

Inhaltsverzeichnis

Gleichstellungsplan.....	2
1 Vorbemerkungen zum Gleichstellungsplan.....	2
2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten	2
3 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	5
3.1. Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifizierungsstufen des wissenschaftlichen Bereichs	5
3.2 Erhöhung der Frauenanteile im nichtwissenschaftlichen Bereich	10
3.3 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Arbeit und Familie	12
4 Bestimmung von Entwicklungszielen	13
4.1 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	13
4.2 Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	14
4.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer mit Unterrepräsentation von Frauen.	15
4.4 Akquirierung von Studenten für Fächer mit Unterrepräsentation von Männern... ..	16
4.5 Ausgeglichener Geschlechteranteil im nichtwissenschaftlichen Bereich.....	16
4.6 Etablierung einer familienfreundlichen Hochschule	16
4.7 Umsetzung von Gender-Mainstreaming	17
5 Umsetzungsstrategien	17
5.1 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	17
5.2 Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	18
5.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer mit Unterrepräsentation von Frauen.	19
5.4 Akquirierung von Studenten für Fächer mit Unterrepräsentation von Männern... ..	20
5.5 Ausgeglichener Geschlechteranteil im nichtwissenschaftlichen Bereich.....	20
5.6 Etablierung einer familienfreundlichen Hochschule	22
5.7 Umsetzung von Gender-Mainstreaming	22
6 Anhang	23

Gleichstellungsplan

1 Vorbemerkungen zum Gleichstellungsplan

Der folgende Gleichstellungsplan wird im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans 2017 – 2022 der Hochschule Ravensburg-Weingarten (HRW) für die Dauer von fünf Jahren aufgestellt. Er dient der systematischen Entwicklung und Darstellung von Zielen und Maßnahmen, mit denen eine Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen gelingen kann. In dem Tabellenanhang des Gleichstellungsplans ist eine ausführliche Darstellung der relevanten Daten, welche die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen der Hochschule aufzeigen, zu finden.

Die Inhalte des Gleichstellungsplans wurden von der/dem Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit und der Gleichstellungskommission erarbeitet. Die Personalvertretung hat den Kapiteln des Gleichstellungsplans, die das nichtwissenschaftliche Personal betreffen, zugestimmt.

Der Gleichstellungsplan wurde ursprünglich schon fertiggestellt und von der Gleichstellungskommission verabschiedet, bevor die neuen Anforderungen an Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg im Juni 2017 veröffentlicht wurden. Daraufhin wurde der Gleichstellungsplan noch einmal umfangreich überarbeitet und ergänzt, um die neuen Anforderungen zu berücksichtigen. Da wir die bisherige Arbeit nicht verwerfen wollten und bis zur Vorstellung des Gleichstellungsplans im Hochschulrat nur die Sommerzeit zur Überarbeitung zur Verfügung stand, gibt es noch kleinere Abweichungen von den neuen Anforderungen. Die Abweichungen betreffen aber vor allem die Struktur des Plans (Kapitelstruktur, Tabellenaufbau, Stichtage), die neuen inhaltlichen Vorgaben sollten weitgehend erfüllt sein.

Der Bericht und die Statistiken spiegeln den Stand Ende 2016 wider, vereinzelt fließen jedoch neuere Entwicklungen in die Darstellung ein.

2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Gleichstellung wird von der HRW als Bestandteil des Hochschulmanagements und der Qualitätssicherung begriffen; sie wird als zentrale Aufgabe auf allen leitenden Ebenen der Hochschule verantwortlich in den Blick genommen. Es wurde ein neues Prorektorat für den Bereich Diversity eingerichtet, welches insbesondere auch für das Thema Gleichstellung verantwortlich ist. Im Leitbild der Hochschule werden Vielfalt, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit als zentrale Werte der HRW betont.

Mit der Einrichtung einer Gleichstellungskommission wurde ein wichtiges Strukturelement für die Sicherung von Gleichstellung auf allen organisatorischen Ebenen geschaffen. Die Gleichstellungskommission setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der vier Fakultäten, einem Rektoratsmitglied, einer Vertreterin der Verfassten Studierendenschaft, der Beauftragten für Chancengleichheit sowie der/dem Gleichstellungsbeauftragten und ihrer/seiner StellvertreterIn. Die Gleichstellungskommission der HRW berät und unterstützt die Hochschule und die/den GleichstellungsbeauftragteN in allen Bereichen der Gleichstellung von Frau und Mann, insbesondere bei folgenden Aufgaben: Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung; Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen; Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen; Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie von Studenten für Fächer, in denen Männer unterrepräsentiert sind; Entwicklung der HRW zu einer familienfreundlichen Hochschule; Umsetzung von Gender Mainstreaming und Entwicklung eines Qualitätssicherungssystems. Gleichstellung ist als Stabstelle des Rektorats in der Struktur der HRW verankert. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit den Mitgliedern des Rektorats und anderen FunktionsträgerInnen an der Hochschule statt. Die/Der Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit allen Organen, Einrichtungen und Mitgliedern der Hochschule zusammen, damit die Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen erlangt wird. An der HRW gibt es zudem eine Beauftragte für Chancengleichheit, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im nichtwissenschaftlichen Dienst hinwirkt. Sie unterstützt die Dienststellenleitung bei der Durchsetzung und Einhaltung der Chancengleichheit und beteiligt sich an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen. An der HRW wird es als wichtig erachtet, dass es eine eigene Beauftragte für Chancengleichheit für den nichtwissenschaftlichen Bereich gibt, die sich mit den Belangen des nichtwissenschaftlichen Personals sehr gut auskennt und die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Hochschule authentisch vertreten kann. Es gibt somit keine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte. Der Gleichstellungsplan der HRW soll zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule beitragen. Er analysiert insbesondere die Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich der HRW und geht auf Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein.

Vorgaben sind vor allem Artikel 3 Absätze 2 und 3 des Grundgesetzes (GG): (2) „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ ; (3) „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder

politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ und § 4 LHG, mit dem die Hochschulen aufgefordert werden, „bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ zu fördern und diese als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen; dabei sollen sie „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinwirken.

Seit dem Wintersemester 2014/2015 erhält die Stellvertreterin der/des Gleichstellungsbeauftragten 1 SWS Deputatsnachlass. Für die Arbeit der/des Gleichstellungsbeauftragten wurden 3 SWS Deputatsnachlass gewährt. Seit März 2016 gibt es eine befristete 50%-Stelle für eine Mitarbeiterin nach E 9 in der Gleichstellung. Das von der Hochschule zur Unterstützung der Arbeit der/des Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellte Jahresbudget beträgt € 4.000,00 für laufende Kosten, wobei besondere Ausgaben teilweise gesondert abgerechnet wurden. Damit hat sich das Engagement der Hochschule zur Erfüllung des breiten Spektrums an Aufgaben und Maßnahmen, die notwendig sind, um die Gleichstellungsziele zu erreichen, in den letzten Jahren erhöht.

Aufgrund der Erfahrungen aus den letzten Jahren sollen die Ressourcen für die Gleichstellung in Zukunft weiter ausgebaut werden. So werden seit Sommersemester 2017 für die Wahrnehmung der Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten 4 SWS Deputatsnachlass gewährt und für ihre/seine StellvertreterIn 2 SWS. Zusätzliche Gleichstellungsbeauftragte der jeweils anderen Fakultäten kommen hinzu und erhalten aus den Fakultäten jeweils 1 SWS Lehrentlastung. Dadurch soll eine breitere Vertretung von Gleichstellung über alle Fakultäten hinweg und eine bessere Zusammenarbeit mit den Fakultäten erreicht werden, z.B. in den Fakultätsratssitzungen. Die befristete 50%-Stelle der Mitarbeiterin in der Gleichstellung (Gleichstellungsreferentin) soll in eine unbefristete Stelle überführt werden, da die Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe der Hochschule ist und angemessen ausgestattet sein soll. Gleichzeitig soll auch die Eingruppierung dieser Stelle geklärt werden. Das Jahresbudget der Gleichstellung in Höhe von € 4.000,00 für laufende Kosten soll beibehalten werden. Darüber hinausgehende Ausgaben werden gesondert abgerechnet.

Eine feste Vereinbarung über eine zeitliche Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit von den eigentlichen Dienstaufgaben gibt es aktuell nicht. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann jedoch die Aufgaben ihres Amtes während der regulären Arbeitszeit durchführen. Insbesondere ist die Gelegenheit zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, Besprechungen, Arbeitskreis-Sitzungen (Treffen mit Amtskolleginnen anderer Hochschulen) und Fortbildungen gegeben. Zudem gibt es Entlastungen durch verschiedene Arbeitsgruppen und Bereiche, die Teile der Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit wahrnehmen:

- Gleichstellungsreferentin übernimmt Koordination der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zusammenhang mit der Zertifizierung als familiengerechte Hochschule.
- Organisations- und Personalentwicklungsstelle übernimmt Aktivitäten zur dauerhaften Durchführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und koordiniert Maßnahmen und Methoden zur Erhaltung, Entwicklung und Förderung der beruflichen und persönlichen Kompetenz (Weiterbildung).
- Gleichstellungskommission unterstützt und vernetzt die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule.

Eine fest vereinbarte personelle Freistellung hält die derzeitige Beauftragte für Chancengleichheit daher vorerst nicht für erforderlich.

3 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

3.1. Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifizierungsstufen des wissenschaftlichen Bereichs

Ein zentrales Ziel des Gleichstellungsplans ist es, der Unterrepräsentation von Frauen zu begegnen soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Die nachfolgende Tabelle stellt Ausgangssituation und Ziele des Struktur- und Entwicklungsplans (StEP) für die Jahre 2012 bis 2017, den 2016 erreichten Ist-Zustand und die für den StEP 2017-2022 gesetzten Ziele im wissenschaftlichen Bereich dar:

Jahr	Profesorinnen	Akadem. Mitarbeiterinnen	Absolventinnen eines Erststudiums	Studentinnen
	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %
2011	15,5	21,5	26,2	29,8
Ziel StEP 2012-17	25,5	39	33	35
Ist 2016	13,7	29,2	38,2	34,2
Ziel 2022	19	34	39	37

Frauenanteil in der Professorenschaft sowie bei den akademischen MitarbeiterInnen, AbsolventInnen und Studierenden

Um die Ziele der Gleichstellung zu erreichen, war die/der Gleichstellungsbeauftragte in allen relevanten Gremien der Hochschule vertreten und es wurden vielfältige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der HRW durchgeführt. So wurden Gleichstellungsthemen

insbesondere im Rahmen des Qualitätsmanagements der Hochschule fest und transparent in den Hochschulprozessen verankert, z.B. bei Neueinstellungen von Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen und bei Peer Reviews von Studiengängen über die Prozessmanagementsoftware der HRW oder beim Monitoring von Entwicklungen der Studierendenschaft über die Reportingsoftware der HRW. Außerdem wurden etliche Veranstaltungen und Initiativen zur Gleichstellung etabliert, z.B. die Teilnahme am Girls' Day und Boys' Day, eine Vorstellung der Gleichstellung zu Semesterbeginn, eine Lehrveranstaltung zur Prävention vor sexueller Belästigung für Erstsemesterstudierende im Bachelor und vielfältige Fördermaßnahmen für eine familiengerechte Hochschule.

3.1.1 Anteil der Frauen bei den Professuren

Eine Steigerung des Professorinnenanteils – vor allem in den technischen Fakultäten - ist erklärtes Ziel der HRW. Die mit dem Struktur- und Entwicklungsplan von 2012 gesetzten Ziele zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Professorinnen konnten nicht erreicht werden (siehe Tabellen 1c und 1d). Die absolute Anzahl an Professorinnen ist in dem betrachteten Zeitraum gleich geblieben, der relative Anteil ist sogar auf knapp 14% gesunken. Während des Planungszeitraums konnten fünf Professorinnen berufen werden, wobei zwei der Ruferteilungen erst zum Ende des Zeitraums stattfanden und daher noch nicht in den aktuellen Ist-Ständen zum Professorinnenanteil erscheinen. Der absolute und relative Anteil an Professorinnen wird sich daher kurzfristig noch einmal erhöhen, der angestrebte Anteil von 25 % wurde jedoch deutlich verfehlt. Insbesondere ist der Professorinnenanteil deutlich geringer als der Frauenanteil auf der vorherigen Qualifizierungsstufe, denn über 29 % der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der HRW sind Frauen. Ebenso liegt der Professorinnenanteil weit unter dem Frauenanteil bei den Studierenden von über 34 %, so dass die weiblichen Studierenden bei den Lehrenden nicht entsprechend repräsentiert sind. Durch die Stagnation des Anteils der Professorinnen bei gleichzeitiger Steigerung des Anteils der akademischen Mitarbeiterinnen und der Studentinnen ist die Kluft an dieser Stelle noch größer geworden. Besonders gering ist der Anteil der Frauen bei den Professuren in den drei technisch orientierten Fakultäten Technologie und Management (Fakultät T), Maschinenbau (Fakultät M), Elektrotechnik und Informatik (Fakultät E) mit 4,4 %, 10 %, 11,7 %. In der Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege (Fakultät S) beträgt er 33,3 %.

3.1.2 Anteil von Frauen in Berufungsverfahren

Die Frauenanteile in Berufungsverfahren – bei den Bewerbungen, Platzierungen, Ruferteilungen, Ernennungen und in den Berufungskommissionen – sind ab Anfang 2013 in Tabelle 2 des Anhangs dargestellt. Insgesamt wurden in dem betrachteten Zeitraum fünf Professorinnen und 20 Professoren ernannt, so dass sich bei den Ernennungen ein

Frauenanteil von immerhin 20 % ergibt. Werden nur Ersternennungen betrachtet ergibt sich ebenfalls ein Frauenanteil von 20 %. Der gesamte Anteil der Frauen auf Listenplätzen betrug sogar 22,5 %. Problematisch erscheint vor allem der Frauenanteil an den Bewerbungen auf Professuren von nur 17,2 %. Ausgehend von der geringen Anzahl an Bewerberinnen ist es somit zumindest gelungen einen höheren Anteil an Frauen auf den Berufungslisten zu berücksichtigen und schließlich auch zu ernennen. Positiv zu werten ist auch, dass der Frauenanteil an den Ruferteilungen und Ernennungen deutlich über dem aktuellen Professorinnenanteil liegt, was mittelfristig zu einer Erhöhung des Anteils führen wird. Außerdem lässt der Frauenanteil an den Ernennungen auf eine Professur im zeitlichen Verlauf über den Planungszeitraum hinweg eine deutlich steigende Tendenz erkennen von 0 % in 2013 über 25 % in 2014 bis zu 40 % in 2016.

Der Frauenanteil an den Bewerbungen war wiederum vor allem in den drei Fakultäten mit technischer Ausrichtung sehr gering. Er lag im Berichtszeitraum in jedem einzelnen Jahr in jeder der drei Fakultäten unter 12 % mit Ausnahme eines Berufungsverfahrens mit einem höheren Bewerberinnenanteil in der Fakultät Technologie und Management. Eine große Anzahl der Stellenausschreibungen für technische Fächer hatte bedauerlicherweise sogar einen Bewerberinnenanteil von 0 %. Letztlich entfallen zwei der fünf Ernennungen im Planungszeitraum auf die technischen Fakultäten der HRW. Eine neue Professorin wurde in der Fakultät Maschinenbau und eine in der Fakultät Technologie und Management ernannt. Deutlich besser stellt sich die Situation in der Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege dar. Hier lag der Bewerberinnenanteil in den verschiedenen Jahren zwischen 30,2 % und 42,9 %. Die Anzahl der Ernennungen liegt in dieser Fakultät zwischen 33,3 % und 100 %.

Durch die intensive Betreuung aller Berufungsverfahren durch die/den GleichstellungsbeauftragteN und ihre/seinen Stellvertreter/in wurde daran gearbeitet, dass alle Bewerberinnen bei formaler und sachlicher Qualifizierung berücksichtigt und Auswahlkriterien offengelegt werden. Die Datenbank der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg wird als regelmäßiges Instrument zur Rekrutierung von Professorinnen genutzt. Alle Stellenausschreibungen enthalten den Vermerk, dass die HRW eine Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung anstrebt und Bewerbungen von Frauen besonders begrüßt.

Ein Erfolg dieser Maßnahmen ist, dass wie oben beschrieben der Frauenanteil der Ernennungen auf Professuren an der Hochschule sowohl über dem Anteil der Bewerberinnen auf Professuren als auch über dem jetzigen Professorinnenanteil lag. Der Hauptgrund dafür, dass sich der Anteil an Professorinnen trotzdem nicht erhöht hat, ist in dem geringen Anteil von Bewerberinnen auf eine Professur in den von Technik dominierten Studiengängen der HRW zu sehen. Selbstkritisch ist auch zu hinterfragen, ob Kapazitäten optimal eingesetzt werden, wenn, wie derzeit der Fall, bei vielen Berufungsverfahren zweite,

dritte oder noch weitere Ausschreibungen durchgeführt werden. Es erscheint sinnvoll, dass durch eine Investition in gezielte Recherche und durch eine direkte Ansprache geeigneter Personen die Quantität und Qualität der Bewerbungen erhöht werden kann, so dass das mehrfache Ausschreiben von Professuren und der damit verbundene hohe organisatorische Aufwand verringert werden.

3.1.3 Anteil von Frauen in Hochschulgremien

Die Mitglieder des Rektorats bestehen zum 31.12.2016 aus vier Männern und einer Frau. Im Hochschulrat sind 5 von 9 stimmberechtigten Mitgliedern Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 55 %. Die Fakultätsvorstände¹ der Fakultäten T, M, S und E haben zusammen 13 stimmberechtigte Mitglieder, darunter ist nur eine Frau (in der Fakultät S), was einem Anteil von 7,6 % entspricht (vgl. Tabelle 4a). Im Senat sind von 22 stimmberechtigten Mitgliedern 5 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 23 %. In den Fakultätsräten gibt es - alle Fakultäten zusammengenommen - 99 stimmberechtigte Mitglieder, von denen 17 Frauen sind (vgl. Tabelle 4b). Abgesehen von dem hohen Frauenanteil im Hochschulrat sind Frauen damit in allen Gremien unterrepräsentiert. Besonders niedrig ist der Frauenanteil in den Fakultätsvorständen. In den anderen Gremien liegt der Frauenanteil zumindest über dem Anteil der Professorinnen. Dies ist positiv zu werten, da sich die Gremien größtenteils aus Professoren / Professorinnen zusammensetzen.

Insgesamt sind Frauen trotzdem deutlich zu wenig in den Gremien vertreten, wobei ein höherer Frauenanteil an den Professuren eine wichtige Voraussetzung für eine Verbesserung der Situation wäre. Allerdings ist bei Rektorat und Hochschulrat gegenüber 2011 eine deutlich positive Entwicklung des Frauenanteils eingetreten und die im letzten Gleichstellungsplan gesetzten Ziele wurden erreicht. In den anderen Gremien wurden die gesetzten Ziele dagegen leider verfehlt. Gleichstellungsziele sollen an der HRW nachhaltig realisiert werden. Dazu ist es wichtig, diese – wie bisher – zielgerichtet und langfristig mit Nachdruck voran zu treiben.

3.1.4 Anteil der Studentinnen

Die Studentinnenzahlen für die gesamte Hochschule und in den einzelnen Fakultäten weisen eine kontinuierlich steigende Tendenz auf (siehe Tabellen 1a, 3a und 3b). Große Unterschiede existieren wieder zwischen den einzelnen Fakultäten. So liegt in der Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege der Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen zwischen den Jahren 2013 und 2016 konstant zwischen 78,89 % und 83,97 %, hingegen in der Fakultät Maschinenbau nur zwischen 6,15 % und 7,61 %. In den Masterstudiengängen

¹ Lt. § 23 LHG gehören zum Fakultätsvorstand der Dekan, der Prodekan / die Prodekanin als StellvertreterIn des Dekans sowie ein Studiendekan / eine Studiendekanin, der / die in dieser Funktion die Bezeichnung „Prodekan“ / „Prodekanin“ führt.

an der HRW zeigt sich ein ähnliches Bild. So sind in der Fakultät Technologie und Management im Jahr 2016 21,32 % Frauen, während in der Fakultät Elektrotechnik und Informatik im gleichen Zeitraum der Anteil bei 11,95 %, in der Fakultät Maschinenbau bei 12,2 % und in der Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege bei 76,29 % liegt. Dabei lässt sich in allen Fakultäten ein kontinuierlicher Anstieg des Studentinnen- und des Absolventinnenanteils beobachten. Insgesamt konnte der Anteil von Studentinnen an der HRW im Planungszeitraum von 29,8 % auf 34,2 % erhöht werden. Der Anteil der Absolventinnen hat sich sogar von 26,2 % auf 38,2 % erhöht. Bei den Masterstudierenden liegt der Anteil der Studentinnen zum Ende des Betrachtungszeitraums allerdings bei nur 25,77 % und hat sich damit kaum verändert.

Die Relation von Professorinnen- und Studentinnenanteilen ist Tabelle 3c zu entnehmen. Der dargestellte Indikator gibt zum einen Aufschluss über das Betreuungsverhältnis und eine angemessene Vertretung von weiblichen Vorbildern und zeigt zum anderen das noch zu nutzende Qualifizierungspotential der Frauen an. Das Betreuungsverhältnis von Professorinnen gegenüber dem hohen Studentinnenanteil ist vor allem in der Fakultät Technologie und Management mit einem Indikator von 0,14 deutlich unterdurchschnittlich. Das beste Betreuungsverhältnis, nach dem CEWS-Indikator, liegt mittlerweile in der Fakultät Maschinenbau mit dem Indikator 1,4 vor. Dem folgt, aufgrund des noch einigermaßen ausgeglichenen Verhältnisses Professorinnen zu Studentinnen, die Fakultät Elektrotechnik und Informatik mit einem Verhältnis von 0,7.

Insgesamt ist die deutlich angestiegene Gesamtanzahl an Studentinnen und Absolventinnen als Erfolg zu werten. Die Ziele aus dem Struktur- und Entwicklungsplan für die Jahre 2012 bis 2017 wurden bis Ende 2016 erreicht bzw. übertroffen. Auch im Bereich der MINT-Fächer ist eine stetige Steigerung des Anteils von Studentinnen zu konstatieren. Vielfältige Maßnahmen, beispielsweise die Organisation von Mädchen-Technik-Tagen, der Schnupperstudenttag für Mädchen, eine SchülerInnen-Ingenieur-Akademie, die Teilnahme an der Kinder-Universität für Mädchen und Jungen, die Durchführung des Girl's Day und Girl's Day PLUS, Informationsveranstaltungen für Schüler / Schülerinnen in der Region sowie spezielle Schulprojekte zur Gewinnung von Studentinnen in den MINT-Fächern haben Wirkung gezeigt und werden dies voraussichtlich auch in den nächsten Jahren tun. Kritisch ist allerdings anzumerken, dass die gesetzten Ziele für den Studentinnenanteil in den technisch orientierten Fakultäten teilweise nicht ganz erreicht wurden. Der große Anstieg der Gesamtanzahl an Studentinnen resultierte zu einem Teil auch aus dem weiteren Anstieg des Studentinnenanteils in den sozialen Fächern auf deutlich über 80 %. Trotz Maßnahmen wie der Durchführung des Boys' Day wurde somit das Ziel, den Studentenanteil in der Fakultät S zu erhöhen, bisher nicht erreicht. Das Problem der deutlichen Unterrepräsentation

männlicher Studierender in dieser Fakultät wurde sogar verstärkt und darf daher für die weitere Planung nicht vernachlässigt werden. Ein weiteres Problemfeld, das besondere Beachtung erfordert, ist der geringe Anteil von Studentinnen in den Masterstudiengängen. Eine positive Entwicklung wie bei den Bachelorstudiengängen war hier nicht zu beobachten. Da ein Masterabschluss in besonderem Maße eine höherwertige berufliche Karriere ermöglicht, ist die Stagnation in diesem Bereich sehr kritisch zu sehen. Daher müssen mögliche Ursachen für den Rückgang des Studentinnenanteils beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium an der HRW analysiert und Gegenmaßnahmen entwickelt werden.

3.1.5 Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen

Zum 31.12.2016 waren an der HRW 58 akademische Mitarbeiter und 24 akademische Mitarbeiterinnen beschäftigt. Die Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen hat sich seit 2011 deutlich um 10 Mitarbeiterinnen erhöht. Der prozentuale Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der akademischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hat sich damit um ca. 8 Prozentpunkte auf 29,2 % erhöht (vgl. Tabelle 1b). Der Frauenanteil liegt damit sogar höher als der Frauenanteil bei den Masterstudierenden, die typische Kandidaten für entsprechende Stellen sind. Die hoch angesetzten Ziele des letzten Gleichstellungsplans wurden somit fast erreicht. Die bisherigen Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen waren erfolgreich und sollten daher weitergeführt und geeignet erweitert werden, um den Frauenanteil in diesem Bereich weiter zu steigern. Da die akademischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen überwiegend in Forschungsprojekten der an der HRW dominanten technischen Fakultäten beschäftigt sind, müssen die Potentiale der Absolventinnen dieser Fakultäten besonders beachtet werden.

Eine negative Entwicklung, die 2011 noch nicht zu erkennen war, ist ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil von 35,8 % bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind zwar nicht per se abzulehnen, da z.B. die besonders attraktiven Stellen, die eine Möglichkeit zur Promotion bieten, normalerweise befristet sind. Dennoch sollten insgesamt akademische Mitarbeiterinnen nicht häufiger befristet angestellt sein als akademische Mitarbeiter. Außerdem sind Frauen auch überdurchschnittlich häufig in Teilzeit angestellt.

3.2 Erhöhung der Frauenanteile im nichtwissenschaftlichen Bereich

Der vorliegende Gleichstellungsplan hat aktuell 82 Frauen und Männer des nichtwissenschaftlichen Dienstes zum Gegenstand (vgl. Tabelle 5b). Der einfache Dienst wird bei den folgenden Betrachtungen ausgeklammert, da er in den Tabellen nicht vorgesehen ist. Im Hinblick auf Vollständigkeit sind die Zahlen des einfachen Dienstes

allerdings am Ende der Tabellen vermerkt. Zu berücksichtigende Gremien im nichtwissenschaftlichen Bereich sind nicht vorhanden. Von den 82 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 55 Frauen. Der Frauenanteil des Gesamtpersonals beträgt damit 67 %. Frauen sind demnach an der HRW im nichtwissenschaftlichen Bereich grundsätzlich nicht unterrepräsentiert. Gegenüber den Zahlen vom Chancengleichheitsplan von 2014 - 2018 (vgl. Tabelle 5a) hat sich der Frauenanteil nicht verändert.

Im höheren Dienst hat sich der Frauenanteil gegenüber 2014 nicht verändert und liegt weiterhin bei 0 %. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil von 68 % auf 72 % gestiegen. Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil von 71 % auf 68 % leicht gesunken. Insgesamt gibt es fünf Stellen mit Verbeamtung. Während es 2014 noch zwei Beamtinnen gab, sind es jetzt drei Beamtinnen. Bei den angestellt Beschäftigten im gehobenen bzw. mittleren Dienst fällt auf, dass Frauen in den jeweils höchsten Entgeltgruppen E11/E12 bzw. E9 mit einem Frauenanteil von 43 % (30 % in 2014) bzw. 7 % (8 % in 2014) unterrepräsentiert sind. Während die Verschiebung von Frauen vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst und der Beamtinnenanteil positiv zu werten sind, besteht bei den einzelnen Entgeltgruppen ein Ungleichgewicht, das sich nur leicht verbessert hat. Dieses Ungleichgewicht hängt sicherlich auch mit den verschiedenen Arbeitsbereichen von Frauen und Männern zusammen, denn Frauen sind überwiegend in der Verwaltung tätig, während Männer überwiegend im technischen Dienst arbeiten. Insgesamt ist der ohnehin hohe Frauenanteil im Verwaltungsbereich von 86 % auf 91 % weiter gestiegen. Dagegen ist der sehr geringe Frauenanteil beim technischen Personal von 11 % auf 8 % gefallen. Dies liegt vor allem daran, dass trotz intensiver Bemühungen von Seiten der HRW gezielt auch Frauen auf offene Stellen im technischen Bereich aufmerksam zu machen und zu einer Bewerbung zu ermutigen, keine Bewerbungen von Frauen auf offene Stellen eingingen. Die Unterrepräsentation von Frauen im technischen Bereich als auch die Unterrepräsentation von Männern im Verwaltungsbereich hat sich also weiter verschärft.

Von den insgesamt 82 Beschäftigten sind 35 Personen teilzeitbeschäftigt, darunter befinden sich 32 Frauen. Bei dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten gab es eine moderate Erhöhung von 38 % auf 43 % gegenüber 2014. Mit einem Anteil von 91 % (93 % in 2014) sind weiterhin hauptsächlich Frauen teilzeitbeschäftigt. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig darauf zu achten, dass keine Benachteiligung durch die Teilzeitbeschäftigung entsteht. In den meisten Fällen erfolgt die Teilzeitbeschäftigung auf Antrag, der mit familiären Gesichtspunkten begründet wird. Den Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung von Frauen wurde in den letzten Jahren stets entsprochen; bei der Gestaltung der Arbeitszeit wurde dabei – soweit möglich – auf die persönliche Situation Rücksicht genommen. Auch alle Anträge auf Telearbeitsplätze von Beschäftigten mit Familienpflichten wurden im Berichtszeitraum genehmigt.

Bereiche mit auffälliger Unterrepräsentation von Frauen sind der höhere Dienst und der technische Dienst. Das zentrale Ziel des vorhergehenden Chancengleichheitsplans von 2014

war es, den Frauenanteil in nichtwissenschaftlichen Bereichen mit Unterrepräsentation von Frauen zu erhöhen. Dies wurde leider nicht erreicht, wobei eine Erhöhung mangels Neueinstellungen kaum möglich war. Nach dem Chancengleichheitsplan von 2014 sollte mindestens die Hälfte aller neu zu besetzenden Stellen in diesen Bereichen mit Frauen besetzt werden. Im höheren Dienst fanden keine Neueinstellungen statt, so dass hier keine Veränderung möglich war. Im technischen Bereich gab es nur eine Neueinstellung im mittleren Dienst. Es wurde ein Mann befristet eingestellt. Auf die Stelle gab es keine Bewerbungen von Frauen. Im Hinblick auf die Zielerreichung ist eine aussagekräftige Bewertung bei nur einer Neueinstellung kaum möglich. Allerdings wurden im hier nicht näher betrachteten einfachen Dienst drei Stellen im technischen Bereich mit Männern neu besetzt (1x unbefristet und 2x befristet). Auch für diese Stellen gab es keine Bewerbungen von Frauen. Wird der einfache Dienst in die Betrachtung mit einbezogen, wird deutlich, dass es weiterhin sehr schwierig ist, Frauen für den technischen Bereich zu gewinnen. Weitere Verbesserungsmaßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des technischen Bereichs für Frauen und zur Gewinnung von Bewerberinnen in diesem Bereich sind daher notwendig.

Im gehobenen Dienst gab es sieben Neueinstellungen (3x E9 und 4x E10, davon unbefristet: 1x E9, 2x E10), wobei alle Stellen mit Frauen besetzt wurden. Alle sieben Stellen sind dem Verwaltungsbereich zuzuordnen. Auf diese Stellen gab es keine Bewerbungen von Männern. Daher sollte auch die schlechte Bewerberlage von Männern im Verwaltungsbereich bei zukünftigen Chancengleichheitsmaßnahmen berücksichtigt werden.

3.3 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Arbeit und Familie

Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft/Arbeit und Familie sollen Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet werden, dass Elternschaft und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstpflichten vereinbar sind. Auch Studierende müssen bei entsprechenden familiären Aufgaben geeignete Unterstützung finden. Hierzu wurde eine Vielzahl an Maßnahmen im Rahmen der erfolgreichen Auditierung zur familiengerechten Hochschule durchgeführt.

Möglichkeiten der Kinderbetreuung für alle Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen und Studierende der HRW werden über das Studentenwerk „Seezeit“ in der Kinderkrippe „Villa Kunterbunt“ und in der Kindertagesstätte „Mullewapp“ angeboten. Um kurzfristige Betreuungsbedarfe zu decken, gibt es für alle Hochschulangehörigen ab dem Sommersemester 2017 ein Eltern-Kind-Büro, das die Möglichkeit bietet, das Kind an einen Büroarbeitsplatz auf dem Hochschulcampus mitzubringen und entsprechend zu beaufsichtigen. Darüber hinaus gibt es eine sogenannte Babysittingliste zur Vermittlung von Kontakten zu Studierenden, die sich als BabysitterIn zur Verfügung stellen. Die Liste kann über die/den GleichstellungsbeauftragteN bzw. die Projektkoordination familiengerechte Hochschule angefordert werden. Weitere durchgeführte Maßnahmen zur Entwicklung der HRW zur familienfreundlichen Hochschule

sind beispielsweise erleichterte Zugänge für Frauen und Männer zur Teilzeit, vereinfachte Beantragung von Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Möglichkeiten der familiengerechten Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, die Vernetzung zu Kinderbetreuungsangeboten der Stadt Weingarten in den Schulferien, die Einrichtung eines Still- und Wickelraums, die Etablierung eines Elternstammtisches zum gegenseitigen Austausch von Studierenden mit Kindern, eine familienfreundliche Gestaltung der Studien- und Prüfungsordnung, familienfreundliche Gremienzeiten und der Leitfaden „Ablaufmodell Elternzeit“ für alle Beschäftigten der Hochschule. Die Projektkoordination familiengerechte Hochschule hat zudem einen Leitfaden „Studieren mit Familienaufgaben“ sowie ein Informationsblatt zu den Angeboten der familiengerechten Hochschule für Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen erstellt. Diese können auf der Homepage sowie im QM-Portal der Hochschule abgerufen werden. Darüber hinaus werden durch die Personalabteilung im Rahmen von Neueinstellungen Informationen über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bekannt gegeben und es wird auf die Website „familiengerechte Hochschule“ hingewiesen.

4 Bestimmung von Entwicklungszielen

Die HRW möchte das Potenzial der Vielfalt für die Weiterentwicklung der Hochschule weiter erschließen. Hierfür hat sie sich für sieben Handlungsfelder qualitative und quantitative Chancengleichheitsziele gesteckt und Maßnahmen definiert. Die Ziele für die sieben Handlungsfelder (Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen; Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen; Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind; Akquirierung von Studenten für Fächer, in denen Männer unterrepräsentiert sind; Ausgeglichener Geschlechteranteil im nichtwissenschaftlichen Bereich; Etablierung einer familienfreundlichen Hochschule; Umsetzung von Gender-Mainstreaming) sind im Folgenden dargestellt und werden im nächsten Kapitel mit Maßnahmen hinterlegt. Die beschriebenen Ziele zu Frauenanteilen sind in den Tabellen im Anhang im Detail ausgeführt.

4.1 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Im Planungszeitraum soll der Anteil der Professorinnen von 14 % (2016) auf 19 % (2022) gesteigert werden (vgl. Tabelle 1c). Natürlich wäre eine höhere Steigerungsrate wünschenswert, da bei den Professuren im Vergleich zu den vorhergehenden Qualifizierungsstufen mit Abstand die größte Unterrepräsentation von Frauen an der HRW besteht. Allerdings werden in dem Planungszeitraum voraussichtlich nur ca. 14 Professuren frei und können neu besetzt werden. Darunter sind zwei ausscheidende Professorinnen. Um den für 2022 gesetzten Zielwert von 18 Professorinnen an der HRW zu erreichen, müssten

daher 7 der 14 Stellen mit Frauen besetzt werden. Dies entspricht einer Frauenquote von 50 % bei Neubesetzungen von Professuren. Ein solcher Wert ist vor dem Hintergrund der niedrigen weiblichen Bewerbungszahlen bei den vielen technischen Fächern der Hochschule extrem schwer zu erreichen. Allerdings besteht die Hoffnung, dass aufgrund der zum Stichtag 31.12.2016 relativ hohen Anzahl von ca. 10 unbesetzten Professuren etwas mehr als 14 Neuberufungen bis 2022 erfolgen können. Zudem wurden wie oben geschildert für die ersten zwei im betrachteten Zeitraum neu zu besetzenden Professuren inzwischen schon zwei Frauen ernannt, so dass der Zielwert durch intensive Bemühungen der Hochschule bei geeigneten Rahmenbedingungen erreichbar erscheint. Zusätzlich zu den bereits eingesetzten Maßnahmen der HRW im vergangenen Planungszeitraum müssen allerdings weitere Maßnahmen umgesetzt werden, um den Professorinnenanteil an der Hochschule entsprechend zu erhöhen (vgl. Kap. 5).

Messkriterium: Höhe des Frauenanteils an der Professorenschaft.

Frauen sind in Hochschulorganen und Hochschulgremien an der HRW immer noch deutlich unterrepräsentiert. So soll der Frauenanteil im Senat von 23 % auf 41 % erhöht werden. Im Rektorat gab es zum 31.12.2016 eine Frau bei fünf Rektoratsmitgliedern, während im Hochschulrat fünf von neun stimmberechtigten Mitgliedern Frauen sind. Im Rektorat ist im Planungszeitraum eine Erhöhung auf zwei Frauen vorgesehen. Seit März 2017 ist schon eine zweite Professorin als Prorektorin tätig, wodurch der für das Ende des Planungszeitraums angestrebte Frauenanteil von 40 % aktuell erreicht ist. Der hohe Anteil von 55 % Frauen im Hochschulrat soll bis zum Ende des Planungszeitraums beibehalten werden. In den Fakultätsräten und Fakultätsvorständen der Fakultäten sollen die Frauenanteile im Planungszeitraum deutlich gesteigert werden. Vor allem wegen des geringen Professorinnenanteils der HRW sind die ambitionierten Zielwerte für die Frauenanteile in den Hochschulgremien nur dann zu erreichen, wenn sich Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen der Hochschule deutlich überdurchschnittlich in der Gremienarbeit engagieren (vgl. Tabelle 4a).

Messkriterium: Höhe des Frauenanteils in den Hochschulorganen und Hochschulgremien.

4.2 Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um die Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen von 29 % auf 34% zu erhöhen (vgl. Tabelle 1b) ist es erforderlich, dass sich Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil intensiv darum bemühen, bei neu ausgeschriebenen Stellen qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen und zu berücksichtigen. Dies gilt im Besonderen für unbefristete Stellen.

Des Weiteren sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits im Studium entdeckt und systematisch gefördert werden. Unter den zwölf StipendiatInnen befindet sich aktuell nur

eine Frau, was einem Anteil von 8% entspricht. Dieser Anteil soll deutlich erhöht werden. Auch die Arbeit als studentische Hilfskraft bereitet auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere vor, so dass auch hierfür verstärkt Studentinnen gewonnen werden sollen.

Promotionen an Hochschulen für angewandte Wissenschaft sind eher eine Ausnahme. Verlässliche Daten über die genaue Anzahl an Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen in Promotionsverfahren an der HRW konnten leider nicht erhoben werden, da die Hochschule kein Promotionsrecht hat. Wichtig ist, den Anteil von Promovendinnen kontinuierlich zu erhöhen.

An der HRW wird derzeit keine Lehrbeauftragte vom Mathilde-Planck-Programm (MPP) gefördert. Das MPP dient der Unterstützung einer wissenschaftlichen Karriere und führt in den meisten Fällen dazu, dass die Lehrbeauftragten nach Ablauf der Förderung durch das MPP einen festen Lehrauftrag erhalten. Voraussetzung für eine Förderung ist allerdings, dass die interessierten Frauen bereits promoviert haben. Um den Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen an der HRW zu erhöhen, sollen bekannte Frauen persönlich angesprochen werden. Danach wird eine Eignung zur Förderung nach MPP geprüft. Aber auch unabhängig davon wird eine Erhöhung weiblicher (auch nicht promovierter) Lehrbeauftragter angestrebt.

Messkriterium: Höhe des Frauenanteils bei studentischen Hilfskräften, StipendiatInnen, Lehrbeauftragten, akademischen MitarbeiterInnen und PromovendInnen (vgl. Tabellen 1a und 1b).

4.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer mit Unterrepräsentation von Frauen

In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Anteil an Studentinnen systematisch erhöht werden. Dies betrifft insbesondere technisch orientierte Fächer. Insgesamt soll im Planungszeitraum eine Erhöhung des Studentinnenanteils von 34 % auf 37 % erreicht werden (vgl. Tabellen 1a und 3b), dabei unterscheiden sich die Maßgaben in den einzelnen Studiengängen. In der Fakultät Technologie und Management soll der Anteil von 31 % auf 40 %, in der Fakultät Maschinenbau von 7 % auf 10 % und in der Fakultät Elektrotechnik und Informatik von 16 % auf 22 % erhöht werden. In der Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sind dagegen Studenten deutlich unterrepräsentiert, so dass, wie im nächsten Kapitel beschrieben, eine Reduktion des Studentinnenanteils angestrebt wird. Daher sieht der Zielwert für den gesamten Studentinnenanteil an der HRW trotz der hohen Steigerungsraten in den technischen Fakultäten nur eine moderate Steigerung von 3 Prozentpunkten vor.

Messkriterium: Anteil der Studentinnen in der jeweiligen Fakultät.

4.4 Akquirierung von Studenten für Fächer mit Unterrepräsentation von Männern

In Studiengängen mit sozialen, erzieherischen und pflegewissenschaftlichen Inhalten, in denen Männer unterrepräsentiert sind, soll der Anteil der Studenten erhöht werden. So soll der Anteil von Studenten in der Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege von 17 % auf 25 % erhöht werden (vgl. Tabelle 3b).

Messkriterium: Anteil der Studenten in der Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege.

4.5 Ausgeglicherer Geschlechteranteil im nichtwissenschaftlichen Bereich

Unser Ziel ist es, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen der HRW zu erreichen. Hierzu sollen mindestens die Hälfte aller neu zu besetzenden Stellen in den Bereichen der Unterrepräsentation von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich mit Frauen besetzt werden. Unser Hauptziel ist weiterhin, den Anteil der Frauen am technischen Personal sowie den Anteil der Frauen im höheren Dienst zu erhöhen. Zudem ist auch eine Erhöhung des Männeranteils am Verwaltungspersonal anzustreben. Schließlich ist es wichtig, einer ungleichmäßigen Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Entgeltgruppen entgegenzuwirken.

Messkriterium: Zahl der Beschäftigten gegliedert nach Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen.

4.6 Etablierung einer familienfreundlichen Hochschule

Die HRW gibt dem Thema Familienfreundlichkeit einen hohen Stellenwert. Ziel der HRW ist es, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie auch für Frauen und Männer mit familiären Pflichten attraktiv sind. Die berufliche Entwicklung des Einzelnen darf durch familiäre Verpflichtungen nicht leiden. Wir wollen von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen und geschätzt werden. Auch Studierende mit familiären Verpflichtungen sollen unterstützt und geeignet gefördert werden.

Die zahlreichen bisher durchgeführten Maßnahmen im Hinblick auf eine familienfreundliche Hochschule sollen überprüft und gegebenenfalls verbessert werden. Für den aktuellen Planungszeitraum stehen noch Ziele im audit familiengerechte Hochschule, wie beispielsweise die Entwicklung einer Informationsplattform zum Thema Pflege, die Erhebung der Ist-Situation zur familiengerechten Hochschule im Rahmen einer Bachelor-Arbeit sowie die Durchführung einer Informationsveranstaltung „Pflege“ in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen (z.B. der PH Weingarten oder der DHBW am Standort Ravensburg) an. Die Reauditierung des Zertifikats familiengerechte Hochschule ist für 2018 geplant, das 2015 ausgestellte Zertifikat ist im Anhang des Struktur- und Entwicklungsplans abgebildet.

Messkriterium: Erfolgreiche Teilnahme bei der Reauditierung 2018 der berufundfamilie gGmbH und damit Zertifikatsverlängerung um weitere drei Jahre bis 2021.²

4.7 Umsetzung von Gender-Mainstreaming

Damit das Leitbild des Gender-Mainstreaming auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Hochschule anerkannt wird, muss Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation umfassend vorhanden sein. Wissen über das Entstehen und die soziale Konstruktion von Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnissen soll vermittelt werden. Eine Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll durch hochschulinterne Öffentlichkeitsarbeit, Vorträge, Veranstaltungen und Seminare zum Leitbild des Gender-Mainstreaming erlangt werden. Die Genderperspektive soll in den Hochschulalltag einbezogen werden. Einer gendergerechten Sprache kommt in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zu. Besonders wichtig sind auch die Förderung geschlechtergerechter Lehre und die Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Gestaltung der Studiengänge. Außerdem ist eine nahtlose Integration von Gender-Aspekten in die Qualitätssicherungssysteme und das Qualitätsmanagement der Hochschule anzustreben.

Messkriterium: Umgesetzte Maßnahmen zur Förderung von Gender-Mainstreaming.

5 Umsetzungsstrategien

Die Maßnahmen der letzten Jahre haben zu einer Erhöhung der Frauenanteile in vielen Bereichen geführt. Daher sollen vor allem die bisherigen Maßnahmen beibehalten sowie gezielt ergänzt und vertieft werden. Problematisch ist der stagnierende Anteil an Professorinnen, der vor allem auf geringe Anzahlen an Bewerberinnen in den technischen Fächern zurückzuführen ist. Somit kommt weiteren Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen für Professuren eine besondere Bedeutung zu, wobei der Erfolg nur begrenzt von der Hochschule beeinflussbar ist. Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen sind entsprechend der sieben im letzten Kapitel aufgezeigten Handlungsfelder gegliedert.

5.1 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Stellenausschreibungen attraktiver gestalten

Bei der Ausrichtung neu auszuschreibender Professuren sollen Gleichstellungsaspekte und die Eignung zur Gewinnung von Bewerberinnen berücksichtigt werden, z.B. sollen inhaltlich offener gestaltete Ausschreibungen bevorzugt werden.

Berufungsverfahren optimieren

² Das Zertifikat audit familiengerechte hochschule ist ein europaweit anerkanntes strategisches Managementinstrument zur nachhaltigen Verbesserung einer familienbewussten Personalpolitik in Hochschulen. Die berufundfamilie gGmbH ist eine Initiative der Gemeinnützigen Hertiestiftung.

Die bislang praktizierte Mitwirkung und Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit den Dekanen / Dekaninnen bei Berufsangelegenheiten soll intensiviert werden, insbesondere soll die Gleichstellung schon vor der Ausschreibung in den Bewerbungsprozess einbezogen werden. Sofern Bewerberinnen die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen, müssen alle Bewerberinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eingeladen werden. Typisch weibliche Biografien, mit Unterbrechungen bzw. Reduzierungen durch Familienarbeit, müssen bei der Bewertung der Eignung für eine Professur berücksichtigt werden. Allgemein soll die Transparenz und Fairness der Bewerbungsverfahren z.B. durch ein mit der Stellenausschreibung festzulegendes Beurteilungssystem mit Auswahlkriterien erhöht werden.

Aktive Rekrutierung

Datenbanken, Mailinglisten und (private) Netzwerke sollen noch aktiver genutzt werden, um geeignete Frauen zu finden. Ein verbindliches Vorgehen zur Verbesserung der Kontaktaufnahme zu Wissenschaftlerinnen, die gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden, soll entwickelt werden.

Frauenanteil in Hochschulgremien erhöhen

Um eine Erhöhung des Frauenanteils in Hochschulgremien zu erreichen, sollen Frauen (Professorinnen, Mitarbeiterinnen, Studentinnen) an der Hochschule gezielt angesprochen, ermutigt und unterstützt werden.

5.2 Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen fördern

Ähnlich wie bei Professuren soll auch die Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen, insbesondere in technischen Fächern, durch für Frauen attraktiver gestaltete Stellenausschreibungen gefördert werden. Die Gleichstellung soll in Zukunft auch bei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen frühzeitig, verlässlich und besser eingebunden werden. Der verbindliche Einstellungsprozess muss diesbezüglich noch überarbeitet werden. Außerdem sollten geeignete Studentinnen, vor allem in den Masterstudiengängen der HRW, gezielt auf entsprechende Stellen angesprochen werden. Geeigneten Studentinnen sollten die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere vorgestellt werden.

Nutzung des Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramms (MPP)

Mit dem von der Landesregierung ausgeschriebenen Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm soll die Zahl der Professorinnen an Hochschulen erhöht werden. Qualifizierte Frauen sollen Lehraufträge bekommen und erhalten so die Möglichkeit, sich für eine Professur an einer Hochschule zu qualifizieren. Die Berufungsvoraussetzung „pädagogische Eignung“ bei Bewerbungen um Professuren ist damit leichter nachzuweisen. Damit das Programm in einem größeren Umfang genutzt wird, sollen gezielt Informationen und Gespräche über das MPP mit den Studiendekanen / Studiendekaninnen geführt werden.

Gezielte Vergabe von Stellen und Stipendien

Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen in den einzelnen Fakultäten bei der Vergabe von Stellen für studentische Hilfskräfte und akademische Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen, bei der Auswahl für Stipendien, bei der Betreuung von Promotionen sowie bei Werk- und Lehraufträgen gezielt Frauen angesprochen werden.

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen von Kolleginnen und Kollegen besonders betreut und gefördert werden, indem sie z.B. ermutigt werden, Abschlussarbeiten zu betreuen oder an Berufungsvorlesungen teilzunehmen. Des Weiteren sollen Vernetzungs- und Kontaktmöglichkeiten zu Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen auch anderer Fakultäten ermöglicht werden. Vor allem für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Ausland ist eine gezielte Unterstützung durch Paten / Patinnen oder Mentoren / Mentorinnen wichtig.

5.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer mit Unterrepräsentation von Frauen

Als grundlegende Notwendigkeit wird die frühzeitige Kontaktaufnahme mit Jugendlichen an Schulen betrachtet. Die in den letzten Jahren durchgeführten Maßnahmen, beispielsweise die Teilnahme der HRW an der Kinder-Universität für Mädchen und Jungen sowie die Teilnahme am Girls' Day und Girls' Day PLUS, an Informationsveranstaltungen für Schülerinnen in der Region auf Messen und in Schulen (mit Studentinnen) sollen weitergeführt werden. Spezielle Kooperationsprojekte mit Schulen (bisher z.B. „Schülerinnen interviewen Ingenieurinnen“, „Technik-Hochschulrally“), bei denen die Qualitätskriterien für gendersensible Projekte berücksichtigt werden, sollen von allen Fakultäten zum Kennenlernen angeboten werden.

Bei der Einführung von neuen Studiengängen soll auf die Formulierung (Wording) des Studiengangs geachtet werden, damit besonders Frauen von Studiengängen mit technischen Inhalten angesprochen werden. So konnten z.B. für den neuen Studiengang

„Medien Design und digitale Gestaltung“ an der HRW sehr viele Bewerberinnen gewonnen werden, obwohl der Studiengang mit vielen Informatikveranstaltungen stark technisch ausgerichtet ist. Auch bei der inhaltlichen oder organisatorischen Gestaltung neuer und der inhaltlichen oder organisatorischen Anpassung bestehender technischer Studiengänge soll verstärkt auf die Bedürfnisse von Frauen geachtet werden. Geschlechtergerechte Lehre, die Förderung von Gender-Sensibilität und fachspezifische Inhalte aus der Geschlechterforschung sollen an der Hochschule stärker berücksichtigt werden. Dies muss insbesondere bei den Peer-Review-Verfahren der Studiengänge im Rahmen der Akkreditierung beachtet werden.

Als weitere Fördermöglichkeit soll ein Mentoring-Programm für Frauen in unterrepräsentierten technischen Fächern entwickelt und erprobt werden. Beispielsweise können Studentinnen als Mentees mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Wirtschaft (Mentorin) zusammengebracht werden.

5.4 Akquirierung von Studenten für Fächer mit Unterrepräsentation von Männern

Eine genderorientierte Förderung bedeutet auch, dass Maßnahmen durchgeführt werden, um den Anteil von Studenten in erzieherischen und pflegenden Berufen zu erhöhen. Analog zu den Aktivitäten zur Akquirierung von Studentinnen wird sich die HRW auch zukünftig am Boys' Day und ähnliche Veranstaltungen beteiligen. Es sollen Kooperationen mit der Agentur für Arbeit, der IHK und Schulen initiiert werden.

5.5 Ausgeglicherer Geschlechteranteil im nichtwissenschaftlichen Bereich

Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

An jeder personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahme (wie z. B. Stellenausschreibung, Beförderung, Einstellung) im nichtwissenschaftlichen Bereich beteiligt die Hochschule frühzeitig die Beauftragte für Chancengleichheit. Der Beauftragten für Chancengleichheit werden die entscheidungsrelevanten Daten mitgeteilt und die Bewerbungsunterlagen vorgelegt. Sie kann an den Vorstellungsgesprächen und an sonstigen Personalauswahlgesprächen teilnehmen. Ausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral, es sei denn ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Des Weiteren wird – soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen – darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In Personalauswahlgesprächen wird das Gremium, soweit möglich, zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt. Zu Vorstellungsgesprächen werden, soweit möglich, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen. Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit

erworbene überfachliche Kompetenzen werden bei der Beurteilung der Eignung einbezogen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden.

Bereiche mit auffälliger Unterrepräsentation von Frauen an der HRW sind der höhere Dienst und der technische Dienst. In diesen Bereichen sollten besondere Maßnahmen ergriffen werden, um die Unterrepräsentation zu vermindern. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Stellen grundsätzlich in der Hochschule sowie öffentlich ausgeschrieben; dabei werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. In den Bereichen mit Unterrepräsentation von Frauen werden alle Frauen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, die die in der Stellenausschreibung vorgegebenen Voraussetzungen erfüllen. Bei gleicher Eignung werden Frauen in diesen Bereichen bevorzugt eingestellt.

Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

Durch ein umfangreiches Fortbildungskonzept und den Aufbau von Personalentwicklungsmaßnahmen der HRW soll im Rahmen von internen Fortbildungsmaßnahmen sowie betrieblichen Qualifizierungs- und Entwicklungsprozessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden, ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern. Job-Rotationen und Hospitationen als Personalentwicklungsmaßnahmen sind an der HRW möglich. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden regelmäßig Qualifizierungsangebote zur Erweiterung der Karrieremöglichkeiten, insbesondere für Führungspositionen, unterbreitet. Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsbedarf, etc. finden regelmäßig statt. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird in die Planung der Personalentwicklungsmaßnahmen einbezogen. Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihres Anteils berücksichtigt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen beteiligt, sofern es sich um solche Maßnahmen handelt, die eine Weiterqualifikation ermöglichen. Die HRW macht es sich zur Aufgabe, Frauen für die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren, Frauen entsprechend zu fördern und sie beim Wiedereinstieg nach Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung zu unterstützen. Mitarbeiterinnen, die beurlaubt sind, können an Fortbildungen in der Hochschule und an innerbetrieblichen Seminaren teilnehmen. Die Fortbildungsangebote werden, wenn möglich, so geplant, dass die Seminarzeiten familienfreundlich sind, um auch Frauen und Männern mit familiären Pflichten eine Teilnahme zu ermöglichen.

Die Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern werden gefördert. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, besteht an der HRW die Möglichkeit, über die gleitende Arbeitszeit hinaus, die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit familiengerecht zu gestalten. Teilzeitbeschäftigung führt zu keiner Benachteiligung der Beschäftigten; es wird darauf geachtet, dass das Tätigkeitsfeld möglichst nicht eingeengt und das berufliche Fortkommen nicht behindert wird. Teilzeitbeschäftigung darf sich insbesondere nicht nachteilig auf Beförderungen und Fortbildungschancen auswirken. Telearbeitsplätze sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden.

5.6 Etablierung einer familienfreundlichen Hochschule

Die in den letzten Jahren erfolgreich etablierten Maßnahmen zur Förderung einer familiengerechten Hochschule sollen fortgeführt werden. Außerdem soll beispielsweise mit der fortlaufenden und regelmäßigen Überprüfung von Verbesserungsmöglichkeiten in den Dienstvereinbarungen „Arbeitszeit“ und „Telearbeit“ die Familienfreundlichkeit der Hochschule stetig weiter vorangetrieben und den Betreuungsbedürfnissen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Professoren und Professorinnen entgegen gekommen werden. In die Belange zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitsverhältnisse des nichtwissenschaftlichen Personals ist die Beauftragte für Chancengleichheit eng eingebunden. Darüber hinaus sollen Angebote für Studierende, wie beispielsweise der Elternstammtisch, mit umliegenden Hochschulen vernetzt werden, um Ressourcen und Angebote für Studierende mit Familienaufgaben zu bündeln und damit zu stärken. Im Rahmen einer Bachelor-Arbeit soll die Ist-Situation der familiengerechten Hochschule erhoben werden. Die Ergebnisse sollen dazu dienen, gegebenenfalls Korrekturen bei der Entwicklung vorzunehmen und neue Ziele zu definieren. Vor allem im Rahmen der anstehenden Reauditierung des Zertifikats familiengerechte Hochschule sollen umfangreiche weitere Maßnahmen für eine familienfreundliche Hochschule entwickelt und durchgeführt werden.

5.7 Umsetzung von Gender-Mainstreaming

Mit Gender-Mainstreaming soll Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die tägliche Arbeit, in alle Routinen und Verfahren der HRW integriert werden. Es handelt sich dabei um einen Prozess, bei dem Ziel und Zielerreichung im Hinblick auf Gender-Aspekte ständig überprüft werden. Neben den bereits durchgeführten Maßnahmen (z.B. Vorträge zum Geschlechterverhältnis) sollen weitere Maßnahmen umgesetzt werden. So ist geplant, Empfehlungen zur Verwendung von gendergerechter Sprache zu entwickeln und in allen Bereichen der Hochschule bekannt zu machen. Eine Lehrinheit für Erstsemesterstudierende zur Prävention vor sexueller Belästigung sowie ergänzende

Informationsangebote sollen verstetigt und im Hinblick auf weitere Gleichstellungsfragen erweitert werden.

Durch eine engere Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Weingarten sollen allgemein Potenziale zur Genderthematik gebündelt und erfolgreicher umgesetzt werden. Hierzu soll ein Kooperationsplan in Absprache mit der PH Weingarten entwickelt werden.

Außerdem soll die Einbindung von Gleichstellung und Genderthemen in die Hochschulprozesse weiter verbessert und sichergestellt werden. Hierbei kommt einer engen Zusammenarbeit der Gleichstellung mit dem Qualitätsmanagement und einer Berücksichtigung in den Qualitätssicherungssystemen der Hochschule Ravensburg-Weingarten eine besondere Bedeutung zu. Die Möglichkeiten des Monitorings von Gleichstellung auf allen organisatorischen Ebenen sollen verbessert werden.

6 Anhang

Tabellen 1a – 5b