

Gleichstellungsplan

2021–2025

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 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 STELLENAUSCHREIBUNGEN, 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
- 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

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)

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.

3. Frauenanteile im nichtwissenschaftlichen Bereich

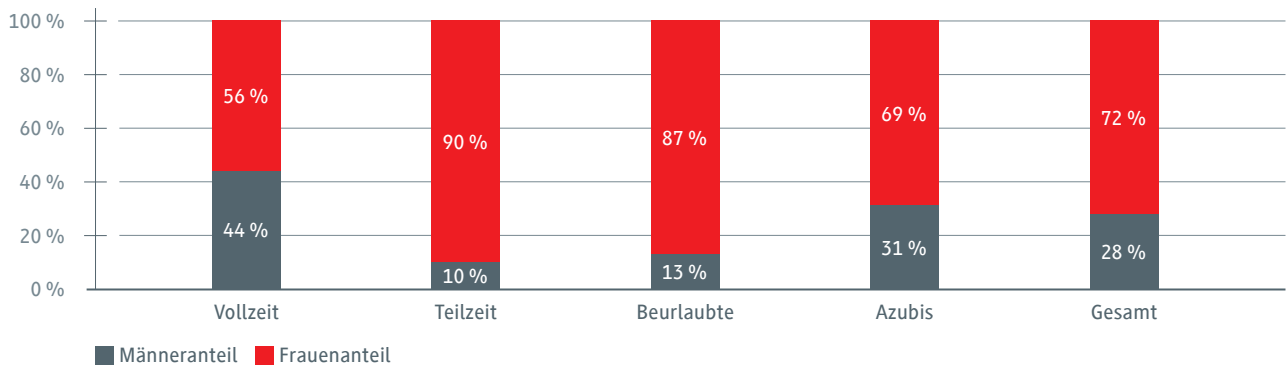


Abb. 1: Beschäftigte der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich

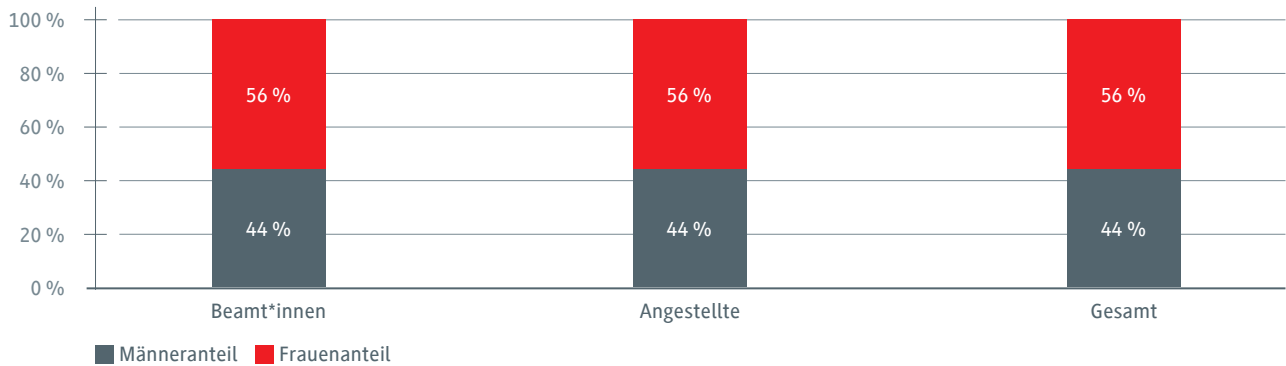


Abb. 2a: Beschäftigtenanteil der DHBW von Männern und Frauen in Vollzeit

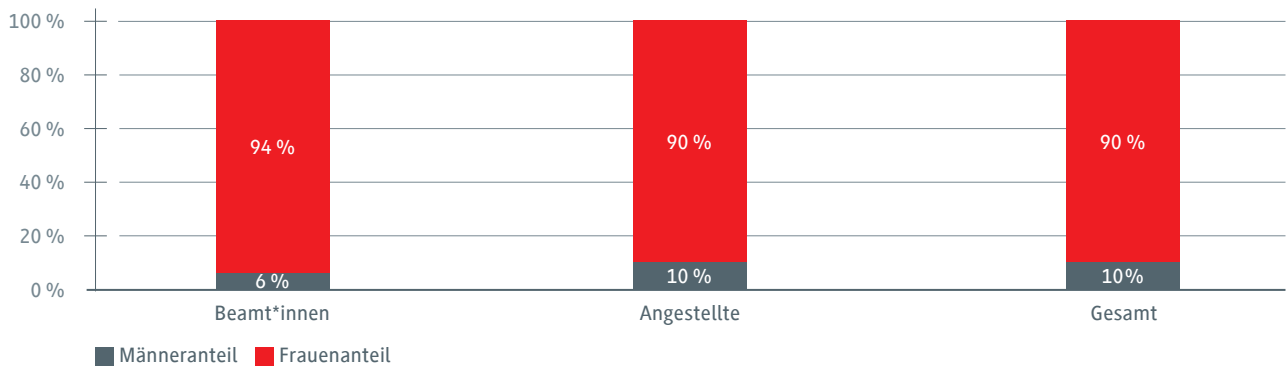
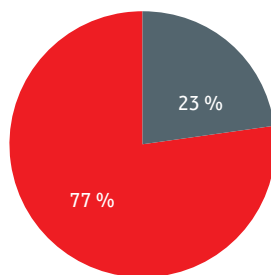


Abb. 2b: Beschäftigtenanteil der DHBW von Männern und Frauen in Teilzeit



■ Männeranteil ■ Frauenanteil

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

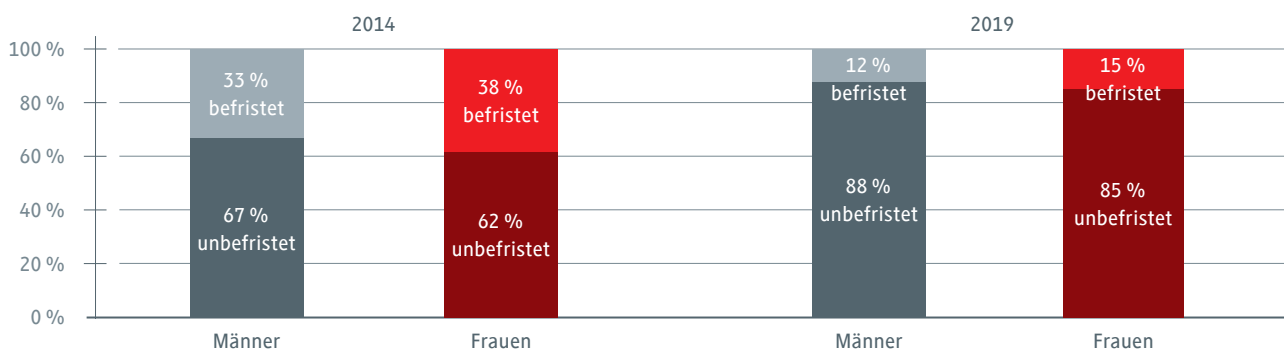


Abb. 3b: Befristungsanteil bei den Beschäftigten der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Geschlecht (ohne Auszubildende)

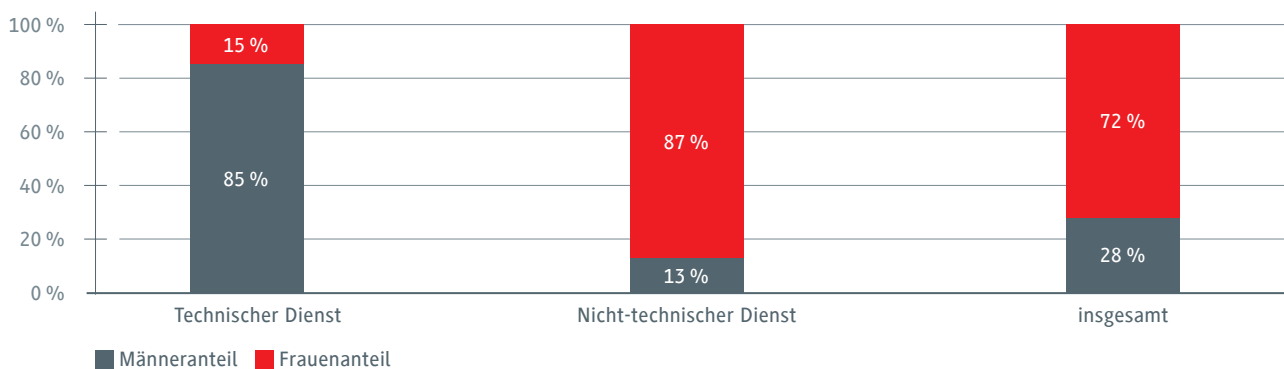


Abb. 4: Beschäftigtenanteil der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Dienststart (ohne Auszubildende)

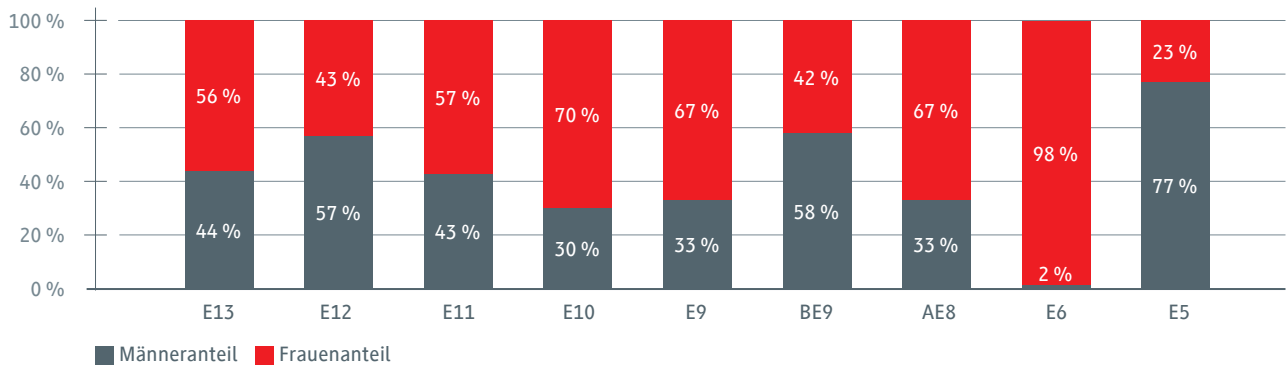


Abb. 5a: Beschäftigtenanteil der DHBW nach Entgeltgruppen

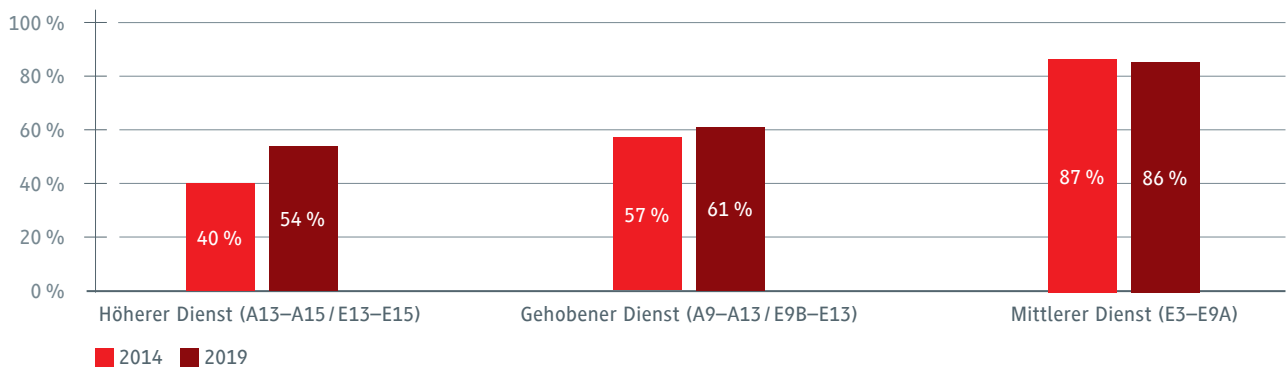


Abb. 5b: Weibliche Beschäftigte der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Besoldungs-, Entgelt- und Laufbahngruppen 2014/2019

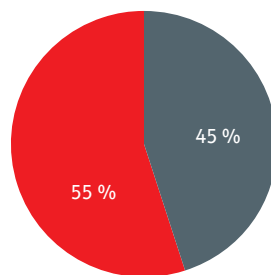
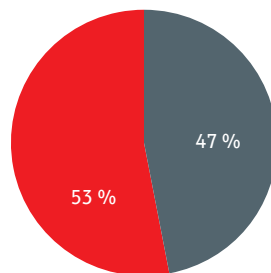


Abb. 6a: Beschäftigtenanteil der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf dezentraler Ebene



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

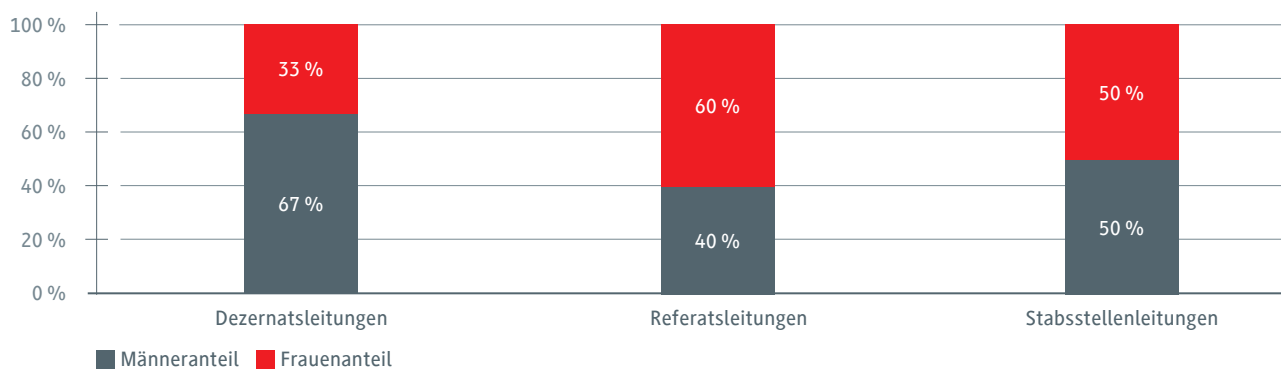
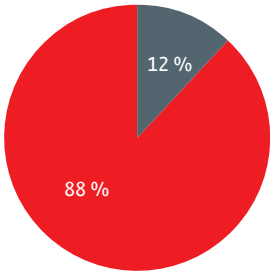
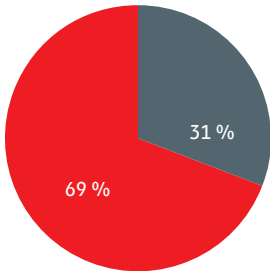


Abb. 6d: Beschäftigtenanteil der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich auf zentraler Ebene: Dezernate, Referate, Stabstellen



■ 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