Referent*innenstellen (im 10.2019), ab 11.2020 3,0 VZÄ.</p>	Große Erfolge zur Erreichung einer durchgängigen Verankerung von Gleichstellung als strategischem Ziel in den zentralen Hochschulgremien sowie erste Fortschritte dabei in den Studienbereichen und im Hochschulmanagement (Gleichstellungsbeauftragte stärker in Gremien und AGs vertreten, bei Hochschulentscheidungen verstärkte Reflexion zur Gleichstellungsrelevanz eines Themas etc.).
OK	Erfolgreiche Durchführung des PP II von 2015–2020 mit zwei Regelprofessuren.	Verausgabung von insgesamt über 1,2 Mio. Euro, inkl. eines hohen Eigenanteils von jährlich 100.000,- Euro, für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen von über 70 einzelnen zentral und dezentral durchgeführten Pilotprojekten.	<p>Abschließende Gesamtevaluation zum Förderprogramm PP II noch ausstehend.</p> <p>Seitens der Hochschulleitung weiterhin ein starkes Commitment für die Gleichstellungsaktivitäten, auch an den Standorten, muss bei einzelnen Studienakademien aber noch gestärkt werden (Fokus auf Top Down Prozess).</p> <p>Verstetigung des Gleichstellungsbudgets von jährlich 100.000,- Euro über das PP II hinaus.</p>
OK	Aufbau eines zentralen Genderportals.	<p>Erarbeitung eines ausführlichen Internetauftritts für die Themen Gleichstellung, Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit.</p> <p>In Kombination mit weiterführenden Informationsmaterialien im internen DHBW Portal.</p> <p>Verbesserung der Außen- und Innendarstellung der Ämter der BfC und ZGB sowie des Gleichstellungsbüros.</p>	<p>Bereitstellung von Informationen zur Gleichstellungsarbeit der Hochschule.</p> <p>Bereitstellung von Bild-Material mit DHBW Studentinnen, Absolventinnen und Professorinnen als Role Models.</p> <p>Bereitstellung von Kurzfilmen zur Sensibilisierung für Genderkompetenz/ Gender in der Lehre.</p> <p>Bereitstellung einer Tool Box/Best Practice Anleitung für erfolgte Gleichstellungsprojekte.</p>

Ziele des SEP 2015–2020	Hierfür durchgeführte Maßnahmen	Wie ist der Stand der Zielerreichung?	Status
Genderforschung	<p>Leuchtturmprojekt „Gender und Gesundheitsfördernde Hochschule“ (de/-zentral durchgeführt) mit zwei verfassten Expertisen.</p> <p>Forschungstätigkeiten z. B. zum Thema Gender- und Diversity-Kompetenzen und Gendersensibilisierung an verschiedenen Standorten (u. a. „Kamingespräche“ sowie „Gentrain“), jeweils mit starkem Praxisbezug und Verknüpfung zum Dualen Studium.</p> <p>Erweiterung der DHBW Panelstudie „Studienverlauf – Weichenstellungen, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des Studiums an der DHBW“ um Ansätze und Analysen zum Umgang mit genderperspektivischen Aspekten an der DHBW (siehe Gl. plan Kap. 3, Deuer/Wild 2019).</p>	<p>Die Etablierung eines Forschungsschwerpunkts im Bereich Genderforschung konnte nicht vollumfänglich erreicht werden, da die bewilligte Vorgriffsprofessur im PP II nur kurze Zeit besetzt war und nicht nachbesetzt werden konnte. Mit einzelnen Projekten (s. links) wurden jedoch Forschungsarbeiten betrieben und somit konnte diese Lücke teilgeschlossen werden.</p> <p>Auf diesen ersten Ergebnissen wird die DHBW in den kommenden Jahren aufbauen können.</p>	(OK)
Genderkompetenz in der Lehre	<p>Vielzahl von Projekten mit Genderkompetenz-Fortbildungen/-Workshops auf de/-zentraler Ebene.</p> <p>Videoclips für die Weiterbildungsplattform und zur Veröffentlichung über verschiedene Kanäle, jeweils zu den Themen geschlechtergerechte Didaktik/Genderkompetenz in der Lehre bzw. an der DHBW im Umgang miteinander.</p>	<p>Vielfältige Maßnahmen zur Erprobung erfolgreich durchgeführt. Gesamtevaluation des Programms PP II und ggf. Verstetigung bzw. Anpassung der Maßnahmen stehen noch aus.</p>	OK
Gendersensible Sprache	<p>Leitfaden „Geschlechtersensible Sprache“, der allen Mitgliedern der DHBW Orientierung bei der Erstellung von Texten und wissenschaftlichen Arbeiten in deutscher Sprache bietet.</p>	<p>Maßnahme erfolgreich abgeschlossen.</p>	OK

Status	Ziele des SEP 2015–2020	Hierfür durchgeführte Maßnahmen	Wie ist der Stand der Zielerreichung?
To do	Diversity Management	<p>Neben hochschulinternen Abstimmungen (Runder Tisch 2017) fand im Oktober 2018 eine große Fachtagung „DHBW lebt Vielfalt“ statt. Signal für Gleichstellung und Diversität, rund 100 Gäste aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Frage, wie das Prinzip Chancengleichheit im dualen Studium – d. h. in Hochschulen und Unternehmen – realisiert werden kann.</p> <p>Weitere Maßnahmen, die bereits Diversity-Dimensionen abdecken, z. B. zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf, zum Schutz vor sexueller Belästigung oder vielfältige (Studien-) Beratungsangebote.</p>	<p>Das im vergangenen Gleichstellungsplan formulierte Ziel der Einbettung der Gleichstellungsarbeit an der DHBW in ein umfassendes Diversity Management wurde nicht umgesetzt. Aber in den Jahren 2015–2020 erfolgten erste Weichenstellungen zum Thema.</p>
OK	<p>Maßnahmen zur Erhöhung der Bewerberinnenzahl bei der Besetzung von Stellen in Unterrepräsentanzbereichen im nichtwissenschaftlichen Bereich.</p>	<p>Förderung und Etablierung der genderbezogenen Qualifizierung von Auswahlverfahren.</p> <p>Ausweitung der aktiven Rekrutierung von Frauen, um die Anzahl an Bewerberinnen gezielt zu erhöhen (evtl. durch spezialisierte Personalberatungsunternehmen).</p> <p>Einrichtung eines standortübergreifenden Bewerber*innenpools als Hilfsmittel zur aktiven Rekrutierung von Akademikerinnen (v. a. Führungspositionen, höherer Dienst).</p> <p>Verstärkung des Engagements der DHBW zur langfristigen Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen: Intensivierung und hochschulweite Etablierung der Anwerbung von weiblichem Nachwuchs (BORS/BOGY, Girls' Day); Angebot von Studienplätzen für weibliche Studierende im Technikbereich mit der DHBW selbst als Dualem Partner.</p>	<p>Die Prüfung hat stattgefunden, als aussichtsreich identifizierte Maßnahmen wurden bereits im vergangenen Planungszeitraum umgesetzt (Stärkung der BfC und ihrer Ansprechpartnerinnen, Active Recruiting, Studienplätze mit DHBW als Dualem Partner) oder werden innerhalb des hiermit vorliegenden Gleichstellungsplans festgehalten (Einrichtung eines DHBW-internen Bewerber*innenpools) oder intensiviert (BOGY/BORS).</p>
(OK)	<p>Schaffung von Ausbildungsstellen im technischen Bereich mit Übernahmeaussicht.</p>	<p>Anwerbung von weiblichen Auszubildenden auf technische Berufe sowie deren anschließende Übernahme.</p>	<p>An mehreren DHBW Standorten werden Ausbildungsplätze im technischen Bereich, z. B. zu Fachinformatiker*in, angeboten. Diese sind momentan aus Mangel an Kandidatinnen alle mit männlichen Auszubildenden besetzt.</p>

Ziele des SEP 2015–2020	Hierfür durchgeführte Maßnahmen	Wie ist der Stand der Zielerreichung?	Status
Verbesserung des Angebots, der Reichweite und der Evaluation der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.	<p>Ausbau der Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen, um nach Möglichkeit deren Aufstieg in den gehobenen Dienst sowie in Führungspositionen zu ermöglichen.</p> <p>Weitere Qualifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen, Einführung einer jährlichen Evaluation.</p>	Angebote zu Fortbildungen werden intensiver beworben, v. a. bei Teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Mitarbeiter*innen. Veranstaltungen werden auch halbtägig angeboten. Weiterbildungen für Nachwuchskräfte für Führungspositionen und höhere Laufbahngruppen werden offeriert.	OK
Ausweitung der personellen Ausstattung der BfC.	<p>Wahl einer Stellvertreterin</p> <p>Personelle Unterstützung durch eine*n Mitarbeiter*in für die Chancengleichheitsarbeit.</p> <p>Weitere Sachmittel</p>	Seit 2015 wird der Bereich Chancengleichheit von einer stellvertretenden BfC und einer Mitarbeiterin für Chancengleichheitsangelegenheiten auf einer 50 % Stelle verstärkt. Die BfC erhält eine Entlastung von 25 % eines Vollzeitäquivalents.	OK
Audit-Teilnahme und weitere Mitgliedschaften: Fortentwicklung und Vernetzung zum Thema Vereinbarkeit.	<p>Durchführung des „audit familiengerechte hochschule“ und damit Teilhabe an Netzwerkveranstaltungen von berufundfamilie Service GmbH.</p> <p>Mitgliedschaft im Netzwerk „Familie in der Hochschule e. V.“.</p>	Erfolgreiche Teilnahme am Audit seit 2008 (seit 2012 Teilnahme aller Studienakademien). Ergänzend dazu seit 2015 Mitgliedschaft und engagierte Mitwirkung im Netzwerk „Familie in der Hochschule e. V.“.	OK

Status	Ziele des SEP 2015–2020	Hierfür durchgeführte Maßnahmen	Wie ist der Stand der Zielerreichung?
OK	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie.	<p>Notfallfonds für Studierende mit Familienpflichten in finanziellen Notlagen (seit Ende 2019 Beschränkung auf Familienpflichten als Voraussetzung aufgehoben).</p> <p>DHBW Forum in Kooperation mit Dualen Partnern und Stakeholder zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie – Best Practice an der DHBW“.</p> <p>Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen an der Hochschule oder mit lokalen Stakeholdern und weitere Evaluation der Bedarfe nach Kinderbetreuung.</p> <p>Bewerbung externer und Angebot interner Ferienprogramme (tlw. mit MINT-Bezug, z. B. Robotics Summer Camp, Kinder-Forschertage).</p> <p>Telearbeits- und Teilzeitmöglichkeiten für Beschäftigte.</p> <p>Familienfreundliche Infrastruktur an allen Standorten, z. B. Wickelplätze, Stillzimmer, Eltern-Kind-Zimmer, mobile und feste Spielgelegenheiten.</p> <p>Notfallbetreuung für Kinder von Hochschulmitgliedern, v. a. wissenschaftlicher Bereich (s. PP II).</p> <p>Information sowie Beratung für schwangere Studentinnen und für Studierende mit Familienpflichten durch Studiengangsleitungen und Studierendenberatung.</p>	<p>Umfragen ergaben, dass hochschuleigene Kinderbetreuungseinrichtungen zu wenig nachgefragt wurden. An einigen Standorten gibt oder gab es Kooperationen mit lokalen Kinderbetreuungsangeboten, wo Plätze vorgehalten werden. An anderen Standorten wurde die Vorhaltung aufgrund fehlender Nachfrage wieder aufgegeben. Tlw. werden seit Jahren erfolgreich Ferienbetreuungsprogramme angeboten, in 2020 im Zuge der Coronapandemie auch als Online-Version. An anderen Standorten hat sich die Einrichtung von Eltern-Kind-Büros, Familienzimmern/-Ecken/Spielkoffern und „Kidsboxen“ für kurzfristige Betreuungsgänge bewährt.</p> <p>Das DHBW Forum war im PP II geplant, es fehlten aber letztendlich Personalkapazitäten, um das Projekt noch vor Ablauf der Förderungsfrist umzusetzen.</p>
OK	Kommunikation und Information zum Thema Vereinbarkeit von „Beruf/Studium und Familie“	<p>Information und Kommunikation interner und externer Angebote über E-Mail, DHBW Portal, Websites.</p> <p>Familienfreundlichkeit ist Bestandteil der Themenliste für Mitarbeitendengespräche.</p> <p>Pflege-Guides an fast allen Standorten und dem Präsidium.</p>	

2. Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich

Qualifizierungsstufe	Ausgangssituationen/Zielwerte			
	1. Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 31.12.2014)	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: bis 2020)	3. Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2019)	4. Zielwert für 2025
Akademisches/künstlerisches Personal ¹	Eine Abfrage der Daten zu akademischen Mitarbeiter*innen erfolgt derzeit nicht, ist geplant.		Anzahl gesamt: 101 Anzahl Frauen: 56 Frauenanteil: 55,4 %	Paritätische Verteilung beibehalten
Akademisches/künstlerisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	Eine Abfrage der Daten zu akademischen Mitarbeiter*innen erfolgt derzeit nicht, ist geplant.		Eine Abfrage der Daten erfolgt derzeit nicht.	
Akademisches/künstlerisches Personal in Teilzeit	Eine Abfrage der Daten zu akademischen Mitarbeiter*innen erfolgt derzeit nicht, ist geplant.		Anzahl gesamt: 64 Anzahl Frauen: 40 Frauenanteil: 62,5 %	Paritätische Verteilung beibehalten
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	Wurde nicht erfasst		Wird nicht erfasst	
Professuren	Anzahl gesamt: 714 Anzahl Frauen: 115 Frauenanteil: 16,1 %	Zielwert bis 2020: 24 % bis 2030: 30 %	Anzahl gesamt: 751 Anzahl Frauen: 139 Frauenanteil: 18,5 % ²	24 %
Professuren Studienbereich Wirtschaft	Anzahl gesamt: 439 Anzahl Frauen: 78 Frauenanteil: 17,8 %	Zielwert bis 2020: 26 %	Anzahl gesamt: 451 Anzahl Frauen: 90 Frauenanteil: 19,9 %	26 %
Professuren Studienbereich Technik	Anzahl gesamt: 228 Anzahl Frauen: 16 Frauenanteil: 7 %	Zielwert bis 2020: 14 %	Anzahl gesamt: 240 Anzahl Frauen: 22 Frauenanteil: 9,2 %	14 %

1 Durchgängig in Kopfbzahlen, wie bei der vergangenen Erhebung auch.

2 Erneute Steigerung zum 1.4.2021 auf 20,6 %.

Qualifizierungsstufe	Ausgangssituationen/Zielwerte			
	1. Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 31.12.2014)	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: bis 2020)	3. Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2019)	4. Zielwert für 2025
Professuren Studienbereich Sozialwesen	Anzahl gesamt: 47 Anzahl Frauen: 21 Frauenanteil: 44,7 %	Zielwert bis 2020: 48 %	Anzahl gesamt: 49 Anzahl Frauen: 22 Frauenanteil: 44,9 %	48 %
Professuren Studienbereich Gesundheit	Wurde damals nicht separat erhoben, waren in Wirtschaft, Technik und Sozialwesen enthalten.		Anzahl gesamt: 11 Anzahl Frauen: 5 Frauenanteil: 45,5 %	Paritätische Verteilung
Studiengangsleitungen (SGL)	Wurde damals nicht erhoben		Anzahl gesamt: 370 Anzahl Frauen: 59 Frauenanteil: 16 %	18 %
SGL Studienbereich Wirtschaft			Anzahl gesamt: 211 Anzahl Frauen: 36 Frauenanteil: 17,1 %	
SGL Studienbereich Technik			Anzahl gesamt: 128 Anzahl Frauen: 10 Frauenanteil: 7,8 %	
SGL Studienbereich Sozialwesen			Anzahl gesamt: 23 Anzahl Frauen: 8 Frauenanteil: 34,8 %	
SGL Studienbereich Gesundheit			Anzahl gesamt: 8 Anzahl Frauen: 5 Frauenanteil: 62,5 %	
Lehrbeauftragte	Wurde damals nicht erhoben		Studienjahr 2019/20: 14.730 Lehrbeauftragte ³ 3493 weibliche Lehrbeauftragte Frauenanteil: 23,71 %	25 %
Davon				
Juniorprofessuren W1	Juniorprofessuren gibt es an der DHBW nicht.			
Tenure-Track-Professuren	Tenure-Track-Professuren gibt es an der DHBW nicht.			

³ Bei Tätigkeit in verschiedenen Studiengängen/an verschiedenen Standorten erfolgt Mehrfachzählung. (Zählung erfolgt aus den Studiengängen heraus, d. h. Mehrfachzählung nicht auszuschließen.)

Gremium/Positionen	Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2019)	Zielwert für 2025
Gleichstellungskommission	Anzahl gesamt: 29 Anzahl Frauen: 28 Frauenanteil: 96,6 %	Verteilung beibehalten (Bei GBs als Mitgliedern ist diese ohnehin durch § 4 LHG vorgegeben)
Leitungsebene zentral: Exekutivausschuss Präsidium plus Rektor*innen und Direktor*in CAS	Anzahl gesamt: 15 Anzahl Frauen: 3 Frauenanteil: 20 %	33 % (d. h. 2 Frauen mehr)
Leitungsebene dezentral: Prorektor*innen, Leitungen Außenstellen, Studienbereichs- leitungen, CAS-Fachbereichsleitungen und Leitung ZHL	Anzahl gesamt: 22 Anzahl Frauen: 2 Frauenanteil: 9 %	22 % (d. h. 3 Frauen mehr)
Senat	Anzahl gesamt: 45 Anzahl Frauen (inkl. ZGB qua Amt): 22 Frauenanteil: 48,9 %	Paritätische Verteilung (gemäß Chancengleichheitsgesetz)
Hochschulrat (= Aufsichtsrat)	Anzahl gesamt: 19 Anzahl Frauen (zzgl. ZGB mit beratender Stimme): 7 Frauenanteil: 36,8 % ⁴	Paritätische Verteilung, bezogen auf die Perspektivenvertreter*innen
Fachkommission Wirtschaft	Anzahl gesamt: 43 Anzahl Frauen (inkl. ZGB): 6 Frauenanteil: 14 %	20 %
Fachkommission Technik	Anzahl gesamt: 37 Anzahl Frauen (inkl. ZGB): 6 Frauenanteil: 16,2 %	20 %
Fachkommission Sozialwesen	Anzahl gesamt: 16 Anzahl Frauen (inkl. ZGB): 5 Frauenanteil: 31,3 %	38 %
Fachkommission Gesundheit	Anzahl gesamt: 24 Anzahl Frauen (inkl. ZGB): 11 Frauenanteil: 45,8 %	Paritätische Verteilung

⁴ Die im LHG festgeschriebene Frauenquote von 40 % in Hochschulräten (bezogen auf die Perspektivenvertreter*innen) wurde mit einem Frauenanteil von 44 % im Aufsichtsrat der DHBW hingegen erreicht.

Qualifizierungsstufe	Ausgangssituationen/Zielwerte			
	1. Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: WS 2014/15)	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: bis 2020)	3. Aktuelle Situation (Stand: WS 2019/20)	4. Zielwert für 2025
Studierende	Anzahl gesamt: 33.203 Anzahl Frauen: 14.080 Frauenanteil: 42,4 %	45 %	Anzahl gesamt: 33.173 Anzahl Frauen: 14.226 Frauenanteil: 42,8 %	45 %
Studierende Wirtschaft	Anzahl gesamt: 19.650 Anzahl Frauen: 10.307 Frauenanteil: 52,5 %	Paritätische Verteilung beibehalten	Anzahl gesamt: 18.773 Anzahl Frauen: 9.472 Frauenanteil: 50,4 %	Paritätische Verteilung beibehalten
Studierende Technik	Anzahl gesamt: 11.143 Anzahl Frauen: 1.887 Frauenanteil: 16,9 %	25 %	Anzahl gesamt: 11.008 Anzahl Frauen: 2.004 Frauenanteil: 18,2 %	25 %
Studierende Sozialwesen	Anzahl gesamt: 2.410 Anzahl Frauen: 1.886 Frauenanteil: 78,3 %	Paritätische Verteilung beibehalten	Anzahl gesamt: 2.489 Anzahl Frauen: 1.958 Frauenanteil: 78,7 %	Paritätische Verteilung beibehalten
Studierende Gesundheit	Wurde damals nicht separat erhoben, waren in Wirtschaft, Technik und Sozialwesen enthalten		Anzahl gesamt: 903 Anzahl Frauen: 792 Frauenanteil: 87,7 %	Paritätische Verteilung beibehalten
Absolvent*innen	Anzahl gesamt: 9.486 Anzahl Frauen: 3.959 Frauenanteil: 41,7 %	45 %	Anzahl gesamt: 9.753 Anzahl Frauen: 4.364 Frauenanteil: 44,7 %	48 %
Absolvent*innen Wirtschaft	Anzahl gesamt: 5.687 Anzahl Frauen: 2.955 Frauenanteil: 52 %	Paritätische Verteilung beibehalten	Anzahl gesamt: 5.804 Anzahl Frauen: 3.084 Frauenanteil: 53,1 %	Paritätische Verteilung beibehalten
Absolvent*innen Technik	Anzahl gesamt: 3.129 Anzahl Frauen: 481 Frauenanteil: 15,4 %	Kommentar: Gegenläufigen wegen Differenz zwischen Frauenanteil bei Studierenden und Absolvent*innen	Anzahl gesamt: 3.114 Anzahl Frauen: 616 Frauenanteil: 19,9 %	25 %
Absolvent*innen Sozialwesen	Anzahl gesamt: 670 Anzahl Frauen: 523 Frauenanteil: 78,1 %	Paritätische Verteilung beibehalten	Anzahl gesamt: 835 Anzahl Frauen: 664 Frauenanteil: 79,5 %	Paritätische Verteilung beibehalten
Absolvent*innen Gesundheit	Wurde damals nicht separat erhoben, waren in Wirtschaft und Technik enthalten		Bisher keine Absolvent*innen im Studienbereich Gesundheit	
Promotionen Habilitationen	Habilitationen gibt es an der DHBW nicht, Promotionen nur als kooperative Promotion gemeinsam mit einer anderen Universität (kein eigenes Promotionsrecht).			

3. Frauenanteile im nichtwissenschaftlichen Bereich

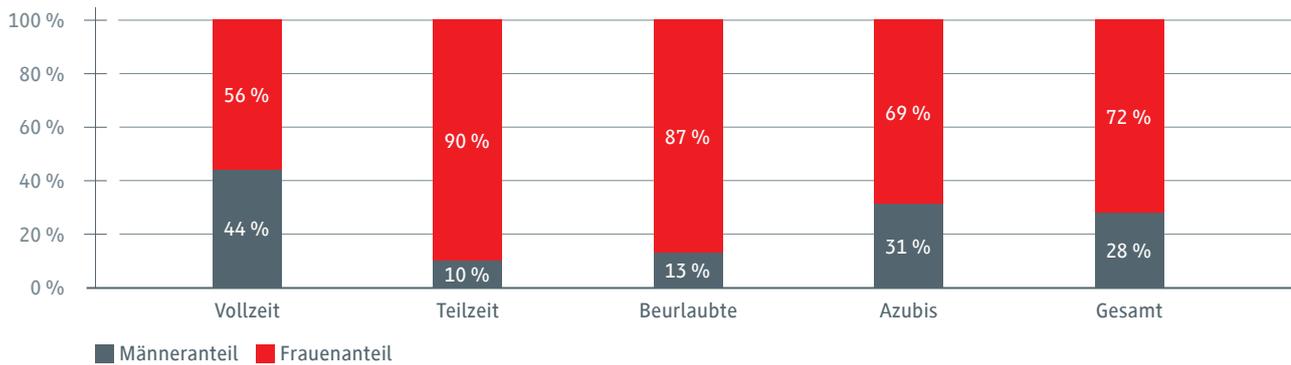


Abb. 1: Beschäftigte der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich

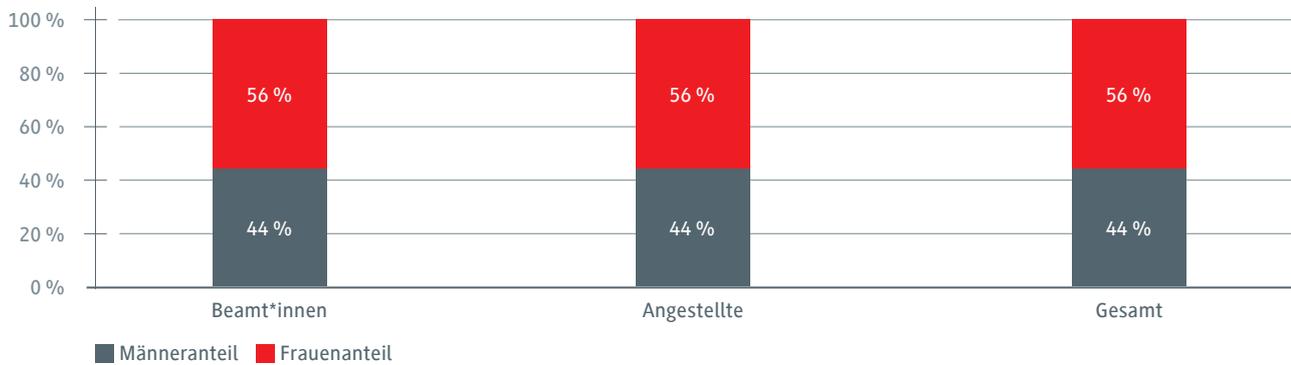


Abb. 2a: Beschäftigtenanteil der DHBW von Männern und Frauen in Vollzeit

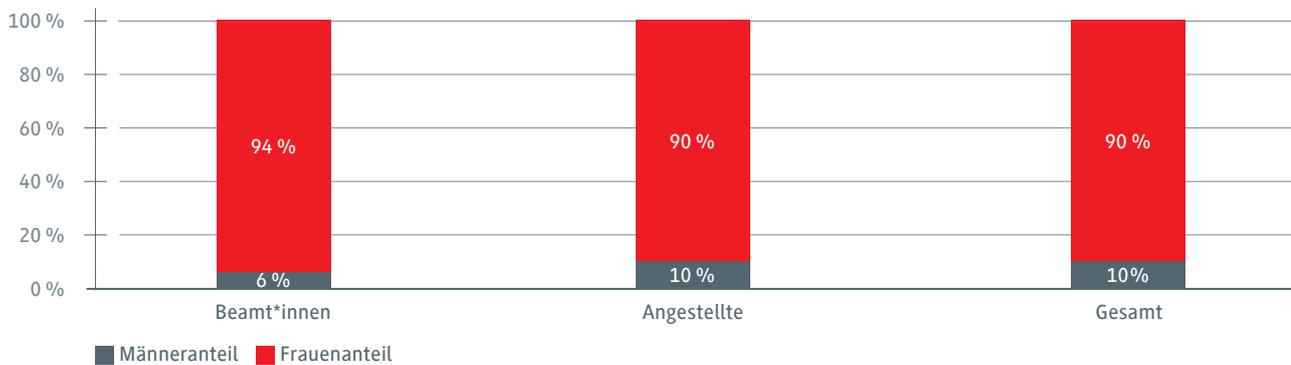
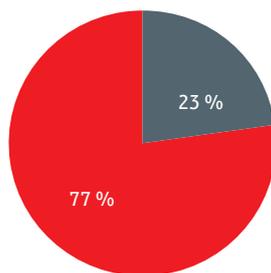


Abb. 2b: Beschäftigtenanteil der DHBW von Männern und Frauen in Teilzeit



■ Männeranteil ■ Frauenanteil

Abb. 3a: Frauenanteil bei den befristet Beschäftigten der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich (ohne Auszubildende)

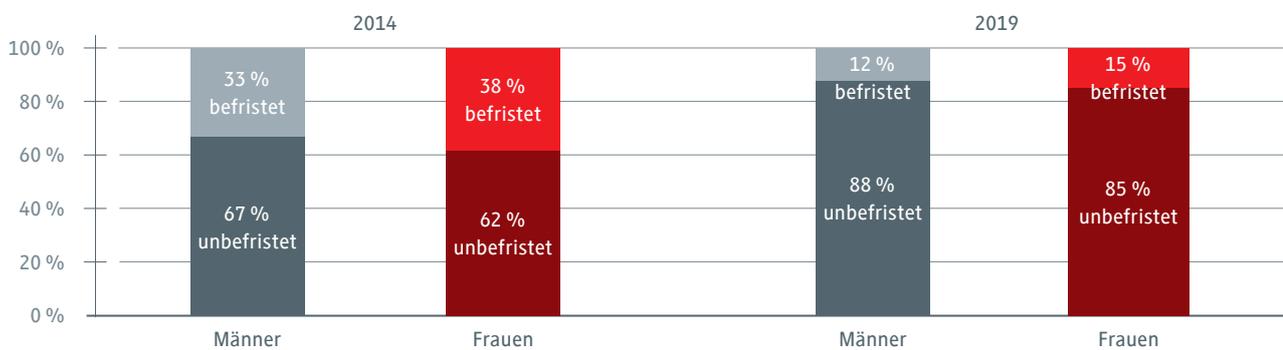


Abb. 3b: Befristungsanteil bei den Beschäftigten der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Geschlecht (ohne Auszubildende)

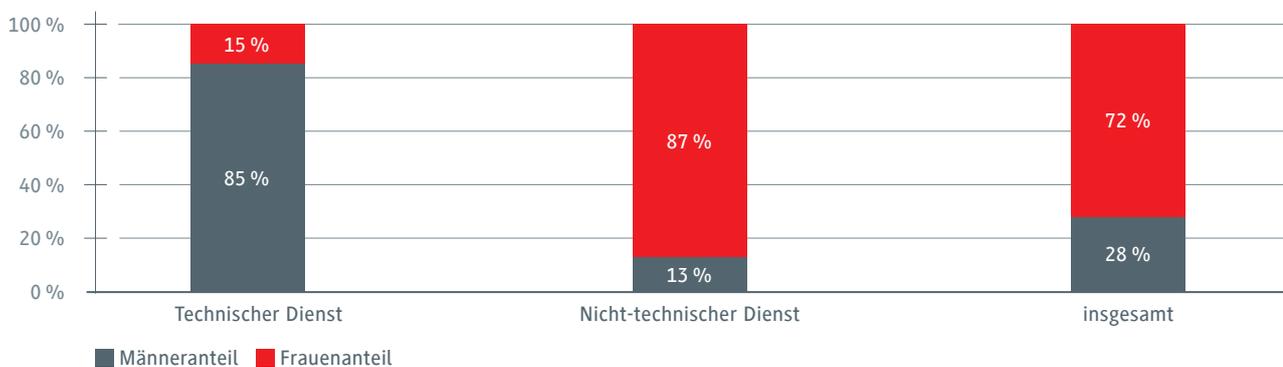


Abb. 4: Beschäftigtenanteil der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Dienststart (ohne Auszubildende)

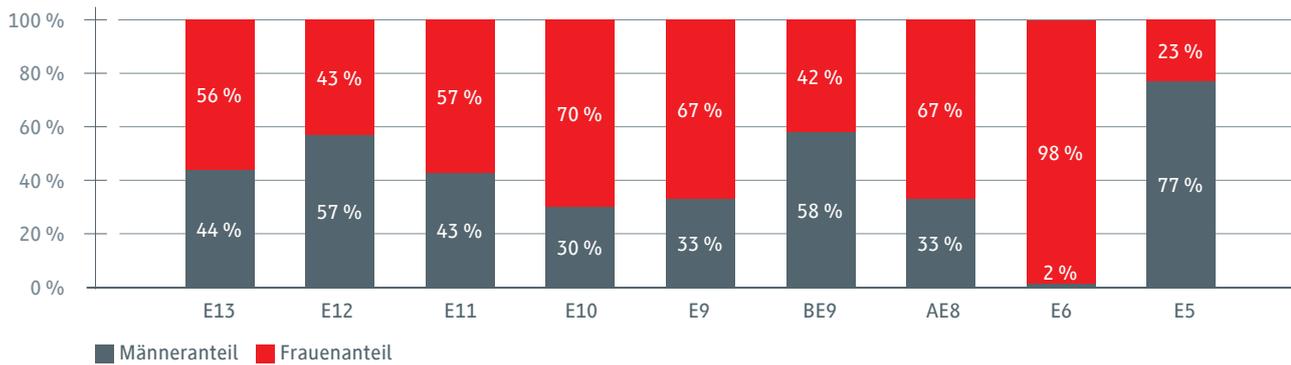


Abb. 5a: Beschäftigtenanteil der DHBW nach Entgeltgruppen

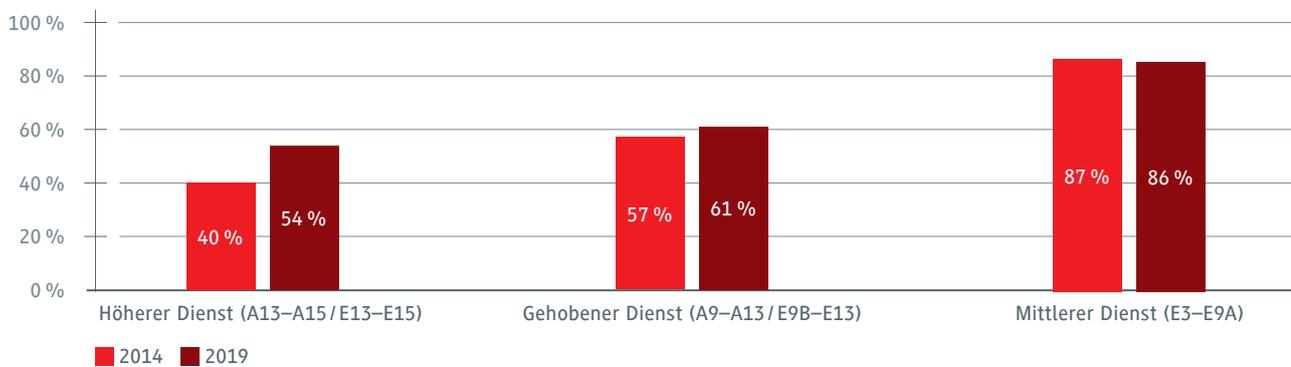
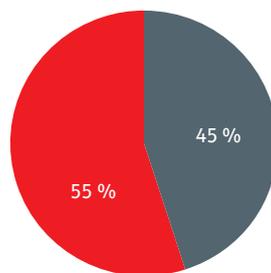


Abb. 5b: Weibliche Beschäftigte der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Besoldungs-, Entgelt- und Laufbahngruppen 2014/2019

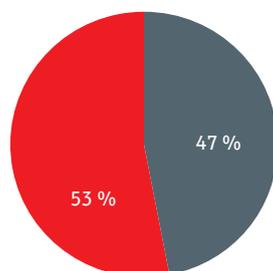


■ Männeranteil ■ Frauenanteil

Abb. 6a: Beschäftigtenanteil der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf dezentraler Ebene



Abb. 6b: Beschäftigtenanteil der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen: Verwaltungsdirektor*innen und Stellvertretungen



■ Männeranteil ■ Frauenanteil

Abb. 6c: Beschäftigtenanteil der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf zentraler Ebene

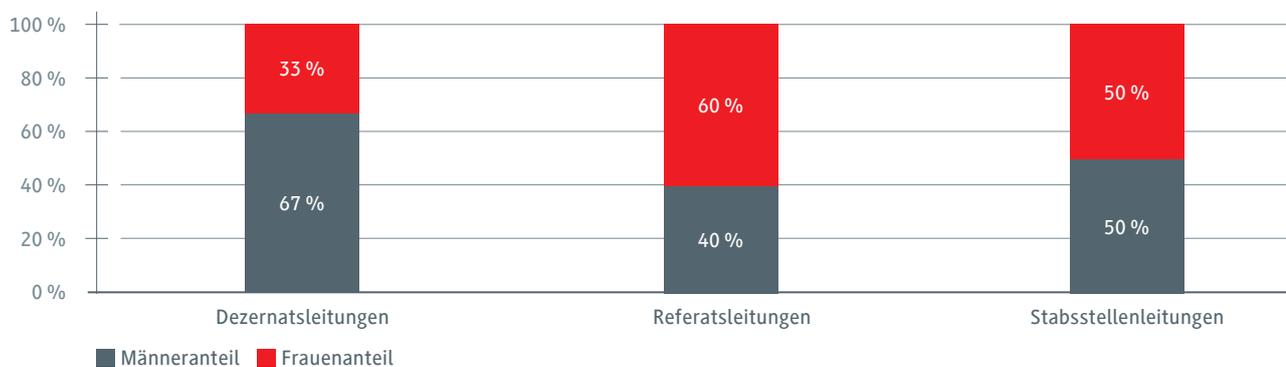
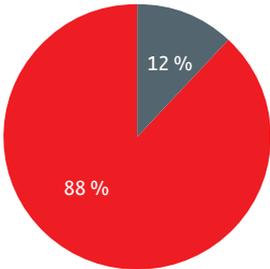
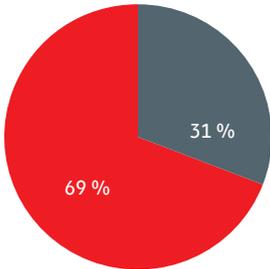


Abb. 6d: Beschäftigtenanteil der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich auf zentraler Ebene: Dezernate, Referate, Stabstellen



■ Männeranteil ■ Frauenanteil

Abb. 7: Beschäftigtenanteil der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich mit Beurlaubung



■ Männeranteil ■ Frauenanteil

Abb. 8: Auszubildende der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich



■ Frauenanteil ■ Männeranteil

Abb.9: Frauenanteil bei Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen

Standort	Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen			Anzahl der Einstellungen		
		Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
CAS	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Heidenheim	41	1286	995	77 %	46	39	85 %
Heilbronn	59	1445	1043*	72 %	59	46	78 %
Karlsruhe	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	153	101	66 %
Lörrach	144*	1471	1209	82 %	66	51	77 %
Mannheim	28	490	326	67 %	24	18	75 %
Mosbach inkl. Bad Mergentheim	128	2041	1187	58 %	111	77	69 %
Präsidium	52*	452	327	72 %	67	44	66 %
Ravensburg inkl. Friedrichshafen	40	438	364	83 %	82	58	71 %
Stuttgart inkl. Horb	120	k. A.	k. A.	k. A.	114	87	76 %
Villingen-Schwenningen	52	938	782	83 %	46	36	78 %
Gesamt	468	8561	5190	61 %	768	557	73 %

Tabelle 1: Anzahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen (*unvollständige Datengrundlage)

Anzahl der Höhergruppierungen			Anzahl der Beförderungen		
Gesamt	Höhergruppierungen von Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Beförderungen von Frauen	Frauenanteil
92	60	65 %	33	22	67 %

Tabelle 2: Anzahl der Höhergruppierungen und Beförderungen

www.dhbw.de