

Zwischenbericht
Gleichstellungsplan
(wissenschaftlicher und
nichtwissenschaftlicher Bereich)

Duale Hochschule Baden-Württemberg

Impressum

Herausgeber

Duale Hochschule Baden-Württemberg
Baden-Wuerttemberg Cooperative State University
Friedrichstraße 14
70174 Stuttgart

Telefon: +49 (0)711 320 660 0

Fax: +49 (0)711 320 660 66

E-Mail: poststelle@dhbw.de

<http://www.dhbw.de>

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg ist eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts. Sie wird durch den Präsidenten Professor Arnold van Zyl PhD/University of Cape Town gesetzlich vertreten.

Stand

01.12.2017

Redaktion

DHBW Präsidium/Referat „Gleichstellungsbüro“

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Teil I – Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich | 3 |
| Einführung..... | 3 |
| 1. Professorinnengewinnung..... | 3 |
| 1.1. Gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils | 5 |
| 1.2. Anteil der Frauen auf ausgewählten Positionen im wissenschaftlichen Dienst sowie auf Leitungsebene | 6 |
| 1.3. Gewinnung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses | 7 |
| 2. Studentinnengewinnung | 7 |
| 2.1. Gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Studentinnengewinnung und -förderung..... | 8 |
| 2.2. Absolventinnen | 10 |
| 3. Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit | 10 |
| 4. Fazit Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich..... | 12 |
| | |
| Teil II – Gleichstellungsplan für den nichtwissenschaftlichen Bereich | 13 |
| Einführung..... | 13 |
| 1. Beschäftigungssituation an der DHBW (Personal-Ist-Bestand)..... | 13 |
| 1.1. Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Befristung von Arbeitsverhältnissen | 14 |
| 1.2. Befristung an der DHBW | 15 |
| 2. Dienstarten..... | 17 |
| 3. Besoldungs- und Entgeltgruppen..... | 18 |
| 4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben..... | 19 |
| 4.1. Entwicklung des Frauenanteils unter den Verwaltungsdirektor*innen | 20 |
| 5. Beurlaubungen | 21 |
| 6. Auszubildende (gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf) | 21 |
| 7. Fazit Gleichstellungsplan für den nichtwissenschaftlichen Bereich..... | 22 |
| | |
| Anlagen zum Zwischenbericht des Gleichstellungsplans für den wissenschaftlichen Bereich | 24 |

Das Ziel der DHBW ist die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch Erhöhung der Frauenanteile an der DHBW und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Teil I – Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich

Einführung

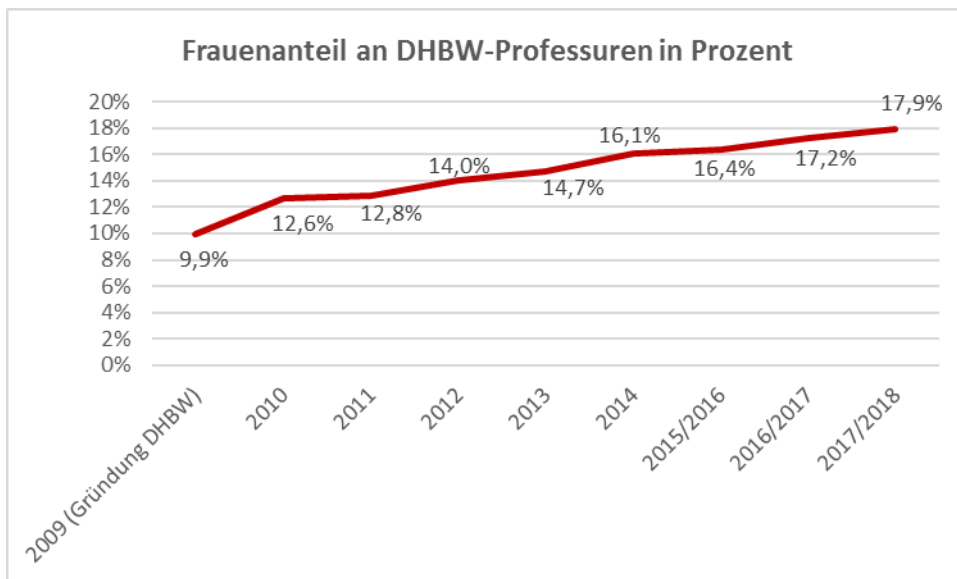
Das genannte Ziel wird für den wissenschaftlichen Bereich innerhalb von drei Zielebenen (Professorinnengewinnung, Studentinnengewinnung und Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit) verfolgt, auf die im vorliegenden Zwischenbericht näher eingegangen wird. Im folgenden Bericht wird auf den Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2014 Bezug genommen und es werden die Veränderungen der Frauenanteile an der DHBW in den letzten drei Jahren festgehalten. Konkret wird über den Stand (zum Stichtag 01.12.2017) der im Jahr 2014 festgelegten Maßnahmen berichtet.

Bevor auf die einzelnen Zielebenen näher eingegangen wird, ist zunächst der erfolgreiche Antrag im Bundes-Länder-Programm „Professorinnenprogramm“ (PP II) hervorzuheben. Die Förderung der DHBW im Rahmen des PP II im Jahr 2015 kann als Meilenstein gewertet werden, wovon die Gleichstellungsarbeit an der DHBW erheblich profitiert hat. Gleichstellung wird so zur Querschnittsaufgabe in allen zentralen Handlungsbereichen der Hochschulgovernance. Das PP II ermöglicht, über die Zielvereinbarungen die örtliche und zentrale Gleichstellungsarbeit zu verknüpfen. Im Projektzeitraum des PP II geht es weniger darum, weitere Gleichstellungsstrategien zu entwickeln, als vielmehr darum das Gleichstellungskonzept zu implementieren und die Pilotprojekte umzusetzen. Solche konkreten Maßnahmen werden sich langfristig positiv auf den Frauenanteil an der DHBW auswirken.

1. Professorinnengewinnung

Seit der Gründung der DHBW im Jahr 2009 war eine Steigerung des Anteils der Professorinnen von 9,9 % auf 16,1 % im Jahr 2014 zu verzeichnen. Die damalige hohe Steigerungsrate ist vor allem auf gleichstellungspolitische Maßnahmen im Rahmen der Hochschulwerdung zurückzuführen.

Seit dem Jahr 2014 gibt es jedoch keine signifikante Steigerung des Professorinnenanteils an der DHBW. Der Anteil ist in den letzten drei Jahren um 1,8 %-Punkte auf 17,9 % gestiegen. Damit liegt die DHBW im Jahr 2017 noch immer weit unter dem Durchschnitt in Baden-Württemberg von 21,4 % (vgl.: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg).

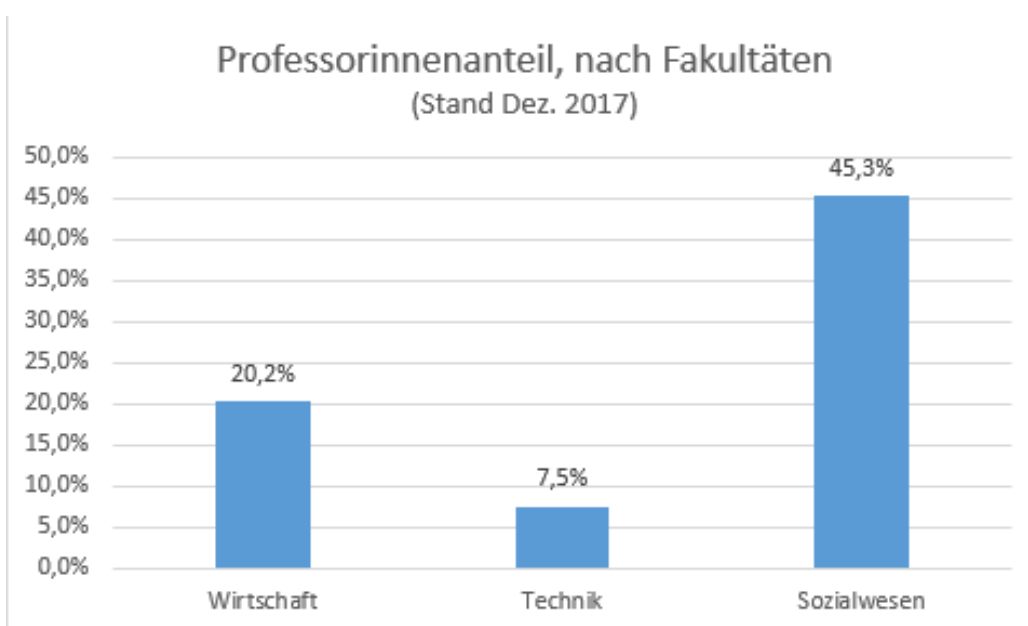


(Schaubild 1)

Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

Darüber hinaus bestehen zwischen den Fakultäten enorme Unterschiede, was die Verteilung der Professorinnen anbelangt. Zwar ist der Anteil an Professorinnen insgesamt an der DHBW geringfügig gestiegen, jedoch ist weiterhin eine große Unterrepräsentanz von Professorinnen in den MINT-Studiengängen festzustellen. Zum aktuellen Berichtszeitraum sind 7,5 % der Professuren an der Fakultät Technik von Frauen besetzt, im Jahr 2014 lag der Frauenanteil bei 7,0 %. Zielwert bis 2020 ist ein Frauenanteil von 14 %.

Für die Fakultät Wirtschaft hat sich die DHBW einen Zielwert von 26 % Professorinnenanteil bis 2020 gesetzt; zum jetzigem Stand beträgt der Anteil 20,2 % (im Vergleichsjahr 2014: 17,8 %). Im Gegensatz dazu steht ein Zielwert von 48 % Frauenanteil an der Fakultät Sozialwesen; zum aktuellen Berichtszeitraum beträgt der Anteil 45,3 %. Für das Jahr 2014 wurde ein Frauenanteil von 44,7 % ermittelt.



(Schaubild 2)

Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

Derzeit beträgt der Professorinnenanteil 17,9 % an der gesamten DHBW. Im Gleichstellungsplan wurden der Zielwert von 24 % für das Jahr 2020, das mittelfristige Ziel von 30 % und der langfristige Zielwert einer paritätischen Verteilung festgelegt.

1.1. Gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils

- „Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen der zentralen Hochschulleitung (Präsidium) und den Rektorinnen und Rektoren der örtlichen Studienakademien: Vereinbarung konkreter Zielerreichungsquoten differenziert nach Fakultäten“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 296). Bis zum Jahr 2016 gab es diese Zielvereinbarungen jährlich. Darüber hinaus mussten die jeweiligen Leitungen dem Präsidium regelmäßig Bericht erstatten.
- Des Weiteren wurde auf Seite 302 des Struktur- und Entwicklungsplans (2015-2020) festgehalten: „Intensivierung der Umsetzung gleichstellungspolitischer Zielvereinbarungen mit den Standorten mithilfe von Leistungsanreizen (bis 01/2015)“. In der Vergangenheit waren finanzielle Leistungsanreize im Gespräch, diese wurden jedoch nicht eingeführt.
- Im Jahr 2012 erfolgte der Beitritt zur Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in BW (LaKoF). Durch diesen Beitritt ist es der DHBW möglich, auf das zentrale Bewerberinnennetzwerk zuzugreifen. Zugleich bietet die Mitgliedschaft einen Zugang zu den Fortbildungsangeboten für Bewerberinnen für den Bereich der Hochschulen für angewandte Wissenschaft.
- Des Weiteren wurde im Struktur- und Entwicklungsplan (2015-2020) die gleichstellungspolitische Qualifizierung der Berufungsverfahren thematisiert. Es ging um die „Konzeption einer Handreichung ‚Gendergerechte Berufungsverfahren‘, die als Grundlage für zukünftige Berufungsverfahren gilt (bis 06/2015)“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 302) sowie um die „Implementierung der Berufungsverfahren durch Fortbildungen der Berufungskommissionen an den Standorten (bis 03/2016)“ (ebd.). Zur Erarbeitung eines Konzepts für gendergerechte, ambitionierte Berufungsverfahren hat sich eine hochschulartenübergreifende Arbeitsgruppe im Wissenschaftsministerium (mit LaKof, LakoG, Rektorenkonferenzen der Universitäten, HAWs, PHs und Kunsthochschulen) gebildet. Die daraus erarbeiteten Ergebnisse werden in einen neuen Berufungsleitfaden der DHBW einfließen. Aufgrund des langwierigen Abstimmungsprozesses wurden auch die von der DHBW in die Arbeitsgruppe eingebrachten Konzepte bisher nicht umgesetzt und konnten daher noch nicht zu einer Erhöhung des Professorinnenanteils an der DHBW beitragen.
- Im Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren ist im Struktur- und Entwicklungsplan zu lesen: „Einbindung der Stakeholder in die Rekrutierungsstrategien“ (S. 301). Und auf Seite 302 genauer: „Einbindung der Stakeholder in die Rekrutierungsstrategien, um den Prozentsatz an Bewerberinnen zu erhöhen und somit auch die Chance von Berufungen von Professorinnen signifikant zu erhöhen (bis 12/2017)“. Da an dieser Stelle die Stakeholder nicht eindeutig benannt wurden, sind aus diesem Vorhaben keine spezifischen Maßnahmen hervorgegangen.
Jedoch kam es zur erfolgreichen Anwendung weiterer Rekrutierungsstrategien und verschiedener Zusammenschlüsse von Professorinnennetzwerken für (potenzielle) Professorinnen; diese Netzwerke haben einen positiven Einfluss auf den Professorinnenanteil an der DHBW, da dadurch die DHBW für potenzielle Kandidatinnen attraktiver wird und gleichzeitig langfristig zu einem attraktiven Arbeitsplatz für die bereits an der DHBW tätigen Professorinnen wird:
 - o Professorinnennetzwerk (MA), 2015 (PP II, Antragsrunde 2015).
 - o Professorinnennetzwerk und Active Recruiting (RV), 2016-2017 (PP II, Antragsrunde 2016).
 - o Recruiting-Trailer: DHBW-Professorinnen, wo seid Ihr? (HN), 2017-2018 (PP II, Antragsrunde 2017).

- XING-Talentmanager für Professorinnen-Recruiting (KA), 2017 (PP II, Antragsrunde 2017).
- Erarbeitung eines lokalen Gleichstellungskonzeptes für die Studienakademie Mosbach, 2015-2016 (PP II, Antragsrunde 2015), welches Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen vorsieht. Die DHBW Mosbach hat einen Leitfadens zur aktiven Rekrutierung erarbeitet, in welchem Recherchemöglichkeiten aufgelistet werden, um an potenzielle Bewerberinnen zu gelangen: Femconsult (Expertinnen-Datenbank des Leibniz Instituts für Sozialwissenschaften), AcademiaNet (Initiative der Robert Bosch Stiftung), LaKof, FEMtech (österreichische Expertinnen Datenbank, Schwerpunkt Naturwissenschaft und Technik), Femdat (gesamtschweizerische Datenbank für Wissenschaftlerinnen und Expertinnen verschiedenster Fachgebiete), Ingenieurkarriere, Deutscher Ingenieurinnenbund e.V., Physikportal, Deutscher Akademikerinnenbund, Komm mach MINT, Scientifica (Portal für Frauen in Wissenschaft und Technik in Baden-Württemberg).
- Die Zertifizierung der DHBW als „familiengerechte Hochschule“ steigert die Attraktivität der DHBW für potenzielle Professorinnen. In diesem Rahmen werden Projekte und Maßnahmen entwickelt bzw. umgesetzt, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen sollen:
 - Zu nennen ist in diesem Zusammenhang beispielsweise das Ferienprogramm Robotics Camp, welches an der Studienakademie Karlsruhe für die Jahre 2015-2017 entwickelt wurde. Aufgrund der geringen Anzahl an Mädchen (42 %) im Jahr 2015 wurden die Plätze im Jahr 2016 paritätisch verteilt (jeweils 10 Plätze für Mädchen und Jungen).
 - DHBW4Kids Ferienangebot für DHBW-Beschäftigte (MA) 2017 (PP II, Antragsrunde 2017).
- Seit 2015 ist die DHBW Mitglied des Best-Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“.

1.2. Anteil der Frauen auf ausgewählten Positionen im wissenschaftlichen Dienst sowie auf Leitungsebene

Anteil der Frauen in Leitungsfunktion

Der Frauenanteil in Leitungsfunktion ist nach wie vor deutlich zu gering. Auf der höheren Leitungsebene (Rektorate/Präsidium) wurde zum 31.12.2014 ein Frauenanteil von 18,2 % verzeichnet. Bis zum Stichtag 2017 ist der Anteil unverändert. Der von der DHBW formulierte Zielwert bis zum Jahr 2020 beträgt 30 % Frauenanteil in der höheren Leitungsebene.

Die mittlere Leitungsebene umfasst Vizepräsident*in, nebenamtliches und nebenberufliches Präsidiumsmitglied, Prorektorate und Dekanate. Im Jahr 2014 betrug der Frauenanteil auf der mittleren Leitungsebene 10,5 %. Für 2017 wurde ein Anteil von 8,3 % Frauen ermittelt (Zielwert bis 2020: 25 %). Der Anteil an Professorinnen mit Studiengangsleitungsfunktion beträgt 7,4 %.

Anteil von Frauen im zentralen Senat

Der Frauenanteil im Senat ist stark zurückgegangen. Waren 2014 noch 27,6 % Frauen im Senat tätig, sind es zum Ende des Jahres 2017 lediglich 14,3 %. Bisher wurde der Frauenanteil ausschließlich für den zentralen Senat ermittelt. Für einen besseren Vergleich zwischen den einzelnen Standorten bzw. Senaten und um künftige Veränderungen einordnen zu können, wäre es hilfreich, in den kommenden Gleichstellungsberichten die Daten sowohl für den zentralen Senat als auch für die örtlichen Senate zu ermitteln.

Vor dem Hintergrund des erheblichen Rückgangs des Frauenanteils im zentralen Senat scheint der festgelegte Zielwert von 40 % Frauenanteil bis zum Jahr 2020 nur realisierbar, wenn sich im Rahmen der Neuwahlen der Senate eine Chance zur Umsetzung des gesetzten Zielwertes bietet. Die Neuwahlen müssen aufgrund der neuen Grundordnung bis zum Oktober 2019 erfolgen.

Die Erhöhung des Frauenanteils in Senaten „soll u. a. durch intensivierte Nutzung von Datenbanken und Netzwerken für weibliche Spitzenkräfte gelingen (bis 12/2020)“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 302). Bei diesem Vorhaben wurde im letzten Gleichstellungsplan allerdings nicht bedacht, dass Datenbanken mit externen Expertinnen für die Zusammensetzung der Senatsmitglieder nicht hilfreich sind, da in den Senaten nur DHBW-interne Personen sitzen.

Anteil von Frauen im Aufsichtsrat

57,1 % der zum Dezember 2017 im Aufsichtsrat tätigen Personen (bezogen auf die gewählten Mitglieder) sind Frauen. Die im Landeshochschulgesetz BW festgeschriebene Frauenquote von 40 % in Aufsichtsräten (bezogen auf die gewählten Mitglieder) wird damit bei der DHBW erreicht.

Frauenanteil beim akademischen Personal

Für den letzten Gleichstellungsplan (2014) wurden diesbezüglich keine Daten erhoben. Im Jahr 2017 liegt der Frauenanteil beim gesamten akademischen Personal bei 61 %. Werden davon die Beurlaubten abgezogen, beträgt der Anteil an Frauen noch immer 59 %. Der Anteil an Frauen, die sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden, macht 80 % bzw. 77 % (ohne Beurlaubte) aus. Allerdings ist der Frauenanteil in Teilzeitarbeit mit 90 % bzw. 87,5 % (ohne Beurlaubung) ebenfalls sehr hoch.

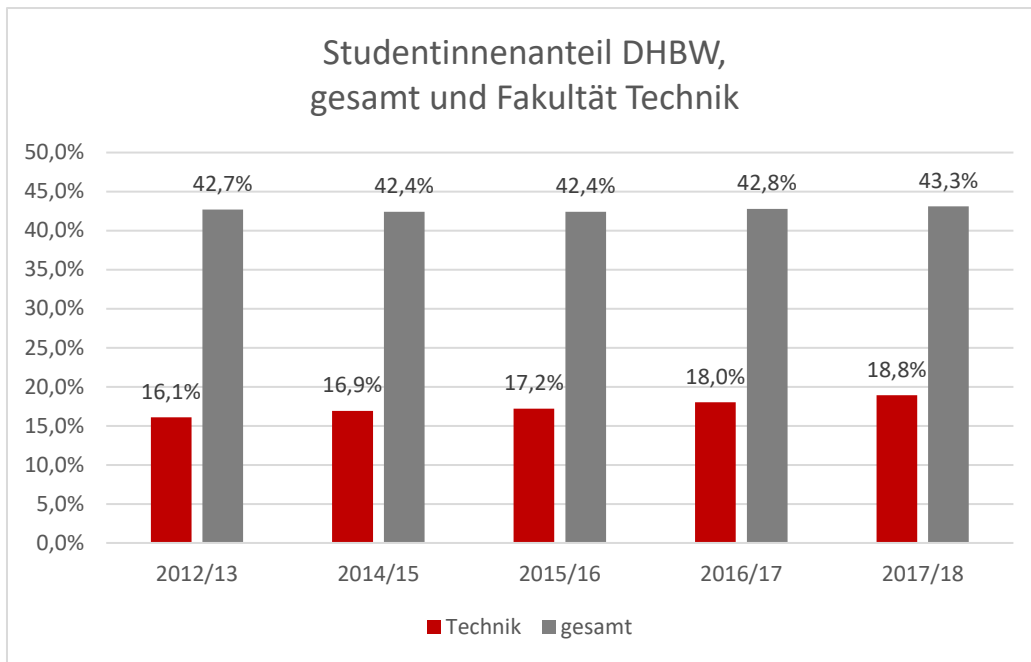
1.3. Gewinnung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die DHBW hat die „Förderung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte als neues Handlungsfeld der DHBW“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 297) festgelegt. Die Förderung sollte durch spezifische Angebote erfolgen: „Verbesserung der Zugangschancen für wissenschaftliche Nachwuchskräfte durch die Nutzung externer wie interner Angebote (Brigitte-Schlieben-Lange-Programm, Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm, DHBW-Förderlinie (bis 12/2016)“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 303). Diese Angebote wurden allerdings in den letzten Jahren sowohl von den Bewerberinnen als auch von der DHBW nicht ausreichend genutzt bzw. eingesetzt. Zur Gewinnung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gibt es bislang keine weiteren Maßnahmen.

2. Studentinnengewinnung

Der Anteil weiblicher Studierender an der DHBW ist von 42,4 % (WS 2014/15) auf 43,3 % (WS 2017/18) gestiegen (gesetzter Zielwert bis zum Jahr 2020: 45 %). Demnach ist in den letzten drei Jahren eine Steigerung von knapp 1 %-Punkt zu verzeichnen. Diese Zahlen zeigen, dass der Anteil an Studentinnen an der DHBW weiterhin deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegt: Laut dem Statistischen Landesamt Baden-Württemberg waren im Wintersemester 2017/18 47,7 % Frauen an Hochschulen eingeschrieben.

Zudem existieren weiterhin große Unterschiede zwischen den Studienakademien und Fakultäten. Vor allem bei der Fakultät Technik ist nach wie vor ein geringer Prozentsatz an weiblichen Studierenden zu verzeichnen (siehe Schaubild 3). Das im letzten Gleichstellungsplan festgehaltene Ziel, der deutlichen Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den MINT-Fächern, konnte bisher nicht zufriedenstellend umgesetzt werden. Der Anteil weiblicher Studierender ist in den letzten drei Jahren von 16,9 % auf 18,8 % gestiegen, das Ziel liegt jedoch bei 25 %.



(Schaubild 3)

Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

Im Vergleich zur Fakultät Technik ist an der Fakultät Wirtschaft kein Ungleichgewicht zwischen weiblichen und männlichen Studierenden festzustellen. Hier liegt der Anteil der Studentinnen bei 51,6 % und entspricht damit dem für 2020 formulierten Zielwert von mindestens einer paritätischen Verteilung. Jedoch ist der Anteil an Studentinnen im Vergleich zum Wintersemester 2014/15 (52,5 %) leicht zurückgegangen.

Auch an der Fakultät Sozialwesen sind die Einschreibungen von weiblichen Studierenden geringfügig zurückgegangen: Während der Anteil zum WS 2014/15 noch 78,3 % betrug, waren im WS 2017/18 76,9 % Studentinnen eingeschrieben. Die Zahlen zeigen einen konstant hohen Anteil an weiblichen Studierenden an der Fakultät Sozialwesen. Auch künftig wird eine mindestens paritätische Verteilung angestrebt.

2.1. Gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Studentinnengewinnung und -förderung

- „Planung einer konzeptionellen Neuausrichtung genderorientierter Studierendenakquise“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 301). In der Vergangenheit wurde kein übergeordnetes in sich geschlossenes Konzept entworfen, allerdings gibt es auf örtlicher und zentraler Ebene zahlreiche Pilotprojekte für die Gewinnung von Studentinnen.

Im letzten Gleichstellungsplan wurde diesbezüglich Folgendes festgehalten: „Durchführung zahlreicher Maßnahmen durch die DHBW, um mehr Mädchen für MINT-Studiengänge zu interessieren (z. B. Bewerbung der Studiengänge, Bildungsmessen, Studieninformationstage, Informationsveranstaltungen wie Girls' Day, Science Slam, Kinder-Uni, Schulbesuche und direkte Information an Schulen vor Ort, Schnupperstudium)“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 298). Explizit können für das MINT-Schülerinnenrecruiting folgende Maßnahmen aufgeführt werden:

- MINT-Schülerinnenrecruiting - Veranstaltungen und adressatenbezogene Kommunikation (MA), 2016 (PP II, Antragsrunde 2016).
- Finde deinen Traumjob - Schülerinnen für Informatik und Technik begeistern (MOS), 2016-2017 (PP II, Antragsrunde 2016).
- IT-Quizralley für Mädchen und junge Frauen (MOS), 2016 (PP II, Antragsrunde 2016).
- Mach MUT für MINT! (MA), 2017-2018 (PP II, Antragsrunde 2017).

- Wie bereits im Zusammenhang mit der Professorinnengewinnung ausgeführt, wurde in Mosbach ein lokales Gleichstellungskonzept erarbeitet, welches ebenfalls die Erhöhung des Frauenanteils unter den Studienanfängern – speziell im ländlichen Raum und in den MINT-Fächern – zum Ziel hat.
- Im Rahmen des „Schülerinnenrecruiting“ gab es auf zentraler Ebene eine crossmediale Kampagne „Mach’ Dein Ding! Studiere Technik!“, die mehrere Maßnahmen umfasst. Dabei steht stets der Studienbereich Technik im Fokus.
Absolventinnen technischer Studiengänge werden als Role Models vorgestellt. Dafür erstellte die DHBW Videos, Fotos und Audiodateien, die auch in den Social Media Kanälen der DHBW (Facebook, Youtube und Instagram) verbreitet wurden.
Zudem veranstaltete die DHBW zwei Infotage „Mach Dein Ding! Erlebe Technik“, mit dem Ziel Schülerinnen der Klassen 10 bis 12 über technische Studiengänge zu informieren, sie dafür zu begeistern und mit Klischees aufzuräumen. Der erste Infotag wurde in Kooperation mit der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Erbe Elektromedizin GmbH, Klaus Raiser GmbH und ElringKlinger AG am 29.04.2016 und der zweite mit der Festo AG & Co. KG am 24.03.2017 durchgeführt.
Des Weiteren wurden diverse DHBW-Advertorials in verschiedenen Magazinen und Fachzeitschriften geschaltet (z. B. im Mai 2017 in dem Magazin „MISSY“).
- Eine weitere Maßnahmenebene umfasst die Förderung von MINT-Studentinnen:
 - In Mosbach wurde im August 2016 der erste Physik-Vorkurs für Studienanfängerinnen in den Ingenieurstudiengängen angeboten, der aus einem zweiwöchigen Intensivkurs bestand. Zudem wurde ein Begleitkurs studienbegleitend für das erste Semester im Zeitraum Dezember 2015 bis Februar 2016 angeboten.
 - Workshop für weibliche MINT-Studierende (MA), 2015 (PP II, Antragsrunde 2015).
 - Förderung und Stärkung von MINT-Studentinnen (S), 2016 (PP II, Antragsrunde 2016).
 - Stipendien für weibliche ausländische Studierende im Programm „Bridge Year“ (HDH), 2017-2018 (PP II, Antragsrunde 2017).
 - Sprechtraining für MINT-Studentinnen (MA) 2017 (PP II, Antragsrunde 2017).
 - Weiterhin: „Vor Ort Bemühungen um Information und praktische Hilfeleistung, insbesondere durch engen, intensiven Kontakt der Studiengangsleitungen zu den Studierenden“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 298).
- Neben der Formulierung und Umsetzung einer Strategie, wie der Studieneinstieg von weiblichen Studierenden erhöht werden kann, entwickelt die DHBW auch Maßnahmen, die den Übergang von Studium zu Beruf erleichtern sollen:
Das Crossmentoring-Programm (CroMe; drittmittelgefördert durch das MWK und den ESF) bereitet junge Frauen auf ein erfolgreiches Berufsleben und spätere Führungsaufgaben vor. Im Rahmen des einjährigen Mentoring haben die CroMe Studentinnen zusammen mit einer Mentorin oder einem Mentor – alles etablierte Führungskräfte aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und sozialen Einrichtungen – an ihrem beruflichen Karriereplan gearbeitet. Im Rahmen des Mentoring-Programms wurden auch Vorträge und Seminare sowie Netzwerktreffen veranstaltet.
Die Laufzeit des genannten Programms (2012-2014) endete bereits vor dem Berichtszeitraum, jedoch können die Erfahrungen aus diesem Projekt für ein neues Pilotprojekt genutzt werden, welches an der Studienakademie Ravensburg am Campus Friedrichshafen durchgeführt wird. Das Pilotprojekt läuft unter dem Namen „Mentoring im Maschinenbau (MiM)“.
- Bei der Studentinnen-Akquise bedarf es des Dialogs mit den Dualen Partnern, da diese den Studienzugang individuell regeln. Aus diesem Grund steht die DHBW im Austausch mit den Dualen Partnern bezüglich eines gendergerechten Studienzugangsverfahrens.
- Die Dualen Partner betreffend sollte bis 03/2016 auf zentraler Ebene ein DHBW-Forum eingerichtet werden. Im letzten Struktur- und Entwicklungsplan ist diesbezüglich zu lesen: „Konzeption und Durchführung eines DHBW-Forums in Kooperation mit Dualen Partnern und Stakeholdern zum

Thema ‚Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie – Best Practice an der DHBW‘: stärkere Beachtung des Themas; Sensibilisierung der Mitglieder der Hochschule sowie der Dualen Partner für das Thema“ (303). Diese Maßnahme wurde auf das Jahr 2019 verschoben.

- Als Pilotprojekt hat die DHBW Mannheim angefangen, ein Konzept für Teilzeitstudiengänge in Bachelorstudiengängen zu entwerfen. Die letzte Präsentation hierzu wurde am 25.09.2017 erstellt. Aufgrund fehlender finanzieller und personeller Ressourcen kann das Projekt „Alternative Studienmodelle“ derzeit auf örtlicher Ebene nicht weiterverfolgt werden.

2.2. Absolventinnen

Der Anteil an Absolventinnen ist in den letzten drei Jahren (WS 2014/15-WS 2017/18) von 41,7 % auf 43,4 % leicht angestiegen. Bis zum Jahr 2020 hat sich die DHBW einen Zielwert von 45 % gesetzt. Jedoch liegt die DHBW zum aktuellen Berichtszeitraum mit einem Frauenanteil von 43,4 % und einer Zielquote von 45 % weit unter dem im Prüfungsjahr 2017 ermittelten Anteil weiblicher Absolventen an allen Hochschulen in Baden-Württemberg (47,7 %; vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg).

Insgesamt ist der Anteil an Absolventinnen bei allen drei Fakultäten leicht angestiegen. Die größte Steigerungsrate mit 2,5 %-Punkten (von 15,4 % auf 17,9 %) weist die Fakultät Technik auf. Dies kann als Erfolg der eingesetzten gleichstellungspolitischen Maßnahmen gedeutet werden. Wird der Jahrgang 2014 betrachtet, ist festzustellen, dass der Anteil an Studentinnen und Absolventinnen an der Fakultät Technik ungefähr gleich groß ist: 16,9 % Frauenanteil unter den Studierenden zum WS 2014/2015 (allerdings alle Studierende an der Fakultät Technik und nicht nur die Studienanfänger*innen) und 17,9 % Frauenanteil unter den Absolvent*innen des Jahrgangs 2014 (zum WS 2017/2018). Es ist positiv hervorzuheben, dass die Abbrecherinnenquote an der Fakultät Technik sehr gering ist.

Bei den beiden bereits mindestens paritätisch verteilten Fakultäten Wirtschaft und Sozialwesen ist eine geringere Steigerung von 0,6 %-Punkten (auf 52,6 %) bzw. 1,4 %-Punkten (auf 79,5 %) zu verzeichnen.

3. Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Gleichstellungsarbeit

„Gleichstellungspolitisches Ziel: Aufbau und Etablierung eines Forschungsschwerpunkts im Bereich Genderforschung und -konzepte in der Lehre (an einer Fakultät für Sozialwesen)“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 301). Mit dem Weggang einer Professorin, welche die Vorgriffsprofessur im PP II kurzzeitig besetzte und sich mit dem Thema Gender beschäftigen sollte, ist eine wichtige Säule der Genderforschung an der DHBW weggefallen. Dies ist als ein eindeutiger Rückschlag für die DHBW in diesem Bereich zu verzeichnen.

Des Weiteren wird im letzten Gleichstellungsplan festgehalten: „Konzeption eines Kriterienkatalogs ‚Gendergerechte Förderkriterien der DHBW‘ (bzw. einer Handreichung ‚Genderorientierung der kooperativen Forschung‘) zur stärkeren Verankerung von Gleichstellungsgesichtspunkten im Bereich der Forschung sowie zur signifikanten Erhöhung des Anteils von geförderten Frauen (bis 09/2015)“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 302). Bislang wurde keine Handreichung formuliert.

Im Rahmen des PP II ist geplant, die Lehrenden der DHBW in einer zeitgemäßen, geschlechtergerechten Didaktik zu schulen. Sie werden dafür sensibilisiert, die Fähigkeiten aller Studierenden jenseits stereotyper Rollenbilder zu fördern. Darüber hinaus sollen Vortrags-, Workshop- und Lehrveranstaltungen mit Genderbezug durchgeführt werden.

Folgende praktische Maßnahmen wurden bislang auf örtlicher Ebene umgesetzt:

- Workshop und Vortragsreihe mit dem Titel „Vielfalt gefällt: Gender und Diversity in Theorie und Praxis“ (GenSity) (HN), 2016-2017 (PP II, Antragsrunde 2015).
- Frauenwirtschaftstage (MA), 2015-2016 (PP II, Antragsrunde 2015).
- Weiterentwicklung der Genderkompetenz in der Lehre (VS), 2015 (PP II, Antragsrunde 2015).
- Gendersensibilisierung DHBW Heidenheim (HDH), 2016 (PP II, Antragsrunde 2016).
- Erlangung von Sicherheit im Umgang mit an der DHBW zu erwartenden muslimischen Studierenden für Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Studierende (KA), 2016 (PP II, Antragsrunde 2016).
- Gender- und Diversität in der Hochschuldidaktik – Kompetenztrainings für Hochschulehrende (Gentrain) (HN), 2017-2018 (PP II, Antragsrunde 2017).
- DHBW-Kamingespräche „Genderkompetenz in der Technik“. Expertinnen im Gespräch mit Studentinnen, Dozentinnen und Professorinnen aus dem MINT-Bereich (S) 2017 (PP II, Antragsrunde 2017).
- Genderkompetenz im wissenschaftlichen Arbeiten – Seminar und Handreichung für Lehrende; geschlechtergerechte Sprache implementieren (S) 2017 (PP II, Antragsrunde 2017).

Zudem:

- „Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Hochschulmanagement“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 301):
Die Verankerung der Gleichstellung im Hochschulmanagement erfolgt auf zentraler Ebene durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sowie durch die Schaffung einer Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungskommission besteht aus der Zentralen und den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten, welche den Senat berät und die zentrale und örtliche Ebene verknüpft. Die Verankerung erfolgt darüber hinaus durch die Tatsache, dass die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Gremien gemäß LHG tätig ist und zusätzlich in allen Findungskommissionen, in Fachkommissionen (seit dem Jahr 2015 mit Sitz und Stimme) und dem CAS-Rat involviert ist.
Ein positives Beispiel für die Verankerung der Gleichstellungsarbeit auf örtlicher Ebene ist die DHBW Mosbach. Die Studienakademie Mosbach hat sich mit seinem lokalen Gleichstellungskonzept verpflichtet, sich auf allen Ebenen (inklusive der Leitungsebene) für Gleichstellung einzusetzen. Darüber hinaus trägt das Referat Gleichstellungsbüro im Präsidium der DHBW zur Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Hochschulmanagement bei.
- Auf zentraler Ebene fand am 20. März 2017 eine Fortbildung für die Gleichstellungsbeauftragten statt. Zwei wichtige Themen der Fortbildung waren der Erfahrungsaustausch zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Überlegungen zu der Frage, wie die Gleichstellungsarbeit an der DHBW in Zukunft erfolgreicher bzw. fruchtbarer gestaltet werden kann.
- Ebenfalls auf zentraler Ebene ist die Tool-Box zu verorten, mit Hilfe derer sich die einzelnen DHBW-Hochschulen über abgeschlossene Pilotprojekte an der DHBW informieren können. Die Standorte können gegenseitig von ihren Erfahrungen profitieren und die erfolgreich umgesetzten Pilotprojekte können mit einem geringen Aufwand an weiteren Standorten umgesetzt werden. Die Tool-Box wurde im Jahr 2017 konzipiert und ist seit 2018 auf der Homepage der DHBW online zugänglich.
- „Verbesserung der strukturellen Ausstattung der GB zentral und örtlich“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 302). Seit 2014 ist auf Grundlage des § 4 LHG eine Gesetzesverordnung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten (GEVO) durch das MWK in Arbeit. Diese Gesetzesverordnung wird von der DHBW ausdrücklich begrüßt und würde bei Inkraftsetzung die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit deutlich entlasten.

- Die für spätestens zum Jahr 2016 angedachte Maßnahme „Aufbau eines zentralen Genderportals in Kooperation mit der Hochschulkommunikation und den zentralen Stakeholdern (bis 01/2016)“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 302) konnte bislang nicht umgesetzt werden.
- Auch die „Verankerung von Gleichstellung als strategisches Ziel im QM durch eine Arbeitsgruppe ‚Verzahnung Gleichstellung – Qualitätsmanagement‘ (bis 06/2015)“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 302) wurde nicht verfolgt.

4. Fazit Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich

Das zentrale Gleichstellungsziel der DHBW ist die gleichstellungspolitische Qualifizierung aller Bereiche der Hochschule. Dies erfordert eine langfristige und intensive Arbeit. Der vorliegende Zwischenbericht lässt, bei genauer Betrachtung der aktuellen Frauenanteile an der DHBW und der dementsprechend formulierten Zielwerte, die Schlussfolgerung zu, dass die gesetzten Zielwerte bis zum Jahr 2020 in vielen Bereichen nicht zu erreichen sind. Vor allem, wenn die geringe Steigerungsrate in den letzten drei Jahren berücksichtigt wird. Der Frauenanteil an DHBW-Professuren verdeutlicht dies sehr anschaulich: Der Professorinnenanteil ist in den letzten drei Jahren lediglich um 1,8%-Punkte auf 17,9 % gestiegen und müsste in den kommenden drei Jahren um 6 %-Punkte ansteigen, um den Zielwert von 24 % zu erreichen.

Dies würde bedeuten, dass entweder 45 Professoren durch Professorinnen ersetzt oder zusätzlich 60 Professorinnen eingestellt werden müssten. Zwischen dem 31.12.2014 und dem 01.12.2017 wurden insgesamt 80 Professorinnen und Professoren eingestellt, davon nur 18 Frauen. Der Frauenanteil bei den Einstellungen belief sich damit auf 22,5 %.

Wie in dem vorliegenden Zwischenbericht deutlich dargestellt wurde, müssen die Bemühungen der DHBW intensiviert werden, um die von der DHBW selbst auferlegten Zielwerte zukünftig zu erreichen. Diese Aufgabe ist nur mit einer gestärkten Gleichstellungsarbeit zu leisten. In der Vergangenheit konnten einzelne Vorhaben und gesteckte Ziele nicht in vollem Umfang vorangetrieben werden, da im Gleichstellungsbüro einige Stellen zeitweise vakant waren. Die DHBW muss sich zukünftig verstärkt für die Gleichstellungsarbeit einsetzen, damit diese vorangebracht werden kann und sichtbare Erfolge, was die Erhöhung des Frauenanteils an der DHBW angeht, erzielt werden können.

Das Ziel der Erhöhung der Frauenanteile an der DHBW setzt eine Anwendung verschiedener Maßnahmen voraus, welche künftig genauer formuliert und mit Kriterien besetzt werden sollten, damit die Ergebnisse und Erfolge ersichtlich und messbar werden. Die einzelnen Maßnahmen und die damit zusammenhängenden Kriterien und Ziele könnten zukünftig nach Aufgabengebieten (Präsidium, Studienakademien usw.) verteilt werden. Dies würde zu einer höheren Transparenz führen und die Kontrolle der Umsetzungsfristen erleichtern.

Mit einer gestärkten Gleichstellungsarbeit wird gleichzeitig eine „gesteigerte Wertschätzung von Gleichstellung innerhalb der Hochschule sowie in ihrer Außenwirkung“ (Struktur- und Entwicklungsplan 2015-2020: 304) erwirkt.

Teil II – Gleichstellungsplan für den nichtwissenschaftlichen Bereich

Einführung

Der vorliegende Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan bezieht sich auf die Entwicklung des Personals im nichtwissenschaftlichen Bereich der DHBW. Drei Jahre nach Erstellung des Chancengleichheitsplans soll ein aktuelles Bild über die Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich der DHBW gewonnen und die Umsetzung der im Chancengleichheitsplan genannten Ziele und Maßnahmen reflektiert werden.

Für die Erstellung dieses Zwischenberichtes wurden gem. § 4 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) Daten erhoben und ausgewertet. Diese umfassen das aktive Personal sowie Auszubildende und die beurlaubten Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich der DHBW zum Stichtag 01.12.2017.

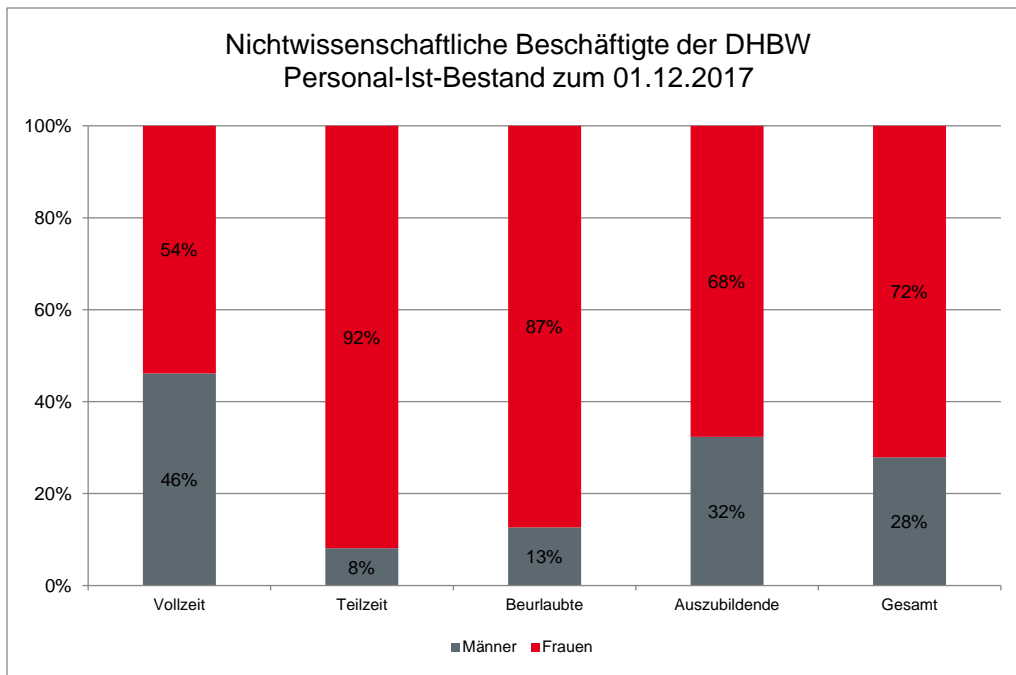
Als positive Entwicklung kann gewertet werden, dass im Vergleich zur Datenerhebung von 2014 derzeit mehr Frauen Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben an der DHBW bekleiden und die Anzahl der befristeten Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich zurückgegangen ist. Auf der anderen Seite sind Frauen an der DHBW in technischen Berufen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

1. Beschäftigungssituation an der DHBW (Personal-Ist-Bestand)

Zum Stichtag sind 1.205 Beschäftigte¹ im nichtwissenschaftlichen Bereich an der DHBW tätig, davon 869 Frauen (entspricht einem Frauenanteil von 72 %; 2014: 71 %). Frauen sind in diesem Bereich an der DHBW weiterhin überrepräsentiert. Ein erster Datenvergleich der Erhebungen von 2014 und 2017 zeigt leichte Veränderungen. Es ergibt sich zur Statistik von 2014 ein minimaler Anstieg des Frauenanteils.

Unterschiede ergeben sich jedoch hinsichtlich Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung, Dienstarten, Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Positionen mit bzw. ohne Leitungsaufgaben. In einigen Bereichen haben die Daten vom Jahr 2017 positive Entwicklungen zu verzeichnen.

¹ Beschäftigte inkludieren – gemäß des § 4 Abs. 1 ChancenG BW – Angestellte, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende (sofern in einzelnen Grafiken nicht entsprechend abweichend gekennzeichnet).

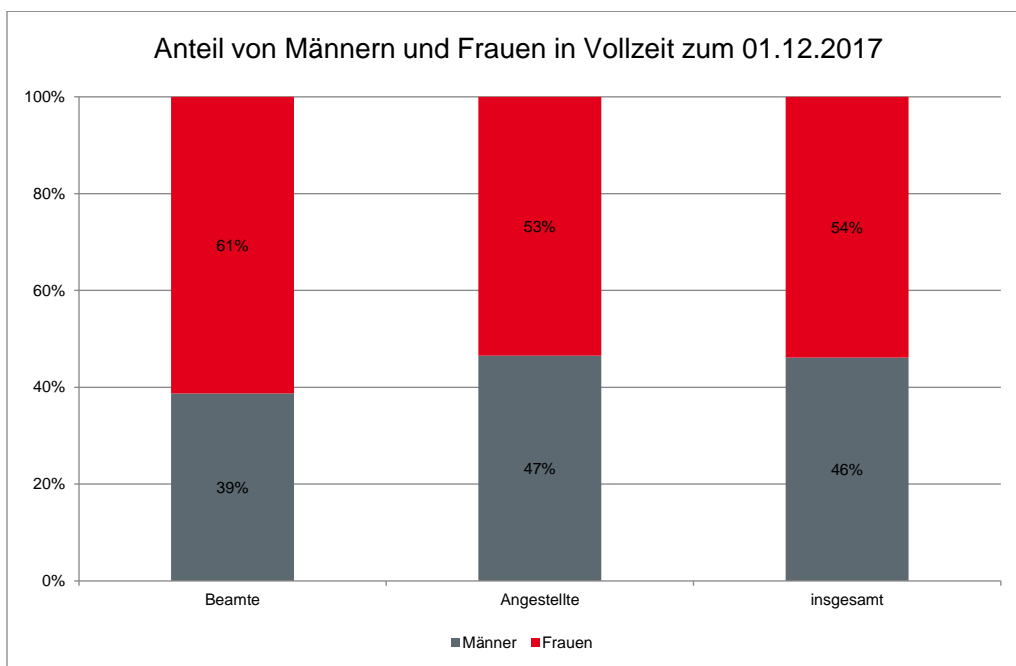


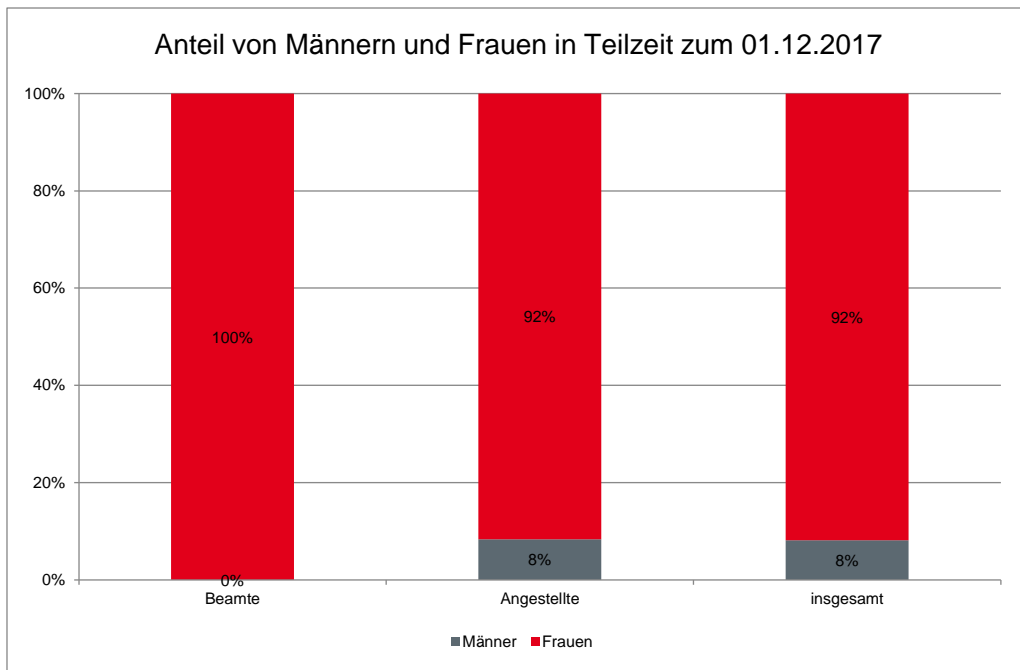
Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

1.1. Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Befristung von Arbeitsverhältnissen

Unter den Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil leicht gesunken: 54 % (2014: 57 %); bei den Teilzeitbeschäftigten ist dieser dagegen leicht gestiegen: 92 % (2014: 90 %). Der hohe Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung lässt sich u.a. dadurch erklären, dass Frauen diese Beschäftigungsform wählen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen.

Der männliche Anteil der Beschäftigten der DHBW in Teilzeit ist gering geblieben. Er beläuft sich auf nur 8 % der Angestellten. Im Beamtenverhältnis hingegen ist kein männlicher Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung zu finden. Im Jahr 2011 arbeiteten noch 7 % der männlichen Beamten in Teilzeit.



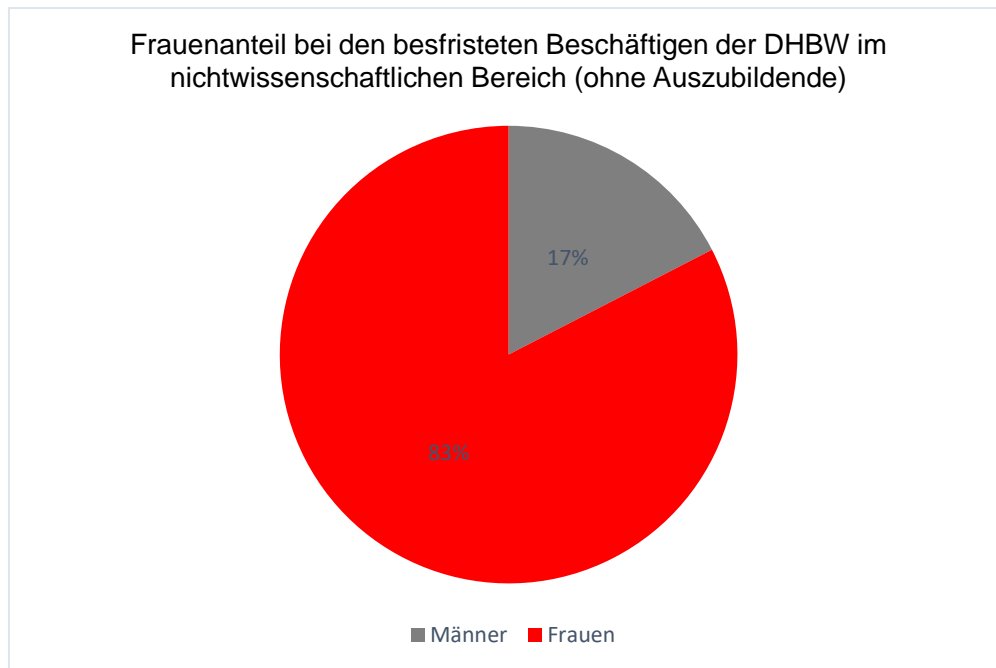


Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

1.2. Befristung an der DHBW

Der Frauenanteil unter den befristeten Beschäftigten der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich ist im Vergleich zur letzten Datenerhebung um 10 %-Punkte gestiegen und beträgt nun 83 %. Das lässt sich durch den hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich erklären. Hinzu kommt, dass viele befristete Stelle im Rahmen von Mutterschutz und Elternzeitvertretung vergeben werden. Diese Stellen werden häufig von Frauen besetzt, die diese als Chance für den Einstieg bzw. Wiedereinstieg in das Berufsleben nutzen. Positiv zu verzeichnen ist, dass die **Befristungen an der DHBW stark gesunken sind**.

Im Vergleich zur Datenerhebung von 2014 **sank der Anteil an befristeten Stellen an der DHBW um insgesamt 23 %-Punkte**. Damals arbeiteten noch 35 % aller nichtwissenschaftlich Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen. Bei der Datenerhebung von 2017 sind nur noch 12 % der Beschäftigten an der DHBW befristet tätig.



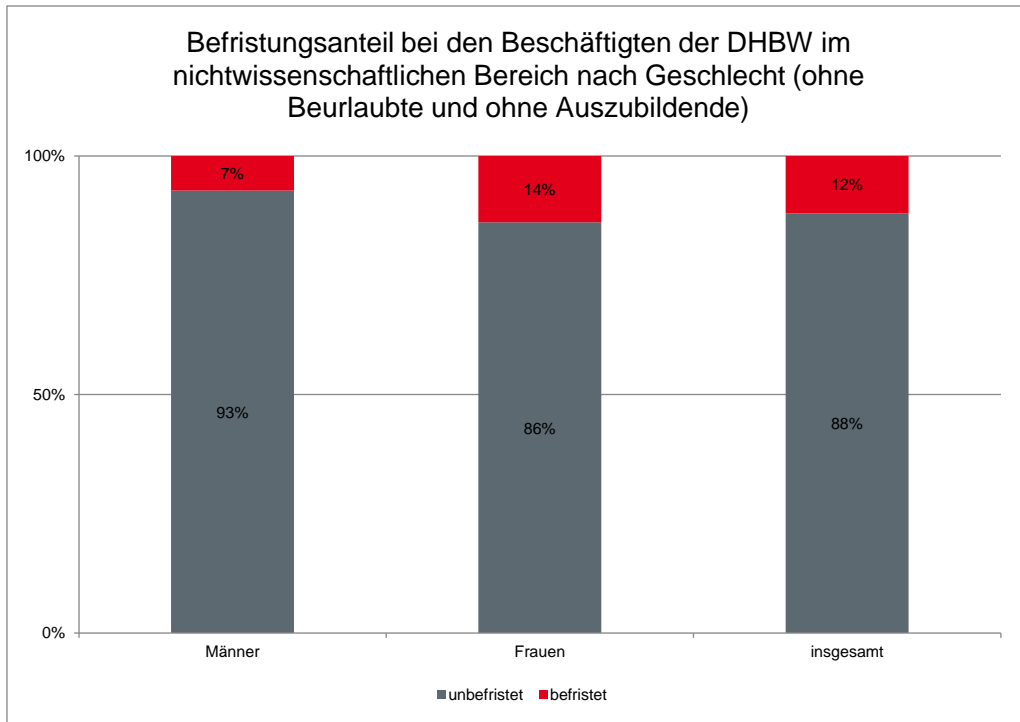
Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

Bei differenzierter Betrachtung des Frauen- und Männeranteils zeigen die Daten jedoch, dass weiterhin einige Unterschiede bei der Befristung bestehen:

Unter den Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich an der DHBW sind 14 % der Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen. Bei der Datenerhebung von 2014 waren 38 % der Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Unter den männlichen Beschäftigten waren bei der letzten Datenerhebung nur noch 7 % in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. 2014 waren 33 % der männlichen Beschäftigten befristet.

Das Ziel des Chancengleichheitsplans bezüglich einer Reduzierung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen an der DHBW wurde somit erreicht. Es fällt dennoch auf, dass der Frauenanteil bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen immer noch doppelt so hoch ist wie der Männeranteil. Dieser Umstand könnte u.a. auf die Überrepräsentanz der Frauen im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals zurückzuführen sein.

Die Zunahme an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen an der DHBW ist größtenteils auf den Hochschulfinanzierungsvertrag aus dem Jahr 2015 zurückzuführen. Im Zuge dessen hat die DHBW eine Selbstverpflichtung für attraktive Arbeitsverhältnisse verabschiedet. Danach sind Stellen, die mit Daueraufgaben verbunden sind, regelmäßig unbefristet zu besetzen. Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses erfolgt an der DHBW nur restriktiv und in Ausnahmefällen.

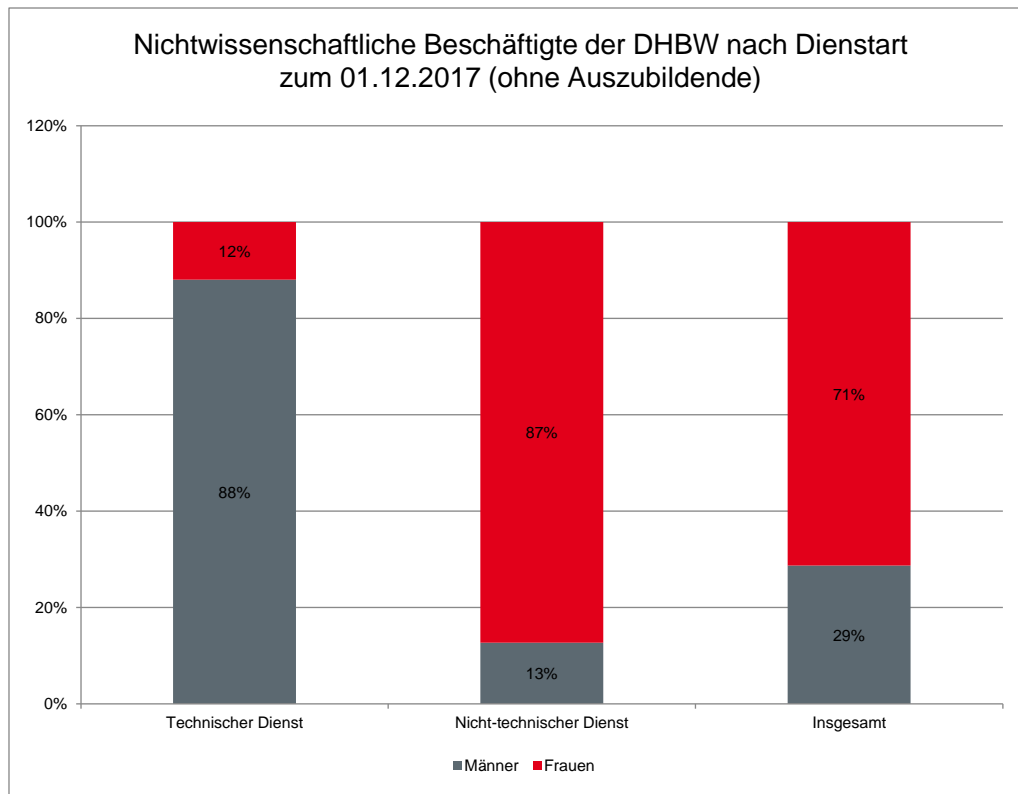


Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

2. Dienstarten

Ein Ziel des Chancengleichheitsplans war es, mehr Frauen für den technischen Bereich zu gewinnen. Die Analyse der Daten von 2017 ergab aber, dass dieses Ziel bislang nicht erreicht wurde. Frauen sind nach wie vor im technischen Bereich an der DHBW unterrepräsentiert (2017: 12 %, 2014: 11 %). Nimmt man den Frauenanteil bei Berufen in technischen Bereichen seit 2011 (bei einem Frauenanteil von damals 13 %), stellt man fest, dass es keine große Bewegung bezüglich der Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich gibt. Dieses Ergebnis spiegelt ein gesamtgesellschaftliches Phänomen wider, da Frauen generell immer noch seltener Ausbildungen bzw. Studiengänge im technischen Bereich wählen.

An der DHBW gab es einige Maßnahmen, um potenzielle interne Bewerberinnen sowie Quereinsteigerinnen anzusprechen oder fortzubilden. Unter anderem wurden Fortbildungen in technischen Bereichen innerhalb der DHBW durch das ZHL angeboten. Die Teilnahme von weiblichen Beschäftigten an diesen Seminaren blieb aber gering. Im Zeitraum vom 01.12.2016 bis 01.12.2017 haben nur 2 Frauen von 29 Teilnehmern an 3 Fortbildungsseminaren des ZHL teilgenommen, welche sich eindeutig dem technisch-administrativen Bereich zuordnen lassen. Nach Möglichkeit werden Fortbildungen als halbtägige Veranstaltungen angeboten, damit auch Teilzeitkräfte die Angebote nutzen können.

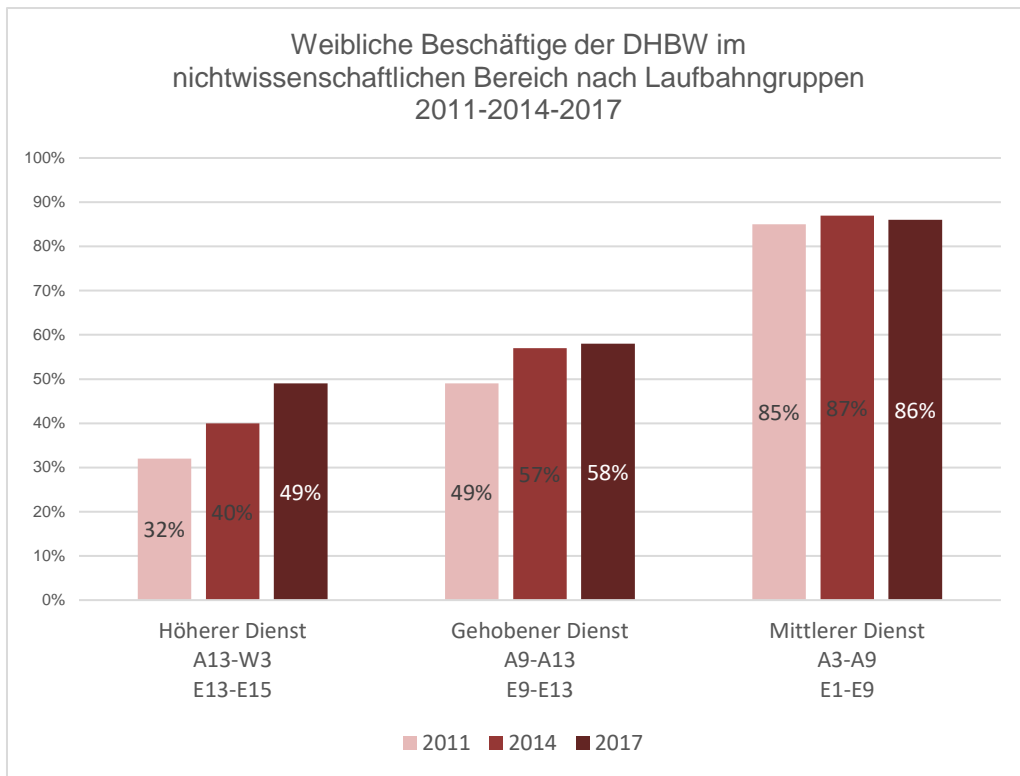


Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

3. Besoldungs- und Entgeltgruppen

Im Höheren Dienst besteht nun ein beinahe paritätisches Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten (2017: A13-A15/E13-E15: 49 %; 2014: 40 %; 2011: 32 %). Betrachtet man die Entwicklung ab dem ersten Chancengleichheitsplan vom Jahr 2011, stellt man fest, dass **das Ziel mehr Frauen im Höheren Dienst zu beschäftigen, erreicht wurde.**

Die Tendenz einer starken Vertretung von Frauen im gehobenen Dienst hat sich weiterhin fortgesetzt (2017: A9-A13/E9-E13: 58 %; 2014: 57 %; 2011: 49 %). Die starke Überrepräsentanz von Frauen im mittleren Dienst (2017: A3-A9/E1-E9: 87 %; 2011: 85 %) ist erhalten geblieben.

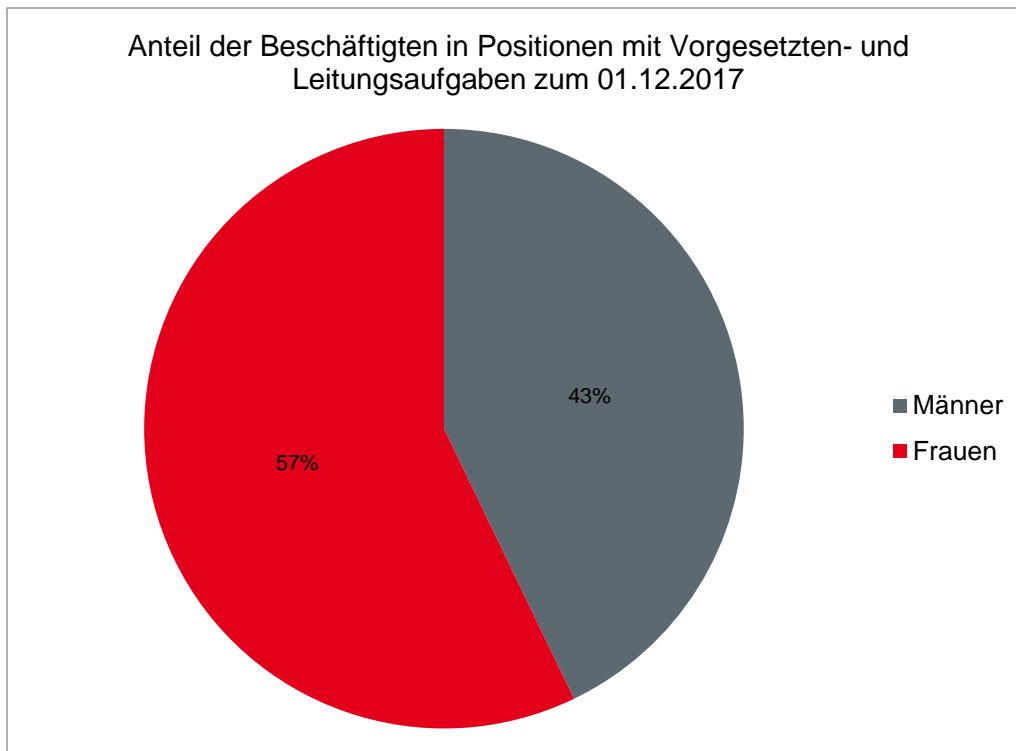


Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Der Begriff „Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ bezieht sich im nichtwissenschaftlichen Bereich an der DHBW, gemäß der amtlichen Begründung zu § 4 Abs. 5 ChancenG, auf die Positionen des Kanzlers und dessen Stellvertreterin sowie auf die Verwaltungsdirektoren bzw. Verwaltungsdirektorinnen und deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen. Der letzte Chancengleichheitsplan hat das Ziel, den Anteil von Frauen in Positionen mit Leitungsaufgaben zu erhöhen.

Der Frauenanteil an der DHBW in dieser Gruppe betrug im Jahr 2014 53 % und erhöhte sich 2017 auf 57 %. Zum Stichtag arbeiten vier Verwaltungsdirektorinnen und sieben Stellvertreterinnen an der DHBW.



Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

4.1. Entwicklung des Frauenanteils unter den Verwaltungsdirektor*innen

2011: eine Verwaltungsdirektorin, sieben -direktoren (13 %).

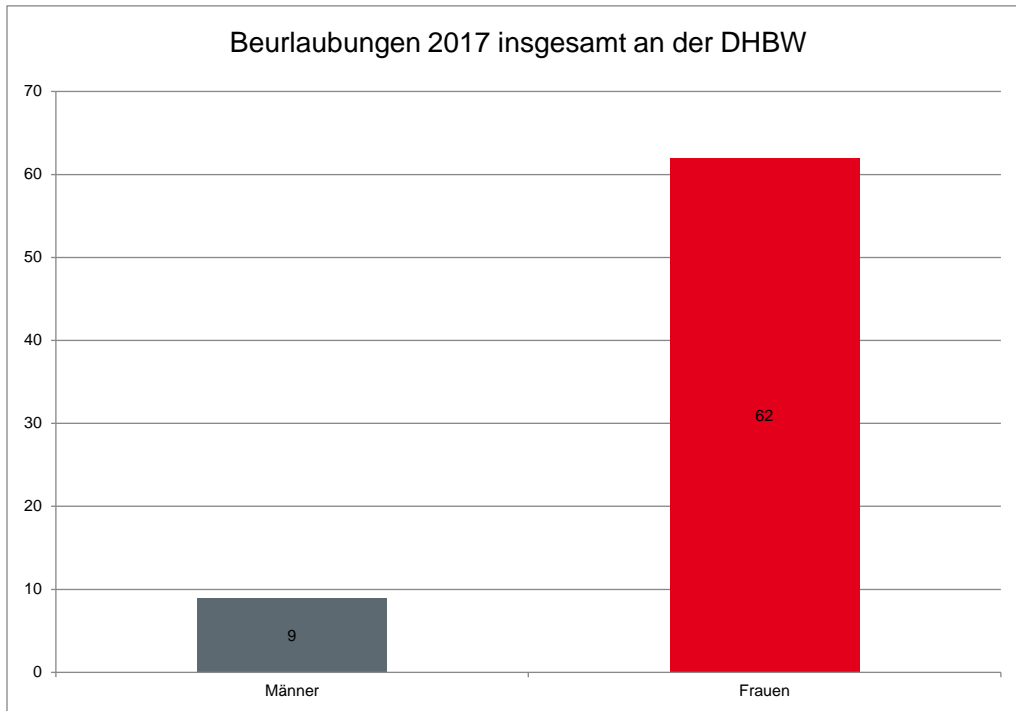
Stand 30.06.2014: zwei von neun Posten sind mit Frauen besetzt (22 %).

Stand 01.12.2017: vier von zehn Posten sind mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 40 % entspricht und somit dem Ziel des Chancengleichheitsplans folgt.

Bei den Stellvertretungen sind die Frauen in der Mehrzahl. Die Stelle der stellvertretenden Kanzlerin und die Stellen der sieben stellvertretenden Verwaltungsdirektorinnen tragen dazu bei, das Ziel, mehr Frauen in Positionen mit Leitungs- bzw. Vorgesetztenaufgaben an der DHBW zu gewinnen, umzusetzen.

5. Beurlaubungen

Bei der letzten Datenerhebung gab es 71 Beurlaubungen unter den Beschäftigten; davon waren 62 Beurlaubungen von Frauen (2017: Frauenanteil von 87 %; 2014: 88 %). Gründe für diesen hohen Frauenanteil sind vermutlich die häufigere Verantwortung von Frauen im Bereich familiärer Verpflichtungen sowie die Überrepräsentanz weiblicher Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich.

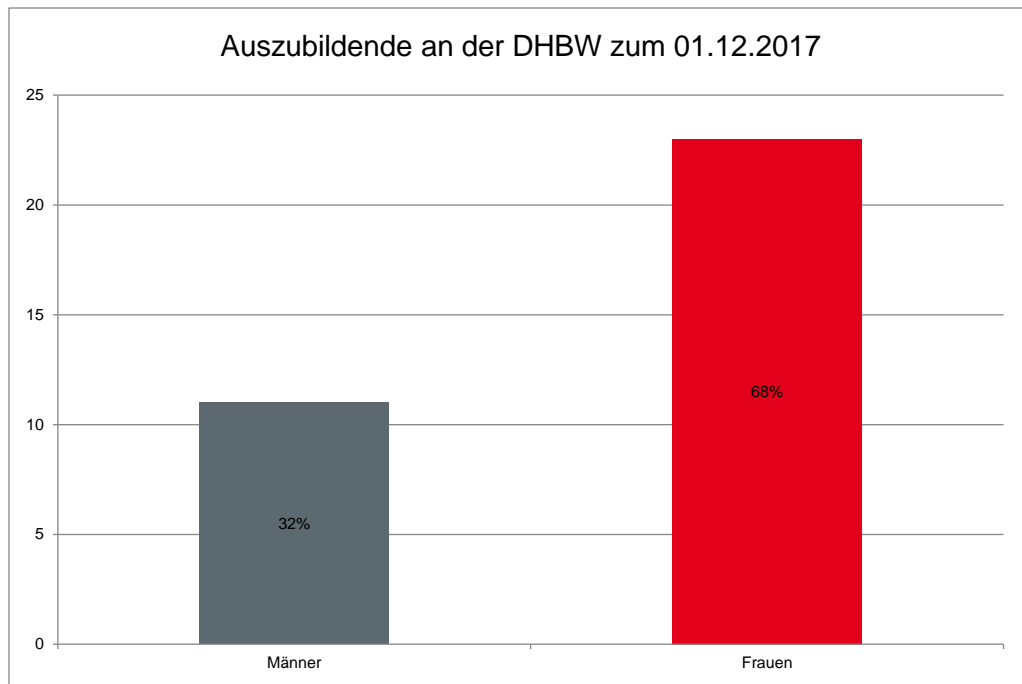


Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

6. Auszubildende (gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf)

An der DHBW ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden mit 68 % ausgesprochen hoch (2014: 69 %). Jedoch werden die Ausbildungsstellen auf technische Berufe nicht von Frauen bevorzugt. Bei einem Frauenanteil von 25 % wählten lediglich 2 weibliche Auszubildende einen Bereich im technischen Dienst, während 21 % im nichttechnischen Dienst eine Ausbildung begannen. Im Jahr 2014 betrug der Anteil von Auszubildenden (Frauen) lediglich 17 %.

Trotz Intensivierung der Maßnahmen zur Anwerbung von Mitarbeiterinnen und weiblichen Auszubildenden, ist das Ziel, mehr Frauen im technischen Bereich zu gewinnen, immer noch nicht erreicht.



Quelle: DHBW Präsidium, Stand: 01.12.2017

7. Fazit Gleichstellungsplan für den nichtwissenschaftlichen Bereich

Die Auswertung der erhobenen Daten ergibt ein sehr positives Bild über die Umsetzung des Chancengleichheitsplans für die Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich der DHBW. Einige der angesetzten Ziele konnten erfolgreich erreicht werden. Für andere dagegen sind Korrekturen erforderlich.

Die Überrepräsentanz von weiblichen Mitarbeiterinnen in den nichtwissenschaftlichen Bereichen ist weiterhin in der Verwaltung zu finden. Die Mehrzahl der befristeten Stellen werden von Frauen besetzt, genauso wie Stellen in Teilzeitarbeit und in Positionen der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes. In den technischen Bereichen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Das angestrebte Ziel des MWK einer 50-prozentigen Besetzungsquote durch Frauen im technischen Bereich bleibt ein langfristiges Ziel, das weiterhin verfolgt wird, auch wenn der aktuellen Lage nach, dieses kaum erreichbar ist. Die Anzahl an Bewerberinnen für freie Stellen in diesem Bereich ist unterhalb der Erwartungen. Zurzeit liegt der Frauenanteil im technischen Bereich bei etwa 12 %. Angestrebt ist ein Frauenanteil von 15 %.

Eine **beachtliche Erhöhung des Frauenanteils in Positionen mit Leitungsaufgaben** als auch **im Höheren Dienst** konnte dagegen festgestellt werden. Hier wurden die vereinbarten Ziele des Chancengleichheitsplans erfolgreich erreicht.

Eine sehr wichtige Entwicklung ist die **Reduzierung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse** an der DHBW insgesamt. Im Vergleich zur Datenerhebung von 2014 **sank der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse an der DHBW um insgesamt 23 %-Punkte** auf 12 %. Im Jahr 2017 waren noch 35 % aller Angestellten in befristeten Arbeitsverhältnissen.

Die Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Ansprechpartnerinnen an den Studienakademien bei Stellenbesetzungsverfahren und Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben sicherlich die Umsetzung und kontinuierliche Entwicklung der Maßnahmen und Ziele des Chancengleichheitsplans der DHBW vorangebracht.

Ziele für Chancengleichheitsarbeit bis 2020²

Eine Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz, trotz der damit verbundenen Herausforderung, wird weiterhin verfolgt. Eine Erhöhung des Frauenanteils vor allem im technischen Bereich auf mindestens 15 % ist jedoch bis 2020 nicht verwirklicht. Nach dem Stand von 2017 müssten demnach weitere sieben Stellen in diesem Bereich bei einer Nachbesetzung an Frauen vergeben werden.

Anders sieht es bei Positionen im Höheren Dienst aus. Das Ziel des Chancengleichheitsplans 2015-2020, den Frauenanteil im Höheren Dienst auf über 45 % zu steigern, wurde erreicht. Aktuell werden 49 % aller Positionen im Höheren Dienst im nichtwissenschaftlichen Bereich an der DHBW von Frauen bekleidet. Bei Positionen mit Leitungsfunktion hat die DHBW aktuell eine paritätische Verteilung zwischen Frauen und Männern erreicht. Ziel ist es hier, diesen Status quo beizubehalten.

Weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Bewerberinnenanzahl bei Stellenbesetzungsverfahren in den Bereichen mit Unterrepräsentanz sollen geprüft werden. Auch die Ausweitung der aktiven Rekrutierung von Frauen soll weiterhin verfolgt werden.

Zudem trägt die Optimierung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich Anzahl und Zielgruppenspezifika dazu bei, die Ziele des Chancengleichheitsplans zu erreichen. Die Fortbildungsangebote werden verstärkt auch bei Mitarbeiterinnen im nichtwissenschaftlichen Bereich sowie bei Mitarbeiterinnen in familienbedingten Auszeiten und bei Teilzeitbeschäftigten beworben. Wenn möglich, werden die Fortbildungen als halbtägige Veranstaltungen angeboten.

Das geschieht auch standortübergreifend. Auch Mitarbeiterinnen, die sich in Elternzeit befinden, und auch Teilzeitmitarbeiterinnen werden angesprochen und Teilzeitfortbildungen werden für diese Zielgruppe angeboten. Zudem werden Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen angeboten, um nach Möglichkeit einen Aufstieg in den gehobenen Dienst als auch in Führungspositionen zu ermöglichen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die standortübergreifenden Mitglieder des Arbeitskreises familiengerechte DHBW treffen sich regelmäßig und tauschen Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele aus. Durch die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule und der Mitgliedschaft bei „Familie in der Hochschule“ (Verein in Gründung) werden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf weiterentwickelt und umgesetzt. So werden beispielsweise die Rahmendienstvereinbarungen zur Arbeitszeit und Telearbeit überarbeitet, um weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Vereinbarkeit zu schaffen. Weiterhin wurde an jedem Standort ein Pflege-Guide benannt, der als Ansprechperson für Beschäftigte und Studierende mit Pflegeaufgabe zur Verfügung steht.

² vgl. Chancengleichheitsplan 2015-2020

Anlagen zum Zwischenbericht des Gleichstellungsplans für den wissenschaftlichen Bereich

ANTEIL DER FRAUEN IN DEN EINZELNEN QUALIFIZIERUNGSSTUFEN

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

| Qualifizierungsstufe | Aktuelle Situation/Zielwerte | | |
|--------------------------------|--|--|--|
| | 1 Situation im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: WS 2014/2015) | 2 Aktuelle Situation (Stand: WS 2017/2018) | 3 Zielwert* Bis 2020 (in %, ca.) |
| Studierende² | | | |
| Gesamt | 33.203 | 32.868 | |
| Anzahl Frauen | 14.080 | 14.248 | |
| Frauen in % | 42,4 % | 43,3 % | 45 % |
| DHBW insgesamt | | | |
| Fakultät Wirtschaft | | | |
| Gesamt | 19.650 | 19.364 | Mindestens paritätische Verteilung |
| Anzahl Frauen | 10.307 | 9.998 | beibehalten |
| Frauen in % | 52,5 % | 51,6 % | |
| Fakultät Technik | | | |
| Gesamt | 11.143 | 10.634 | |
| Anzahl Frauen | 1.887 | 2.004 | |
| Frauen in % | 16,9 % | 18,8 % | 25 % |
| Fakultät Sozialwesen | | | |
| Gesamt | 2.410 | 2.560 | Mindestens paritätische Verteilung |
| Anzahl Frauen | 1.886 | 1.971 | beibehalten |
| Frauen in % | 78,3 % | 76,9 % | |

*) Der Zielwert sollte sich wenn möglich am Kaskadenmodell orientieren

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

² Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist.

ANTEIL DER FRAUEN IN DEN EINZELNEN QUALIFIZIERUNGSTUFEN

| | Aktuelle Situation/Zielwerte | | |
|------------------------------------|--|---|----------------------------------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Qualifizierungsstufe | Situation im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: WS 2014/2015; Jahrgang 2011) | Aktuelle Situation (Stand: WS 2017/2018; Jahrgang 2014) | Zielwert* (Bis 2020 (in %, ca.)) |
| Absolvent*innen³ | | | |
| Gesamt | 9.486 | 9.396 | |
| Anzahl Frauen | 3.959 | 4.081 | |
| Frauen in % | 41,7 % | 43,4 % | 45 % |
| Fakultät Wirtschaft | | | |
| Gesamt | 5.687 | 5.655 | Mindestens paritätische |
| Anzahl Frauen | 2.955 | 2.977 | Verteilung |
| Frauen in % | 52,0 % | 52,6 % | beibehalten |
| Fakultät Technik | | | |
| Gesamt | 3.129 | 3.038 | |
| Anzahl Frauen | 481 | 545 | |
| Frauen in % | 15,4 % | 17,9 % | 25 % |
| Fakultät Sozialwesen | | | |
| Gesamt | 670 | 703 | Mindestens paritätische |
| Anzahl Frauen | 523 | 559 | Verteilung |
| Frauen in % | 78,1 % | 79,5 % | beibehalten |
| Promotionen⁴ | | | |
| Gesamt | Promotionen und Habilitationen gibt es an der DHBW nicht | | |
| Anzahl Frauen | | | |
| Frauen in % | | | |
| Habilitationen⁵ | | | |
| Gesamt | | | |
| Anzahl Frauen | | | |
| Frauen in % | | | |

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

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

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

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

| Qualifizierungsstufe | Aktuelle Situation/Zielwerte | | |
|---|--|--|--|
| | 1 Situation im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: 31.12.2014) | 2 Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2017) | 3 Zielwert in Prozent Bis 2020 (in %, ca.) |
| Sonstiges wissenschaftliches Personal^{6*} | | | |
| Gesamt | Keine | 106 davon 5 beurlaubt | Keinen Zielwert |
| Anzahl Frauen | Erhebung | 65 davon 5 beurlaubt | definiert |
| Frauen in % | | 61 % (59 % ohne Beurlaubte) | |
| DHBW insgesamt | | | |
| Sonstiges wissenschaftliches Personal^{7*} (in unbefristeten Arbeitsverhältnissen) | | | |
| Gesamt | Keine | 20 davon 2 beurlaubt | Keinen Zielwert |
| Anzahl Frauen | Erhebung | 16 davon 2 beurlaubt | definiert |
| Frauen in % | | 80 % (77 % ohne Beurlaubte) | |
| Sonstiges wissenschaftliches Personal^{8*} (in Teilzeit; unbefristet) | | | |
| Gesamt | Keine | 10 davon 2 beurlaubt | Keinen Zielwert |
| Anzahl Frauen | Erhebung | 9 davon 2 beurlaubt | definiert |
| Frauen in % | | 90 % (87,5 % ohne Beurlaubte) | |
| Juniorprofessuren⁹ | | | |
| Gesamt | Juniorprofessuren gibt es an der DHBW nicht | | |
| Anzahl Frauen | | | |
| Frauen in % | | | |
| Frauen auf mittlerer und höherer Leitungsebene¹⁰ | | | |
| | Höhere Leitungsebene: | Höhere Leitungsebene: | Höhere Leitungsebene: |
| Gesamt | Gesamt: 11 | Gesamt: 11 | Frauenanteil: 30 % |
| Anzahl Frauen | Frauen: 2 | Frauen: 2 | |
| Frauen in % | Frauenanteil: 18,2 % | Frauenanteil: 18,2 % | |
| | Mittlere Leitungsebene: | Mittlere Leitungsebene (ohne Dekanate): | Mittlere Leitungsebene: |
| Gesamt | Gesamt: 19 | Gesamt: 24 | Frauenanteil: 25 % |
| Anzahl Frauen | Frauen: 2 | Frauen: 2 | |
| Frauen in % | Frauenanteil: 10,5 % | Frauenanteil: 8,3 % | |
| Zentraler Senat | | | |
| Gesamt | 29 | 35 | 40 % |
| Anzahl Frauen | 8 | 5 | |
| Frauen in % | 27,6 % | 14,3 % | |
| Aufsichtsrat | | | |
| | davon gewählte Mitglieder: | | davon gewählte Mitglieder: |
| Gesamt | 19 | 7 | 19 |
| Anzahl Frauen | 5 | 3 | 7 |
| Frauen in % | 26,3 % | 42,8 % | 36,8 % |
| | | | 57,1 % |

Definition höhere Leitungsebene (Präsident*in, Rektor*innen der Studienakademien) und mittlere Leitungsebene (Vizepräsident*in, nebenberufliches Präsidiumsmitglied, nebenamtliches Präsidiumsmitglied, Prorektor*innen, Dekan*innen) (hier Berechnung in Köpfen).

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

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

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

⁹ 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopffzahlen.

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

ANTEIL DER FRAUEN AUF PROFESSUREN

Bitte füllen Sie die folgende Tabelle auf Fakultäts¹¹ und Hochschulebene aus. Die Zielwerte sollten – angepasst an die jeweilige Situation der Hochschule – so ambitioniert als auch realistisch wie möglich gesteckt und nur, wenn im Planungszeitraum realisierbar, am Kaskadenmodell orientiert sein. Geben Sie die Zielwerte für eine erhöhte Beteiligung von Frauen hier *absolut* und *in Prozent* an.

| Qualifizierungsstufe | Aktuelle Situation/Zielwerte | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|---------------------------------------|
| | 1 Situation im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: 31.12.2014) | 2 Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2017) | 3 Im Planungszeitraum frei werdende Stellen (Stand: 31.12.2014) | 3 Zielwert Bis 2020 (in %, ca.) |
| Professor*innen¹² | | | | |
| Gesamt (in VZÄ) | 714 Professuren | 743 | 95 | Bis 2020: 24 % |
| Anzahl Frauen (in VZÄ) | 115 Professorinnen | 133 | | Bis 2030: 30 % |
| Frauen in % | 16,1 % | 17,9 % | | |
| DHBW insgesamt | | | | |
| Fakultät Wirtschaft | | | | |
| Gesamt | 439 | 450 | 58 | 26 % |
| Anzahl Frauen | 78 | 91 | | |
| Frauen in % | 17,8 % | 20,2 % | | |
| Fakultät Technik | | | | |
| Gesamt | 228 | 240 | 32 | 14 % |
| Anzahl Frauen | 16 | 18 | | |
| Frauen in % | 7,0 % | 7,5 % | | |
| Fakultät Sozialwesen | | | | |
| Gesamt | 47 | 53 | 5 | 48 % |
| Anzahl Frauen | 21 | 24 | | |
| Frauen in % | 44,7 % | 45,3 % | | |

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

¹² 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopffzahlen.

| Qualifizierungsstufe | Professorinnenanteil der einzelnen Fakultäten | | | | | | | | | |
|------------------------|---|-----------|-----------|---------|----------|---------|------------|-----------|------------------------|--------|
| | Heidenheim | Heilbronn | Karlsruhe | Lörrach | Mannheim | Mosbach | Ravensburg | Stuttgart | Villingen-Schwenningen | CAS |
| Professor*innen | | | | | | | | | | |
| Gesamt | 55 | 30 | 72 | 51 | 136 | 75 | 89 | 169 | 62 | 3 |
| Anzahl Frauen | 9 | 9 | 13 | 5 | 18 | 11 | 16 | 34 | 17 | 1 |
| Frauen in % | 16,4 % | 30,0 % | 18,1 % | 9,8 % | 13,2 % | 14,7 % | 18,0 % | 20,1 % | 27,4 % | 33,3 % |

ANTEIL DER FRAUEN IN DEN BERUFUNGSVERFAHREN

Für den vorausgegangenen Planungszeitraum sollte für die Berufungsverfahren fakultätsweise¹³ und auf Hochschulebene ausgewiesen werden, wie sich die Frauenanteile bei den Bewerbungen, Platzierungen, Ruferteilungen und Ernennungen entwickelt haben.

| Berufungsverfahren W3, W2 und W1-Professuren (Stand: 31.12.2017) | | | | | | | | |
|--|-------------|---------|---------|--------|-----------------------------|---------|---------|--------|
| DHBW gesamt | Bewerbungen | | | | Bewerbungen | | | |
| | Gesamtzahl | | | | Darunter: auf Listenplätzen | | | |
| | insgesamt | Männer | Frauen | | insgesamt | Männer | Frauen | |
| | | absolut | absolut | in % | | absolut | absolut | in % |
| Professur (W 2) | 515 | 402 | 113 | 21,9 % | 60 | 39 | 21 | 35,0 % |
| Professur (W 3) | 137 | 99 | 38 | 27,7 % | 17 | 13 | 4 | 23,5 % |

| DHBW gesamt | Ruferteilungen | | | | Ernennungen | | | |
|-----------------|----------------|---------|---------|--------|-------------|---------|---------|--------|
| | insgesamt | Männer | Frauen | | insgesamt | Männer | Frauen | |
| | | absolut | absolut | in % | | absolut | absolut | in % |
| | | | | | | | | |
| Professur (W 2) | 25 | 16 | 9 | 36,0 % | 14 | 7 | 7 | 50,0 % |
| Professur (W 3) | 9 | 8 | 1 | 11,1 % | 7 | 6 | 1 | 14,3 % |

Anm.: An der DHBW gibt es keine W1-Professuren. Die Daten werden derzeit nicht gesondert nach Fakultäten erhoben.

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