



2023-27

GLEICHSTELLUNGSPLAN

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Beschlossen in der gemeinsamen Sitzung von Hochschulrat und Senat am 21.06.2022

Vorlage vorbehaltlich der Zustimmung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gemäß §7 (2) LHG

IMPRESSUM

Herausgeber

Hochschule Ravensburg-Weingarten
Doggenriedstraße
88250 Weingarten
info@rwu.de
www.rwu.de

Redaktion Gleichstellungsplan

Prof. Dr.-Ing. Thomas Schreier-Alt

Gestaltung

Nicole Weissmann
designorganisation

Auflage

150



1. VORBEMERKUNGEN

Der vorliegende Gleichstellungsplan wird im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule Ravensburg-Weingarten (RWU) für die Jahre 2023 – 2027 aufgestellt. Er dient der systematischen Entwicklung und Darstellung von Zielen und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Begriff „Gleichstellung“ im engeren Sinne bezieht sich dabei auf den wissenschaftlichen Bereich (Studierende, akademisches Personal, Professorenschaft), der Begriff „Chancengleichheit“ auf den nicht-wissenschaftlichen Bereich.

Der Gleichstellungsplan wurde von dem Gleichstellungsbeauftragten¹ in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit, der Gleichstellungsreferentin und der Gleichstellungskommission erarbeitet. Die zentralen Ziele sind im Rahmen eines extern moderierten Workshops entstanden, an dem neben den Mitgliedern der Gleichstellungskommission auch andere Hochschulvertreter teilgenommen haben. Die Personalvertretung hat den Kapiteln, die das nichtwissenschaftliche Personal betreffen, zugestimmt.

Den Tabellen sind alle Zahlen zur Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen der Hochschule seit 2016, dem Bezugsjahr des vorherigen Gleichstellungsplans, zu entnehmen, außerdem die damals für 2022 gesteckten Zielwerte sowie die neuen Zielwerte für 2027. Bezugsjahr des vorliegenden Gleichstellungsplans ist das Jahr 2020, da wesentliche Teile des Textes entwickelt wurden, als die Zahlen für 2021 noch nicht vorlagen, vereinzelt fließen jedoch auch neuere Entwicklungen in die Darstellung ein. Der vorliegende Plan orientiert sich an den „Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg“ des MWK vom April 2018, die angekündigten neuen Anforderungen lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Der Gleichstellungsplan ist Teil des Struktur- und Entwicklungsplans (StEP) 2023 – 2027 der Hochschule, wird wegen seines Umfangs aber als eigene Broschüre gedruckt. Um dennoch die Sichtbarkeit der Gleichstellung zu gewährleisten, wird eine Kurzfassung der Ziele und Maßnahmen auch im Hauptheft des StEP präsentiert.



¹ Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde von dem im Berichtszeitraum amtierenden Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Da dieses Amt und auch die Stellvertretungspositionen in der Regel jedoch durch Frauen besetzt werden, verwenden wir um der besseren Lesbarkeit willen im Folgenden immer die weibliche Form.



mobility

INHALT

| | |
|----|--|
| 03 | 1. Vorbemerkungen |
| 06 | 2. Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten |
| 08 | 3. Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums |
| 09 | 3.1. Frauenanteile bei den Professuren und in Hochschulgremien |
| 11 | 3.2 Frauenanteile beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen |
| 12 | 3.3 Geschlechterverhältnis bei den Studierenden |
| 13 | 3.4 Geschlechterverhältnis im nichtwissenschaftlichen Bereich |
| 14 | 3.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Arbeit und Familie |
| 15 | 3.6 Umsetzung von Gender-Mainstreaming |
| 16 | 4. Bestimmung von Entwicklungszielen |
| | 4.1 Frauenanteile bei den Professuren und in Hochschulgremien |
| 18 | 4.2 Frauenanteile beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen |
| | 4.3 Geschlechterverhältnis bei den Studierenden |
| 19 | 4.4 Geschlechterverhältnis im nichtwissenschaftlichen Bereich |
| | 4.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Arbeit und Familie |
| 20 | 4.6 Umsetzung von Gender-Mainstreaming |
| 21 | 5. Umsetzungsstrategien |
| | 5.1 Frauenanteile bei den Professuren und in Hochschulgremien |
| 22 | 5.2 Frauenanteile beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen |
| 23 | 5.3 Geschlechterverhältnis bei den Studierenden |
| | 5.4 Geschlechterverhältnis im nichtwissenschaftlichen Bereich |
| 24 | 5.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Arbeit und Familie |
| 25 | 5.6 Umsetzung von Gender-Mainstreaming |
| 27 | 6. Ziele und Maßnahmen: Zusammenfassung für StEP-Hauptheft |
| 32 | 7. Tabellen |



2. GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE DER HOCHSCHULE

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Die RWU hat das Ziel, Gleichstellung und Chancengleichheit auf allen organisatorischen Ebenen zu leben. Diese systematische Berücksichtigung der Auswirkung aller Vorhaben auf die Geschlechtergerechtigkeit wird als Gender-Mainstreaming bezeichnet. Die RWU strebt eine Geschlechterparität in allen Statusgruppen und Entscheidungsgremien an. Als Bestandteil des Hochschulmanagements und der Qualitätssicherung wird Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe verstanden. Im Leitbild der Hochschule werden Vielfalt, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit als Werte der RWU hervorgehoben. Die RWU fördert die freie Entfaltung des Potenzials ihrer vielfältigen Mitglieder und erschließt es für die Weiterentwicklung der Hochschule.

Die Gleichstellungskommission ist zentrales Strukturelement für die Sicherung von Gleichstellung auf allen organisatorischen Ebenen. Die Gleichstellungskommission setzt sich derzeit zusammen aus je einer Vertretung der vier Fakultäten, dem für Gleichstellung zuständigen Prorektor, einer Vertretung der Verfassten Studierendenschaft, der Beauftragten für Chancengleichheit, der Gleichstellungsreferentin sowie der Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungskommission der RWU berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte in allen Bereichen der Gleichstellung von Frau und Mann, insbesondere in den sechs Handlungsfeldern, nach denen sich auch die Kapitel 3, 4 und 5 des vorliegenden Gleichstellungsplans gliedern:

- HF 1: Frauenanteile bei den Professuren und in Hochschulgremien
- HF 2: Frauenanteil beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- HF 3: Geschlechterverhältnis bei den Studierenden
- HF 4: Geschlechterverhältnis im nichtwissenschaftlichen Bereich
- HF 5: Vereinbarkeit von Wissenschaft/Arbeit und Familie
- HF 6: Umsetzung von Gender-Mainstreaming

Außerdem unterstützt die Gleichstellungskommission die Gleichstellungsbeauftragte in der Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Gleichstellung ist als Stabstelle des Rektorats in der Struktur der RWU verankert. Es findet ein regelmäßiger Austausch der Gleichstellungsbeauftragten mit den Mitgliedern des Rektorats und anderen Funktionsträger:innen an der Hochschule statt. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit allen Organen, Einrichtungen und Mitgliedern der Hochschule zusammen, damit die Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen erlangt wird.

2016 wurde an unserer Hochschule eingeführt, dass jede der vier Fakultäten eine Gleichstellungsbeauftragte benennt und aus diesem Kreis dann die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule sowie deren erste Stellvertreterin gewählt wird. Die übrigen beiden fungieren ebenfalls als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Seit In-Kraft-Treten der Verordnung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten (GEVO) im Wintersemester 2019/20 stehen den Gleichstellungsbeauftragten einer Hochschule unseres Typs und unserer Größe in Summe neun SWS Deputatsnachlass zu, die wir grundsätzlich wie folgt aufteilen: fünf SWS für die Gleichstellungsbeauftragte, zwei SWS für die erste Stellvertreterin und je eine SWS für die beiden anderen Stellvertreterinnen. Zum Zeitpunkt der Erstellung des letzten Gleichstellungsplans dagegen wurden der Gleichstellungsbeauftragten lediglich drei und der Stellvertreterin nur eine SWS Deputatsnachlass gewährt.

Ebenfalls 2016 wurde eine befristete 50 %-Stelle für eine Gleichstellungsreferentin eingerichtet und besetzt. Da die Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe der Hochschule ist und angemessen ausgestattet sein muss, wurde die Stelle im Zuge ihrer Nachbesetzung 2018 entfristet. Damit sind die Voraussetzungen verbessert worden, ein kontinuierliches Engagement der Hochschule sicherzustellen.

Das von der Hochschule zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellte Jahresbudget beträgt € 4.000 für laufende Kosten, wobei besondere Ausgaben teilweise gesondert abgerechnet wurden. Dies soll so beibehalten werden.

An der RWU gibt es eine Beauftragte für Chancengleichheit, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im nichtwissenschaftlichen Dienst hinwirkt. Sie beteiligt sich an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen. Eine feste Vereinbarung über eine zeitliche Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit von den eigentlichen Dienstaufgaben gibt es weiterhin nicht. Die Aufgaben dieses Amtes während der regulären Arbeitszeit wahrzunehmen, ist eingeschränkt möglich. Die Gelegenheit zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, Besprechungen, Arbeitskreis-Sitzungen (Treffen mit Amtskolleginnen anderer Hochschulen) und Fortbildungen ist jedoch gegeben. Auch wird die Beauftragte für Chancengleichheit dadurch entlastet, dass Teile ihrer Aufgaben von anderen wahrgenommen werden. Eine fest vereinbarte personelle Freistellung hält die Beauftragte für Chancengleichheit zurzeit daher nicht für erforderlich.



3. BESTANDSAUFNAHME UND BEWERTUNG DES VORANGEGANGENEN PLANUNGSZEITRAUMS

Die RWU hat sich im Gleichstellungsplan 2017 – 2022 Ziele in Bezug auf die o.g. ersten fünf Handlungsfelder gesetzt. Zu deren Erreichung wurden zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, von denen für jedes Handlungsfeld hier exemplarisch eine Maßnahme erwähnt wird:

- HF 1: Erste Schritte zur Stärkung von Gleichstellungsaspekten im Berufsleitfaden
- HF 2: Enge Begleitung der Einstellungsverfahren für akademische Mitarbeiter:innen
- HF 3: Workshop zum Thema „Berufseinstieg für Ingenieurinnen“
- HF 4: Tarifliche Umgruppierung von Frauen aus dem mittleren in den gehobenen Dienst
- HF 5: Audit familiengerechte Hochschule (2015-2018) und Re-Auditierung (2018-2021)

Besonders erwähnenswert sind die Fortschritte im Handlungsfeld 5, hier konnten viele Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie im Zuge des Audits familiengerechte Hochschule umgesetzt werden. Auch beim Studentinnenanteil der drei technisch orientierten Fakultäten² in Handlungsfeld 3 konnten die quantitativen Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans erreicht werden. In den anderen Handlungsfeldern kann zwar auch von Fortschritten berichtet werden, die quantitativen Zielvorgaben wurden jedoch verfehlt. Bedauernd sind insbesondere die Stagnation des Frauenanteils bei der Professorenschaft und in Konsequenz in den Gremien der Selbstverwaltung sowie ein schlechtes Betreuungsverhältnis von Professorinnen zu Studentinnen. Zwischen 2017 und 2019 fiel die RWU im „CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsgesichtspunkten“ (Veröffentlichungen 2019 bzw. 2021) von Ranggruppe drei auf Ranggruppe sechs bei insgesamt neun Ranggruppen ab. Im Studierendenranking liegt die RWU 2019 in der Schlussgruppe.

² Wenn hier und im Folgenden von den technischen bzw. technisch orientierten Fakultäten unserer Hochschule die Rede ist, sind nicht nur die Fakultät Maschinenbau und die Fakultät Elektrotechnik und Informatik, sondern auch die Fakultät Technologie und Management gemeint, welche technische und betriebswirtschaftliche Anteile hat.

3.1 Frauenanteile bei den Professuren und in Hochschulgremien

Ein zentrales Ziel des letzten Gleichstellungsplans war es, der Unterrepräsentation von Frauen im wissenschaftlichen Bereich zu begegnen. Übersicht 1 stellt die Entwicklung der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Ebenen von Beginn des vorletzten StEP (2011) bis heute dar. Sie zeigt zum einen, dass, damals wie heute, mit höherer Qualifizierungsstufe die Frauenanteile abnehmen. Zum anderen wird ersichtlich, dass die Frauenanteile bei den Studierenden, den Absolvent:innen und den akademischen Mitarbeiter:innen in den letzten zehn Jahren gestiegen sind, nicht aber die Frauenanteile bei der Professorenschaft.

Bei den Frauenanteilen an den Professuren gab es im Jahr 2021 signifikante Änderungen, deshalb wird der folgende Abschnitt sowie der korrespondierende Abschnitt in Kapitel 4 die Entwicklung von 2016 bis 2021 und nicht, wie der übrige Gleichstellungsplan, nur bis 2020 beleuchten.

Frauenanteile bei den Professuren

Eine Steigerung des Professorinnenanteils, vor allem in den technischen Fakultäten, ist erklärtes Ziel der RWU. Seit 2021 geht deshalb der Anteil der Professorinnen zu 5 % in die Verteilung der Haushaltsmittel auf die Fakultäten ein. Die mit dem vorherigen Struktur- und Entwicklungsplan gesetzten Ziele zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Professorinnen konnten jedoch nicht erreicht werden (vgl. Tabellen 1 und 3). Zwar konnten zwischen 2016 und 2021 auf sechs der 23 neu besetzten Professuren Frauen berufen werden. Da gleichzeitig aber auch vier Professorinnen in den Ruhestand gingen, stieg die absolute Zahl an Professorinnen lediglich von 13 auf 15. Der Anteil an Professorinnen konnte von 13,7 % auf 15,6 % gesteigert, das Ziel von 19 % aber nicht erreicht werden.

Wie Tabelle 9 und Übersicht 2 zeigen, ist das Verhältnis zwischen Professorinnenanteil und Studentinnenanteil im Berichtszeitraum zunächst von 0,40 (2016) auf 0,47 (2019) gestiegen, um 2021 wieder auf 0,40 zu fallen. 2008 lag der Indikator für das Betreuungsverhältnis zwischen Professorinnen und Studentinnen noch bei 0,56. Besonders drastisch ging das Betreuungsverhältnis in der Fakultät Elektrotechnik und Informatik (Fakultät E) zurück, von 0,72 in 2016 auf 0,12 in 2021.

Der Frauenanteil bei den Professuren ist deutschlandweit in den technisch orientierten Studiengängen gering. Die Fakultät Technologie und Management (Fakultät T) konnte durch die Berufung zweier Professorinnen ihren Frauenanteil zwischen 2016 und 2021 deutlich von 4,3 % auf 13,6 % steigern. Auch die Fakultät Maschinenbau (Fakultät M) hat zwei Professorinnen berufen und konnte so, obwohl sie den Studiengang „Energie- und Umwelttechnik“ mit zwei männlichen Professoren aus einer anderen Fakultät übernommen hat, in demselben Zeitraum ihren Frauenanteil von 10 % auf 15,8 % steigern. Deutlich gesteigert hat sich der Frauenanteil ebenfalls in der Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege (Fakultät S) von 33 % in 2016 auf 42 % in 2021.

Übersicht 1: Frauenanteile

| | Professor:innen | Akad. Mitarbeiter:innen | Absolvent:innen | Studierende |
|--------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------|
| 2011 | 15,5 % | 21,5 % | 26,2 % | 29,7 % |
| 2016 | 13,7 % | 29,2 % | 38,2 % | 34,2 % |
| 2020 | 16,1 % | 30,8 % | 38,8 % | 39,1 % |
| 2021 | 15,6 % | 28,1 % | 42,3 % | 39,1 % |
| StEP-Ziel für 2022 | 19 % | 34 % | 42 % | 37 % |

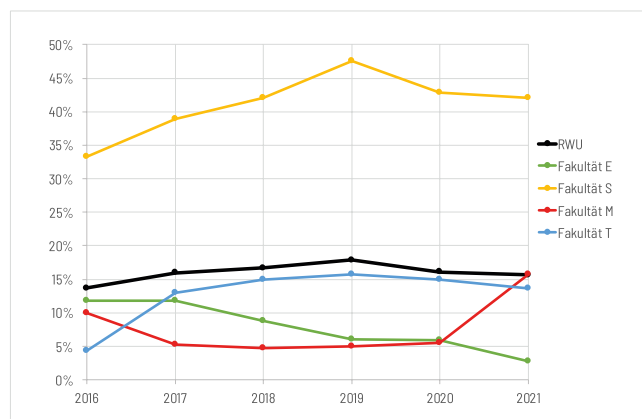
Übersicht 2:

Professorinnenanteil/Studentinnenanteil (Betreuungsverhältnis)

| | 2016 | 2021 |
|------------|---------------------------|---------------------------|
| RWU | 13,7 % / 34,2 % = 0,40 | 15,6 % / 39,1 % = 0,40 |
| Fakultät T | 4,3 % / 31,2 % = 0,14 | 13,6 % / 36,6 % = 0,37 |
| Fakultät M | 10,0 % / 7,1 % = 1,41 | 15,8 % / 11,4 % = 1,39 |
| Fakultät S | 33,3 % / 83,1 % = 0,40 | 42,1 % / 80,3 % = 0,52 |
| Fakultät E | 11,8 % / 16,3 % = 0,72 | 2,8 % / 23,1 % = 0,12 |

Übersicht 3:

Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren



Der Frauenanteil an den Ernennungen auf Professuren lag in den Fakultäten T, M und S sowohl über dem Anteil der Bewerberinnen als auch über dem jetzigen Professorinnenanteil. Dass sich die Steigerung des Professorinnenanteils bei T, M und S nicht auf den Professorinnenanteil der gesamten RWU ausgewirkt hat, ist auf den schon angesprochenen drastischen Rückgang des Frauenanteils in der Fakultät E von 11,8 % auf 2,8 % zurückzuführen. Die Fakultät E ist mit 36 Professuren die größte Fakultät der RWU, alle Änderungen hier haben deshalb große Auswirkungen auf die Hochschulstatistik. Im Berichtszeitraum haben drei Professorinnen die Fakultät E verlassen und sind durch Männer ersetzt worden. Ein Grund dafür, dass sich der Anteil an Professorinnen in der Fakultät E nicht halten ließ, ist auch in dem geringen Anteil von Bewerberinnen zu sehen. Dies wird im folgenden Abschnitt zu analysieren sein.

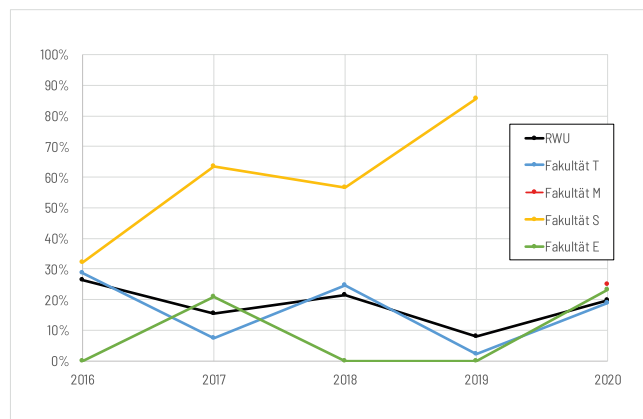
Berufungsverfahren

Die Frauenanteile in Berufungsverfahren – bei den Bewerbungen, Platzierungen, Ruferteilungen, Ernennungen und in den Berufungskommissionen – sind ab 2016 in Tabelle 4 dargestellt. Übersicht 4 gibt den Anteil von Bewerberinnen in den Berufungsverfahren wieder. Während in den technischen Fakultäten der Bewerberinnenanteil stark schwankt, kann die Fakultät S eine erfreuliche Zunahme des Anteils an Bewerberinnen verzeichnen.

Insgesamt wurden in dem betrachteten Zeitraum sechs Professorinnen und 17 Professoren ernannt, so dass sich bei den Ernennungen ein Frauenanteil von 26 % ergibt. Werden nur Ersternennungen betrachtet, ergibt sich ein Frauenanteil von 27 %. Der gesamte Anteil der Frauen auf Listenplätzen betrug 23 %, der Anteil an Bewerbungen 18 %. Ausgehend von der geringen Anzahl an Bewerberinnen ist es somit gelungen, einen höheren Anteil an Frauen auf den Berufslisten 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. Leider lässt der Frauenanteil an den Ernennungen auf eine Professur im zeitlichen Verlauf über den Planungszeitraum hinweg eine Abschwächung erkennen: von 40 % in 2016 und 2017 auf 0 % in 2018. 2019 und 2020 stieg der Frauenanteil wieder auf 20 % bzw. 25 %. Der Frauenanteil an den Bewerbungen auf eine Professur im Planungszeitraum erklärt diesen Verlauf: er fiel von 26 % in 2016 bis auf 8 % in 2019 und stieg 2020 wieder auf 20 %. Auffällig ist, dass die drei Fakultäten mit technischer Ausrichtung sehr unterschiedliche Frauenanteile bei den Bewerbungen hatten. Er lag im Durchschnitt über den Berichtszeitraum in der Fakultät T bei 15 %, in M bei 25 % und in E bei 7 %. Dabei hatten mehrere Stellenausschreibungen in der Fakultät E bedauerlicherweise sogar einen Bewerberinnenanteil von 0 %. In keinem der Verfahren der Fakultät E erreichte eine Frau einen Listenplatz.

Die Hälfte der sechs Ernennungen im zurückliegenden Planungszeitraum entfällt auf die technischen Fakultäten der RWU. Die einzige neue Professur an der Fakultät M wurde an eine Frau vergeben sowie

Übersicht 4: Entwicklung des Frauenanteils bei den Bewerbungen auf eine Professur (in Jahren mit fehlenden Werten wurden keine Berufungsverfahren abgeschlossen)



zwei der acht neuen Professuren in der Fakultät T. Die Fakultät E hat keine der neun Professuren an eine Frau vergeben. Sehr gut dagegen stellt sich die Situation in der Fakultät S dar. Hier lag der Bewerberinnenanteil im Schnitt bei 45 %. 60 % der Ernennungen entfielen in dieser Fakultät auf eine Frau.

Durch die intensive Betreuung aller Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen wurde erreicht, dass alle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen und die Auswahlkriterien offengelegt wurden. Alle Stellenausschreibungen erhielten den Vermerk, dass die RWU eine Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung anstrebt und Bewerbungen von Frauen besonders begrüßt. Trotz dieser Maßnahmen lag der Frauenanteil der Bewerbungen auf Professuren an den Fakultäten T, S und E nur unwesentlich über dem jetzigen Professorinnenanteil.

Selbstkritisch ist daher zu fragen, ob durch das Ausschreibungs- und Berufungsverfahren der RWU ausreichend viele potentielle Kandidatinnen angesprochen und für eine Bewerbung motiviert werden konnten. Derzeit müssen bei vielen Berufungsverfahren zweite und dritte Ausschreibungen durchgeführt werden. Um Quantität und Qualität der Bewerbungen zu erhöhen, erscheint es daher sinnvoll, die – vom LHG für Frauen ohnehin vorgeschriebene – aktive Rekrutierung zu intensivieren, der damit verbundene Aufwand wird denjenigen mehrfacher Berufungsverfahren voraussichtlich mehr als kompensieren. Um der Zielverfehlung bei der Steigerung des Professorinnenanteils zu begegnen, wurde bereits 2021 eine grundlegende Überarbeitung des Berufungsleitfadens der RWU in Angriff genommen. Dessen Verabschiedung und Etablierung wird für 2022 erwartet.

Durch die geringe Anzahl an Bewerberinnen in einzelnen Studiengängen können Verbesserungen im Berufungsverfahren allein aber nicht zu mehr Professorinnen führen. Daher sind die Fakultäten aufgefordert, ihre Attraktivität für Frauen allgemein zu erhöhen.

Hochschulgremien

Bezüglich des Frauenanteils in den Hochschulgremien sind in den vergangenen fünf Jahren leichte Fortschritte erzielt worden, für viele Gremien konnten die Ziele des Gleichstellungsplans aber nicht erreicht werden (vgl. Tabelle 2). Erreicht oder übertroffen wurden die Ziele beim Hochschulrat (Frauenanteil 55 %), beim Fakultätsvorstand³ T (33 %) und bei den Fakultätsräten der Fakultäten T, M und S. Verfehlt wurden die Ziele dagegen beim Rektorat (Frauenanteil 20 %), beim Senat (Frauenanteil 24 %), in der Gleichstellungskom-

mission, in den Fakultätsvorständen von M, S und E sowie im Fakultätsrat E. In den Fakultätsvorständen ist überhaupt nur eine einzige Frau vertreten (Fakultät T), alle Fakultätsvorstände zusammengenommen beträgt der Frauenanteil somit nur 8 %. Alle Fakultätsräte zusammengenommen beträgt der Frauenanteil lediglich 29 %. Frauen sind damit in den meisten Gremien deutlich unterrepräsentiert. Eine Erhöhung der Zahl der Professorinnen wäre eine wichtige Voraussetzung dafür, den Frauenanteil in den Gremien zu steigern.

3.2 Frauenanteile beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Einstellung akademischer Mitarbeiterinnen

Zum 31.12.2020 waren an der RWU 104 akademische Mitarbeiter:innen beschäftigt, eine Steigerung gegenüber 2016 um 27 %. Die Anzahl weiblicher akademischer Mitarbeiterinnen konnte um ein Drittel von 24 auf 32 erhöht werden. Der prozentuale Anteil von Frauen am akademischen Personal hat sich damit um 1,5 Prozentpunkte auf 30,8 % erhöht (vgl. Tabelle 5) und liegt leicht unter dem Frauenanteil bei den Masterstudierenden (32,8 %, vgl. Tabelle 6), die typische Kandidat:innen für entsprechende Stellen sind. Das Ziel des letzten Gleichstellungsplans von 34 % wurde verfehlt.

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die bisherigen Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sind offensichtlich für eine weitere Steigerung des Anteils akademischer Mitarbeiterinnen unzureichend und sollten erweitert werden, um den Frauenanteil in diesem Bereich deutlicher zu steigern.

Der Frauenanteil beim akademischen Personal liegt in allen Fakultäten unter dem Frauenanteil der Studierenden. Bei der Fakultät E sind nur 17 % der Stellen von Frauen besetzt, der Studentinnenanteil beträgt demgegenüber 23 %. Bei der Fakultät S sind es 69 % (Studentinnenanteil 83 %), bei der Fakultät T 33 % (Studentinnenanteil 36 %) und bei der Fakultät M 7 % (Studentinnenanteil 11,7 %). Auch bei den Teilzeitstellen liegt der Frauenanteil mit 40 % über dem Wert für die Gesamtzahl der akademischen Mitarbeiter:innen von 25 %.

³ Lt. § 23 LHG gehören zum Fakultätsvorstand die Dekanin/der Dekan, die Prodekanin/der Prodekan als ihre seine Stellvertretung sowie eine Studiendekanin/ein Studiendekan, die/der in dieser Funktion die Bezeichnung „Prodekanin“/„Prodekan“ führt.

3.3 Geschlechterverhältnis bei den Studierenden

In der gesamten Hochschule und in den einzelnen Fakultäten zeigt sich erfreulicherweise eine kontinuierliche Tendenz hin zu ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen (vgl. Tabelle 6). Insgesamt konnte der Anteil von Studentinnen an der RWU im Planungszeitraum von 34 % auf 39 % erhöht werden. Der Anteil der Absolventinnen (Bachelor und Master) hat sich minimal von 38 % auf 39 % erhöht. Es ist damit zu rechnen, dass dieser Anteil konsequenterweise in den kommenden Jahren ebenfalls ansteigt. In der Fakultät S stieg der Männeranteil in den Bachelorstudiengängen zwischen den Jahren 2016 und 2020 von 16 % auf 19 %. In den technisch orientierten Fakultäten stieg dagegen der Frauenanteil: in der Fakultät T von 34 % auf 38 %, in der Fakultät M von 7 % auf 10 % und in der Fakultät E von 18 % auf 25 %.

In den Masterstudiengängen stieg der Frauenanteil in allen Fakultäten an. Hochschulweit stieg er im Planungszeitraum von 25,8 % auf 32,8 %. In der Fakultät T stieg der Frauenanteil im Masterbereich zwischen 2016 und 2020 von 21 % auf 30 %, in der Fakultät M von 12 % auf 22 % und in der Fakultät E von 12 % auf 16 %. In der Fakultät S stieg er weiter von 76 % auf 85 %.

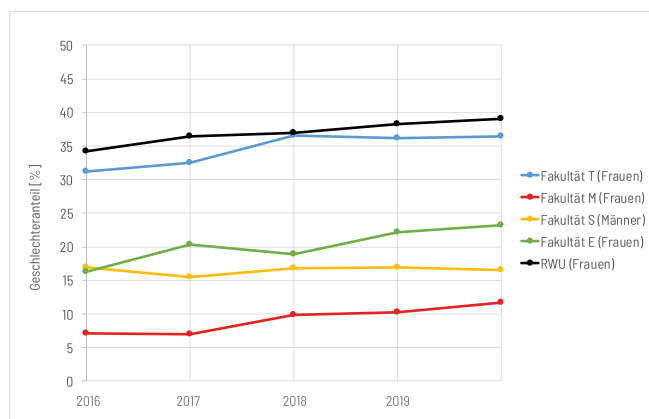
Die detaillierte Relation von Professorinnen- und Studentinnenanteilen ist Tabelle 9 zu entnehmen. Der dargestellte Indikator gibt zum einen Aufschluss über das Betreuungsverhältnis und eine angemessene Vertretung von weiblichen Vorbildern und zeigt zum anderen das noch zu nutzende Qualifizierungspotential der Frauen an.

Die Betreuungsverhältnisse haben sich zwischen 2020 und 2021 teilweise deutlich geändert, deshalb sollen hier auch die Werte von 2021 (vgl. Übersicht 2) in die Betrachtung einbezogen werden. Das Betreuungsverhältnis von Professorinnen zu Studentinnen ist in der Fakultät M mit einem Indikator von 0,48 in 2020 und 1,39 in 2021 erfreulich hoch, gefolgt von der Fakultät S mit einem Indikator von 0,51 in 2020 und 0,52 in 2021. Das unbefriedigendste Verhältnis von Professorinnen zu Studentinnen weist die Fakultät E auf. Deren Betreuungsverhältnis sank von 0,72 in 2016 auf 0,25 in 2020 und 0,12 in 2021.

Insgesamt ist der gestiegene Frauenanteil an der Gesamtzahl der Studierenden als Erfolg zu werten. Die Ziele aus dem Struktur- und Entwicklungsplan 2017 - 2022 wurden für den Studentinnenanteil seit 2018 erreicht und im Folgenden übertroffen. Auch wenn es der Fakultät S gelungen wäre, ihren Frauenanteil auf 75 % zu reduzieren, hätte die RWU ihr Steigerungsziel erreicht. In den technisch orientierten Fakultäten ist eine stetige Steigerung des Anteils von Studentinnen zu konstatieren, die gesteckten Ziele konnten in den Fakultäten M und E übertroffen werden. Fakultät T konnte die Dynamik der letzten StEP-Periode nicht halten und blieb hinter den Zielen zurück. Der Studentinnenanteil in der Fakultät S verharrt auf hohem Niveau über 80 %.

Entschärft werden konnte, wie bereits erwähnt, der geringe Anteil von Studentinnen in den Masterstudiengängen: Hier wuchs der Frauenanteil um sieben Prozentpunkte von 26 % auf 33 %, während er in den Bachelorstudiengängen von 36 % auf 40 % um nur vier Prozentpunkte anstieg. Da ein Masterabschluss in besonderem Maße eine höherwertige berufliche Karriere ermöglicht, ist die Steigerung in diesem Bereich eine gute Voraussetzung zur Erhöhung des Anteils akademischer Mitarbeiterinnen. Dieser Anteil liegt momentan noch deutlich unter den Erwartungen.

Übersicht 5:
Entwicklung des Geschlechteranteils bei den Studierenden
(RWU-Kurve liegt über den anderen, da für Fakultät S der Männeranteil dargestellt wird)



3.4 Geschlechterverhältnis im nichtwissenschaftlichen Bereich

Der vorliegende Gleichstellungsplan hat aktuell 87 Frauen und Männer des nichtwissenschaftlichen Dienstes zum Gegenstand (vgl. Tabelle 11). Der einfache Dienst wird bei den folgenden Betrachtungen ausgeklammert, da er in den Tabellen nicht vorgesehen ist. Zu berücksichtigende Gremien im nichtwissenschaftlichen Bereich sind nicht vorhanden. Von den 87 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 57 Frauen. Der Frauenanteil des Gesamtpersonals beträgt damit 66 %. Frauen sind demnach an der RWU im nichtwissenschaftlichen Bereich grundsätzlich nicht unterrepräsentiert. Gegenüber dem Personal-Ist-Bestand vom 01.01.2016 (vgl. Tabelle 10) hat sich der Frauenanteil nicht verändert. Auch im höheren Dienst hat sich der Frauenanteil gegenüber 2016 nicht verändert und liegt weiterhin bei 0 %. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil von 72 % auf 59 % gefallen. Ursache dafür ist vor allem der Abbau von drei Verwaltungsstellen E10, die alle mit Frauen besetzt waren.

Bei den Beschäftigten im mittleren Dienst ist der Frauenanteil von 69 % auf 72 % leicht gestiegen. Insgesamt gibt es vier Stellen mit Verbeamtung. Während es 2016 noch drei Beamtinnen gab, sind es jetzt zwei Beamtinnen und somit eine Beamtin weniger. Bei den angestellten Beschäftigten im gehobenen bzw. mittleren Dienst fällt auf, dass Frauen in den jeweils höchsten Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind und deren Anteil weiterhin fällt. So ist in E11/E12 der Frauenanteil von 43 % in 2016 auf 36 % in 2020 gefallen. In E9 Mittlerer Dienst ist mittlerweile keine Stelle mehr mit einer Frau besetzt. Ursache dafür ist die Verschiebung von Frauen vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst. Das Ungleichgewicht in der Besetzung der höchsten Entgeltgruppen 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. Der hohe Frauenanteil im Verwaltungsbereich von 91 % bzw. 90 % hat sich zwischen 2016 und 2020 nicht geändert, ebenso wenig der sehr geringe Frauenanteil von 8 % beim technischen Personal. Dies liegt vor allem daran, dass trotz intensiver Bemühungen seitens der RWU, 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. Sowohl die Unterrepräsentation von Frauen im technischen Bereich als auch die Unterrepräsentation von Männern im Verwaltungsbereich haben sich also nicht verändert. Um dem entgegenzuwirken, werden in den Ausschreibungen seit Ende 2021 die zu besetzenden Stellen geschlechtsneutral formuliert. Um insbesondere Frauen zur Bewerbung auf technische Stellen aufzufordern, werden Stellenausschreibungen mit dem Zusatz (w/m/d) versehen. Der Hochschulbescheid wird der Satz „Wir sind als familiengerechte Hochschule zertifiziert“ vorangestellt.

Von den insgesamt 87 Beschäftigten sind 47 Personen teilzeitbeschäftigt, darunter befinden sich 37 Frauen. Bei dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten gab es eine deutliche Erhöhung von 43 % auf 54 % gegenüber 2016. Mit einem Anteil von 79 % (91 % im Jahr 2016) sind weiterhin hauptsächlich Frauen teilzeitbeschäftigt. Ihr Anteil nimmt jedoch stetig ab. 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 Teilzeitbeschäftigung 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 Gleichstellungsplans war es, den Frauenanteil in nichtwissenschaftlichen Bereichen mit Unterrepräsentation von Frauen zu erhöhen. Dies wurde leider nicht erreicht. Nach dem Chancengleichheitsplan von 2016 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.

3.5 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. Die Hochschule hat sich 2015 erstmals dem „Audit familien-gerechte Hochschule“ bei der berufundfamilie Service GmbH unterzogen und 2018 eine Re-Auditierung durchlaufen. Eine Vielzahl an Maßnahmen für Lehrende, Mitarbeitende und Studierende wurde im Zuge der beiden Audits umgesetzt, die wichtigsten davon sind:

Für alle Zielgruppen:

- Eltern-Kind-Büro mit komplett ausgestattetem Arbeitsplatz, Wickeltisch und Stillsessel, Kinderbett, Kinderschreibtisch und Spielsachen (Reservierung per Online-Kalender, Zugang per Code)
- Wickeltische in den meisten Gebäuden, Wickelraum
- Still- und Ruheraum
- Vernetzung im Rahmen der Hochschul föderation SüdWest
- Website mit relevanten Informationen und Dokumenten

Für Studierende:

- SPO-Sonderregelungen zur zeitlichen Entlastung
- Reduktion von Blockveranstaltungen und Anwesenheitspflichten
- Krippe und Kita auf Campus
- Elternstammtisch zum gegenseitigen Austausch
- Infoveranstaltungen und Broschüre

Für Lehrende und Mitarbeitende:

- Alternierende Telearbeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Ablaufmodell Elternzeit
- Übersicht Pflegezeit
- Seminarreihe zur Work-Life-Balance
- Info zu Vereinbarkeitsthemen bei Onboarding und Infoveranstaltungen

Die Kinderbetreuung ist gewährleistet durch die Krippe „Villa Kunterbunt“ (Träger: Studierendenwerk Seezeit Bodensee) sowie die Kindertagesstätte „Mullewapp“ (Träger: Weiße Rose e.V.). Beide Einrichtungen liegen in unmittelbarer Campusnähe und nehmen bevorzugt Kinder von Studierenden auf, an Plätzen herrscht kein Mangel. In den Schulferien bietet die Stadt Weingarten ein umfangreiches Betreuungsangebot, das auch Kindern, die nicht in Weingarten in die Schule gehen, offensteht, hier ein eigenes Programm aufzulegen ist deshalb nicht nötig. Die von der Hochschule lange geführte Babysitter-Liste wurde 2019 eingestellt, da die Nachfrage sehr gering war und in keinem Verhältnis zum Aufwand stand.

Die Website der familien-gerechten Hochschule wurde im Zuge des Relaunch 2019 neu gestaltet und prominent platziert. Seit Beginn der Pandemie enthält sie auch relevante Informationen für Eltern und Familien rund um Corona.

Die Referentin für Gleichstellung steht als Ansprechpartnerin für Vereinbarkeitsfragen zur Verfügung, was insbesondere von Studierenden und Studieninteressierten mit Kind oder Pflegeaufgaben zunehmend genutzt wird. Um dem Anliegen der Familiengerechtigkeit in den Fakultäten und Gremien mehr Gewicht zu verschaffen, wurde 2020 zudem ein Professor als Beauftragter für die familien-gerechte Hochschule ernannt. Er ist auch Mitglied der Gleichstellungskommission.

3.6 Umsetzung von Gender-Mainstreaming

Die Ziele der Gleichstellung lagen beim letzten StEP vorrangig auf einer quantitativen Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Bereichen. Im Rahmen eines Workshops wurde 2021 eingehend analysiert, warum die Hochschule unter den gesetzten Zielmarken zurückblieb. Als Hauptursache wurde erkannt, dass nicht in ausreichendem Maße auch qualitative Verbesserungen im Sinne eines Gender-Mainstreaming erreicht worden sind. Gleichstellung basiert an der RWU fast ausschließlich auf der Arbeit der Gleichstellungskommission. Die Arbeitszeit der professoralen Mitglieder der Gleichstellungskommission ist jedoch in hohem Maße gebunden durch die Teilnahme an Gremiensitzungen, Berufungskommissionen und Peer-Reviews. Erschwerend kommt hinzu, dass Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission und Gleichstellungsreferentin sich auch mit Diversity-Fragen befassen müssen, da es für diese keine eigenen Strukturen gibt. Die Gleichstellungsreferentin war darüber hinaus mit den zahlreichen Aufgaben der familienberechtigten Hochschule befasst. Hier sind Maßnahmen zu ergreifen, die Gestaltungsspielräume für die Gleichstellung schaffen und so eine inhaltliche Stärkung der Gleichstellungsarbeit ermöglichen.

Auch strukturell ist die Gleichstellung eher schwach aufgestellt. Gleichstellung ist als ein Thema unter vielen anderen im Prorektorat für Studium, Lehre und Qualitätsmanagement verankert, womit die Gewichtung der Gleichstellung im Rektorat und ihre Sichtbarkeit innerhalb und außerhalb der RWU eingeschränkt sind. Auch dies erschwert ein wirkungsvolles Gender-Mainstreaming.

Das Qualitätsmanagement der Gleichstellung ist zwar bei Neueinstellungen und Peer-Reviews verstetigt, eine Qualitätssicherung für die Arbeit der Gleichstellung ist jedoch nur in Grundzügen ausgeprägt. So kann der Senat als Kontrollorgan für die Gleichstellung aufgrund der Vielzahl an Aufgaben nur eingeschränkt ein wirkungsvolles Controlling ermöglichen.

Das nur schwach ausgeprägte Gender-Mainstreaming spiegelt sich auch in der Umsetzung von § 4 Abs. 7 LHG. Dort werden konkrete Steigerungsziele für die Frauenanteile „auf allen Ebenen“ gefordert, das Engagement der Fakultäten, denen hierbei die Schlüsselrolle zukommt, wird bisher jedoch nur unzureichend erfasst und gesteuert.



4. BESTIMMUNG VON ENTWICKLUNGSZIELEN

Die Gleichstellung hat sich im StEP 2017 - 2022 für die in Kapitel 3 analysierten Handlungsfelder Gleichstellungsziele gesteckt. Diese Handlungsfelder sind auch für den StEP 2023 - 2027 von zentraler Bedeutung, die Umsetzung von Gender-Mainstreaming soll im vorliegenden Plan aber differenzierter dargestellt werden. Übersicht 6 zeigt eine fakultätsgenaue Aufschlüsselung der Ent-

wicklung der Frauenanteile bei den Studentinnen, akademischen Mitarbeiterinnen und Professorinnen im letzten Berichtszeitraum und, wie vom MWK gefordert, die in Anlehnung an das Kaskadenmodell abgeleiteten Zielwerte für 2027. Wie die Zielwerte im Einzelnen zustande kommen, wird in den folgenden Abschnitten erklärt.

Übersicht 6:
Kaskadenmodell mit Zielwerten für 2027, Frauenanteile in %

| | Fakultät T | | | Fakultät M | | | Fakultät S | | | Fakultät E | | | RWU | | |
|------------------------------|------------|------|------|------------|------|------|------------|------|------|------------|------|------|------|------|------|
| | 2016 | 2020 | 2027 | 2016 | 2020 | 2027 | 2016 | 2020 | 2027 | 2016 | 2020 | 2027 | 2016 | 2020 | 2027 |
| Studentinnen Bachelor | 34,1 | 37,8 | - | 6,8 | 10,1 | - | 84,0 | 80,9 | - | 17,5 | 24,9 | - | 35,8 | 40,3 | - |
| Studentinnen Master | 21,3 | 29,8 | - | 12,2 | 22,2 | - | 76,3 | 85,0 | - | 12,0 | 16,0 | - | 25,8 | 32,8 | - |
| Studentinnen gesamt | 31,2 | 36,4 | 40 | 7,1 | 11,7 | 15 | 83,1 | 83,5 | 80 | 16,3 | 23,2 | 28 | 34,2 | 39,1 | 42 |
| Akadem. MA'innen | - | 33,3 | 34 | - | 6,7 | 16 | - | 69,2 | 83 | - | 16,7 | 21 | 29,2 | 30,8 | 37 |
| Professorinnen | 4,4 | 15,0 | 18 | 10,0 | 5,6 | 21 | 33,3 | 42,9 | 47 | 11,7 | 5,9 | 8 | 13,7 | 16,1 | 21 |

4.1 Frauenanteile bei den Professuren und in Hochschulgremien

Frauenanteile bei den Professuren

Den Zielwert für Professorinnen 2027 am Frauenanteil der akademischen Mitarbeiterinnen 2020 auszurichten, wie es das Kaskadenmodell eigentlich verlangt, würde bedeuten, den Frauenanteil bei den Professuren von 16,1% in 2020 bzw. 15,6% in 2021 auf 31% steigern zu müssen. Ein Frauenanteil von 31% entspräche 30 Professorinnen. Aktuell hat die RWU 15 Professorinnen, im Planungszeitraum werden aber überhaupt nur 14 Professuren frei, von denen zudem zwei mit Frauen besetzt sind. Es ist also nicht nur unrealistisch, sondern unmöglich, den am Kaskadenmodell orientierten Zielwert zu erreichen, weswegen wir ein anderes Vorgehen zur Bestimmung des Zielwerts gewählt haben.

Ausgangspunkt ist unsere Erwartung, dass die Hälfte der in den Jahren 2022 - 2027 frei werdenden 14 Professuren (vgl. Tabelle 3) mit Frauen besetzt wird. Fakultät T muss demnach eine von zwei und Fakultät E zwei von vier frei werdenden Professuren mit einer Frau besetzen. Der Zielwert für M wurde abgerundet (eine von drei), für S dagegen aufgerundet (drei von fünf). Werden die sieben neuen zu den aktuell 15 Professorinnen addiert und die zwei ausscheidenden Professorinnen subtrahiert, hätte die RWU am Ende des Planungszeitraums 20 Professorinnen und damit, bezogen auf die 96 aktuell besetzten Professuren, einen Frauenanteil von 21%: dieses ist der Zielwert für den hochschulweiten Professorinnenanteil.

**Übersicht 7:
Angestrebte Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren**

| | RWU | Fakultät T | Fakultät M | Fakultät S | Fakultät E |
|---|------------------------|------------|------------|-----------------------|------------|
| Zahl der Professuren (Stand 2021) | 96 | 22 | 19 | 19 | 36 |
| Zahl der Professorinnen 2021 | 15 | 3 | 3 | 8 | 1 |
| Professorinnenanteil 2021 | 15,6 % | 13,6 % | 15,8 % | 42,1 % | 2,8 % |
| Frei werdende Professuren 2022 - 2027 | 14 (davon 2 Frauen) | 2 | 3 | 5 (davon 2 Frauen) | 4 |
| Davon mit Frauen zu besetzende Professuren | 7 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| Zahl der Professorinnen dann = Zielwert 2027 | 20 | 4 | 4 | 9 | 3 |
| Professorinnenanteil dann = Zielwert 2027 | 21 % | 18 % | 21 % | 47 % | 8 % |

Hochschulgremien

Frauen sind in Hochschulorganen und Hochschulgremien an der RWU immer noch deutlich unterrepräsentiert. Das wird sich nur ändern, wenn durch eine hohe Zahl an Berufungen von Frauen der Professorinnenanteil deutlich erhöht wird. Der Frauenanteil im Senat soll von 21 % auf 41 % gesteigert werden. Im Rektorat gab es zum 31.12.2021 unverändert gegenüber 2016 eine Frau bei fünf Rektoratsmitgliedern. Die Besetzung von zwei Prorektoraten mit Frauen, wie sie von Sommersemester 2017 bis einschließlich Wintersemester 2019/20 gegeben war, sollte im Planungszeitraum wieder erreicht werden. Im Hochschulrat sollen weiterhin fünf von neun stimmberechtigten Mitgliedern Frauen sein. Mit einem Frauenanteil von 55 % stellt der Hochschulrat eine rühmliche Ausnahme dar. In den Fakultätsräten und Fakultätsvorständen sollen die Frauenanteile im Planungszeitraum deutlich gesteigert werden. Sollte der Professorinnenanteil der RWU nicht deutlich steigen, sind die Zielwerte für die Frauenanteile in den Hochschulgremien nur zu erreichen, wenn sich Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen der Hochschule deutlich überdurchschnittlich in der Gremienarbeit engagieren. Dieses Engagement könnte aber zu Lasten des Engagements der Professorinnen in Forschung und Wissenschaft gehen, so dass eine einseitige Steigerung des Frauenanteils ausschließlich in den Gremien kritisch zu sehen ist (vgl. Tabelle 2).

Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL)

Dem vorgelagerten Ziel, mehr Frauen für eine Professur zu qualifizieren, dient das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm der Landesregierung, indem es Lehraufträge für (promovierte) Frauen finanziert, die eine Professur anstreben, aber noch nicht die dafür notwendige Lehrerfahrung (pädagogische Eignung) nachweisen können. Ein weiterer Effekt des Programms ist, dass die Lehrbeauftragten die Möglichkeit bekommen, sich mit und an den Hochschulen zu vernetzen. Seit Wintersemester 2020/21 wird eine Lehrbeauftragte der Fakultät E über das MPL gefördert. Das Programm soll verstärkt beworben werden, aber auch eine Erhöhung nicht promovierter weiblicher Lehrbeauftragter, unabhängig vom MPL, wird angestrebt.

4.2 Frauenanteile beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Einstellung akademischer Mitarbeiterinnen

Der Zielwert der akademischen Mitarbeiterinnen sollte sich am Frauenanteil der Masterstudierenden ausrichten. Da der Frauenanteil der akademischen Mitarbeiterinnen jedoch in den Fakultäten T und E jetzt schon über dem Anteil der Masterstudentinnen liegt, berechnen wir den Zielwert aus dem Durchschnitt des Frauenanteils bei den Bachelorstudiengängen und des Frauenanteils bei den Masterstudiengängen. Der Zielwert beträgt hochschulweit 37% und liegt damit sechs Prozentpunkte über dem Frauenanteil 2020, der 31% beträgt (vgl. Tabelle 5). Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil müssen sich intensiv bemühen, bei neu ausgeschriebenen Stellen qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen und zu berücksichtigen. Darüber hinaus muss die fachliche Ausrichtung von Fakultäten mit geringem Frauenanteil im Sinne eines Gender-Mainstreamings angepasst werden, um für Frauen eine attraktive Karriereoption darzustellen.

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Des Weiteren sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen schon im Studium entdeckt und systematisch gefördert werden. Bereits die Arbeit als studentische Hilfskraft bereitet auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere vor, so dass hierfür verstärkt Studentinnen gewonnen werden sollen. Auch die Zahl der Promovendinnen soll erhöht werden, wenngleich Promotionen an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften eher eine Ausnahme sind und statistisch bisher auch nicht erfasst werden.

Was die Förderung durch ein Deutschlandstipendium betrifft, beträgt der Frauenanteil im Wintersemester 2019/20 lediglich 28 % (5 von 18). Zwar gibt es immer zahlreiche weibliche Bewerberinnen aus der Fakultät S, aber sie können kaum berücksichtigt werden, da zu wenige Stipendien von Unternehmen bzw. Institutionen aus dem sozialen Bereich angeboten werden. Die Gleichstellung wird deshalb auf die Professor:innen der Fakultät S mit der Bitte zugehen, sich für die Akquise von Förderern für das Deutschlandstipendium zu engagieren.

4.3 Geschlechterverhältnis bei den Studierenden

In Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Anteil an Studentinnen erhöht werden. Dies betrifft alle Studiengänge der Fakultät M, alle Studiengänge der Fakultät E außer „Internet und Online-Marketing“ und „Mediendesign“ sowie alle Studiengänge der Fakultät T außer den beiden betriebswirtschaftlichen (vgl. Tabelle 7). Hochschulweit soll im Planungszeitraum eine Erhöhung des Studentinnenanteils von 39 % auf 42 % erreicht werden, wobei sich die Maßgaben in den einzelnen Fakultäten unterscheiden (vgl. Tabelle 8): in T soll der Anteil von 36 % auf 40 %, in M von 12 % auf 15 % und in E von 23 % auf 28 % erhöht werden. Die Entwicklungsziele wurden durch eine Analyse der Entwicklungsdynamik zwischen 2016 und 2020 definiert und sind mit den Dekanen abgestimmt.

In der Fakultät S ist der Frauenanteil bei den Studierenden mit 83,5 % sehr hoch. Zwar wird auf gesellschaftlicher Ebene versucht, mehr Männer für Sozialberufe zu gewinnen, vor dem Hintergrund der schwierigen Arbeitsbedingungen und der oft schlechten Bezahlung in diesen Berufsfeldern ist dies aber bislang leider nicht gelungen.

Die in Hochschulen anvisierten Quoten zur Erhöhung der Frauenanteile in bestimmten Fachbereichen, vor allem in den MINT-Studiengängen, zielen darauf ab, geschlechtsspezifische Diskriminierungen abzubauen. Der geringe Männeranteil in den Sozial- und Pflegeberufen ist aber nach Einschätzung der Fakultät weniger eine Folge geschlechtsspezifischer Diskriminierung von Männern als vielmehr auf die gesellschaftlich (auch monetär) zu gering bewertete Anerkennung dieser Berufe zurückzuführen. Die Fakultät stimmt einer Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Care Arbeit auf beide Geschlechter unbeding zu, ist aber der Auffassung, dass diese weniger über Quotierungen der Studierendenzahlen in diesen Studiengängen als über externe Anerkennungsstrukturen zu erwirken ist. Die Fakultät S strebt daher nur eine moderate Erhöhung des Männeranteils von 16,5 % auf 20 % an, einen Zielwert von 25 % hält sie für unrealistisch.

Der Zielwert für den gesamten Studentinnenanteil an der RWU leitet sich aus den Zielwerten der Einzelfakultäten ab. Wegen der erhofften Reduktion des Studentinnenanteils in der Fakultät S wird trotz der hohen Steigerungsziele in den technischen Fakultäten für die RWU insgesamt nur eine moderate Steigerung von drei Prozentpunkten angesetzt.

4.4 Geschlechterverhältnis im nichtwissenschaftlichen Bereich

Auch für das nichtwissenschaftliche Personal hat die RWU das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen. Hierzu sollen mindestens die Hälfte aller neu zu besetzenden Stellen in den Bereichen der Unterrepräsentation von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich mit Frauen besetzt werden. Dies betrifft

insbesondere das technische Personal und den höheren Dienst. 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.

4.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Arbeit und Familie

2020 hat die Hochschule beschlossen, sich bei der berufundfamilie Service GmbH einem dritten Audit zur familiengerechten Hochschule (fgh), der „Re-Auditierung Konsolidierung“, zu unterziehen und ihre Intention dabei wie folgt formuliert:

Für die RWU stellt die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Aufgaben ein wichtiges Ziel dar. Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden, haben wir in den ersten beiden Audits sowohl mit Blick auf unsere Studentinnen und Studenten wie auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlreiche Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Im Konsolidierungsverfahren wird es neben der Fortführung und Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen vor allem darum gehen, die Angebote besser zu kommunizieren und die Familiengerechtigkeit in der Hochschulkultur weiter zu verankern. Wer an der RWU mit Familienaufgaben studiert oder arbeitet, soll erfahren, dass seine besonderen Bedürfnisse ernstgenommen und im Rahmen des Möglichen berücksichtigt werden.

Der Handlungsbedarf war zuvor auf verschiedenen Wegen erhoben worden:

- Erarbeitung einer Bachelor-Thesis über „Das Konzept Familien-gerechte Hochschule an der Hochschule Ravensburg-Weingarten“ durch Studentin der Sozialen Arbeit (2018/2019)
- Beteiligung an der QM-Werkstatt mit einem Poster zur fgh (2019)
- Wissenschaftlich begleitete Durchführung der „Diversity-Befragung“ mit einem Fragenblock zum Studieren mit Kind oder Pflegeaufgaben, 400 Studierende nehmen teil (2019/2020)
- Durchführung einer Bedarfsanalyse zur fgh unter den Lehrenden und Mitarbeitenden (2020)
- Gründung einer „Steuerungsgruppe familiengerechte Hochschule“, der neben Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen der zuständige Prorektor, der Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit angehören (2021).

2021 wurde eine Zielvereinbarung unterzeichnet, deren Schwerpunkte in den Bereichen Online-Lehre, Kommunikation und Pflege liegen. Das Audit war erfolgreich, das Zertifikat wurde bis 2024 verlängert. In diesem Zeitraum ist an der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen zu arbeiten.

4.6 Umsetzung von Gender-Mainstreaming

Damit Gender-Mainstreaming auf allen Ebenen der Hochschule umgesetzt wird, werden diesbezügliche Zielvorgaben im Folgenden separat ausgewiesen. Die hier teilweise allgemein gehaltenen qualitativen Ziele werden in Kapitel 5.6 durch Maßnahmen und Meilensteine konkretisiert.

4.6.1 Hochschule

In allen Handlungsfeldern der RWU werden die unterschiedlichen Auswirkungen von Entscheidungen und Aktivitäten auf Männer und Frauen berücksichtigt und Gleichstellungsziele verfolgt. Die Genderperspektive soll in den Hochschulalltag einbezogen werden. Einer gendergerechten Sprache kommt in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zu. Engagierte „Change Agents“ für die Gleichstellung sollen identifiziert und gefördert werden. Der Pay Gap bei Leistungszulagen für Professor:innen soll von 24 % im Zeitraum 2016 - 2020 auf <10 % verringert werden.

4.6.2 Rektorat

Die Gleichstellung soll im zugewiesenen Prorektorat deutlich sichtbarer werden. Idealerweise wird sie in einem Prorektorat für „Gleichstellung und NN“ angesiedelt, wobei NN einen engen inhaltlichen Bezug zur Gleichstellung aufweisen sollte (z.B. Diversity, familiengerechte Hochschule).

4.6.3 Fakultäten

Die Steigerungsziele der Frauenanteile sollen in jeder Fakultät am Kaskadenmodell ausgerichtet und einem Controlling unterworfen werden. Darüber hinaus sollen die Fakultäten geschlechtergerechte Lehre fördern, Genderaspekte bei Gestaltung bzw. Neuausrichtung von Studiengängen berücksichtigen und in MINT-Studiengängen weibliche „Role Models“ suchen und einsetzen.

4.6.4 Diversity

Die Zuständigkeiten für das Thema Diversity sind zu regeln. Es werden eine oder mehrere Beauftragte definiert, die dafür Deputatsnachlass erhalten, ein zuständiges Gremium geschaffen, für dieses eine Geschäftsordnung erarbeitet und eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit einem Stellenanteil für Diversity ausgestattet bzw. eingestellt.

4.6.5 Qualitätssicherung

Eine Qualitätssicherung für die Arbeit der Gleichstellung, die den Ansprüchen an ein zeitgemäßes Controlling entspricht, wird etabliert. Gender-Aspekte werden in die Qualitätssicherungssysteme und das Qualitätsmanagement der Hochschule integriert.



5. UMSETZUNGSSTRATEGIEN

Die Verfehlung zahlreicher quantitativer Zielwerte und die schlechter werdende Position der RWU im CEWS Ranking erfordern eine Neuausrichtung der Umsetzungsstrategien. Während in Kapitel 4 die quantitativen Entwicklungsziele durch qualitative Ziele ergänzt wurden, sollen die Umsetzungsstrategien im Sinne eines Gender-Mainstreamings auf alle Organisationseinheiten der Hochschule einwirken. Die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit ist dabei gleichermaßen Auftrag an die Hochschulleitung, an die Fakultäts- und Studiengangleitungen sowie an die Selbstverwaltung der Hochschule. Der angestrebte Kulturwandel erfordert hierbei auch einen strukturellen Wandel in den Verfahren und Prozessen hin zu einer Verzahnung mit allen Querschnittsaufgaben der Hochschule und der Einbindung in eine effektive Qualitätssicherung.

Die umfangreichen Maßnahmen der letzten Jahre sollen beibehalten, aber auch ergänzt und vertieft werden. Die Erfolge bei der Etablierung einer familiengerechten Hochschule sollen genutzt werden, um die Karrieren von Frauen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich zu fördern und die Attraktivität der RWU für Frauen zu steigern. Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen sind entsprechend der einzelnen Handlungsfelder gegliedert.

5.1 Frauenanteile bei den Professuren und in Hochschulgremien

Frauenanteile bei den Professuren

Dass der Frauenanteil bei den Professuren seit Jahren stagniert, hängt wesentlich mit der geringen Anzahl an Bewerberinnen auf Professuren, insbesondere in den technischen Studiengängen, zusammen. Eine Schlüsselrolle hierbei spielen die Ausschreibung und das Berufungsverfahren. Bereits im letzten Berichtszeitraum wurde deshalb eine Überarbeitung des Berufungsleitfadens unter Gleichstellungsgesichtspunkten begonnen, sie soll in naher Zukunft mit den Gremien abgestimmt und fertiggestellt werden.

Die Gleichstellung soll künftig bereits beim Erstellen der Funktionsbeschreibung einbezogen werden und sich dafür einsetzen, dass sie fachlich möglichst breit angelegt wird. Damit soll eine gender- und diversitätssensible Ausschreibung der Professur ermöglicht und so den Bestrebungen zur Erhöhung von Frauenanteil und Diversität Rechnung getragen werden.

Die zweite wichtige Neuerung betrifft die „aktive Gewinnung von Bewerberinnen“, welche lt. § 48 Abs. 3a LHG zu den Aufgaben der Berufungskommission gehört. Bei der konstituierenden Sitzung soll die/der Vorsitzende der Berufungskommission die Mitglieder künftig auf diese Pflicht hinweisen und ein für die aktive Rekrutierung verantwortliches Kommissionsmitglied bestimmen.

Zur aktiven Rekrutierung gehören die systematische Suche sowie die direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen. Die Recherche in Datenbanken, bei Fachgesellschaften, in Portalen und Netzwerken sowie die Befragung von Kolleginnen und Kollegen sollen dazu beitragen, geeignete Frauen zu finden. Ein verbindliches und transparentes Vorgehen zur Verbesserung der Kontaktaufnahme zu Wissenschaftlerinnen, die gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden, wird in den Berufungsleitfaden aufgenommen. Die im Rahmen der aktiven Rekrutierung durchgeführten Maßnahmen sind zu dokumentieren.

Hochschulgremien

Langfristiges Ziel der Gleichstellung ist die paritätische Besetzung aller Hochschulgremien. Da der Professorinnenanteil an der RWU 2021 lediglich bei 15,6 % liegt, würde die paritätische Besetzung als kurzfristiges Ziel zu einer überproportional hohen Belastung für die Professorinnen führen und damit möglicherweise zu Lasten von Forschung und Lehre gehen. Die Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien kann für den vorliegenden Gleichstellungsplan daher nur bedingt befürwortet werden. Damit Engagement in Gremien nicht zu Lasten von Forschung und Lehre geht, sollen besonders engagierte Professorinnen einen Gremienbonus erhalten. Dieser könnte aus direkten fachgebundenen Zahlungen aus einem hochschulweiten Finanztopf bestehen oder aus der Finanzierung von akademischen Mitarbeiter:innen oder Hilfskräften.

Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL)

Wie bisher leitet die Gleichstellungsreferentin jedes Semester die Ausschreibung des Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramms an die Dekane und Studiendekan:innen weiter. Darüber hinaus soll das Programm künftig in Gesprächen der Gleichstellungsbeauftragten mit der Fakultät bekannt gemacht und alle Professor:innen aufgefordert werden, nach geeigneten Kandidatinnen Ausschau zu halten und sie persönlich anzusprechen.

Meilensteine:

- M1.1 Verabschiedung des überarbeiteten Berufungsleitfadens, dann
 - Einbeziehung der Gleichstellung bei Erstellung der Funktionsbeschreibung
 - Intensivierung und Dokumentation der aktiven Rekrutierung von Frauen
- M1.2 Nachteilsausgleich für in Gremien überproportional engagierte Frauen

5.2 Frauenanteile beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen

Ähnlich wie bei Professuren soll auch die Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen, insbesondere in technischen Studiengängen, durch für Frauen attraktiver gestaltete Stellenbeschreibungen gefördert werden. Personal- und Förderentscheidungen sollen im Bewusstsein für Bias-Effekte getroffen werden und einem frühzeitigen Drop-out von Frauen entgegenwirken. Geeignete Studentinnen, vor allem in den Masterstudiengängen der RWU, sollen gezielt auf entsprechende Stellen angesprochen und über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere informiert werden.

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Rahmen des BMBF-finanzierten Programms „FH-Personal“ zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen wird an der RWU mit Beginn im Jahr 2022 regelmäßig eine Informationsveranstaltung zum Thema „Karriereziel HAW-Professur“ stattfinden, bei der auch auf Fördermöglichkeiten für Frauen auf dem Weg zu einer HAW-Professur eingegangen wird.

Talentierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sollen von Professor:innen besonders gefördert werden. Absolventinnen der RWU sollen ermutigt werden zu promovieren, Doktorandinnen mit Kind weiterhin auf das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm aufmerksam gemacht und bei einem Antrag unterstützt werden.

Die LaKof BW will Akademikerinnen auf dem Weg zu einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften „motivieren, unterstützen, qualifizieren und vernetzen“. Ihre vielfältigen Angebote sollen ebenfalls weiterhin beworben werden.

Auch auf das Programm „Mentoring und Training“ (MuT) der LaKoG BW soll künftig hingewiesen werden.

Bei der Vergabe von Stellen von der studentischen Hilfskraft über akademische Mitarbeiter:innen bis zu Werk- und Lehraufträgen sollen geeignete Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden.

Meilensteine:

- M2 Gezielte Ansprache und Förderung talentierter Studentinnen und akademischer Mitarbeiterinnen

5.3 Geschlechterverhältnis bei den Studierenden

Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler

Ein Weg zur Steigerung des Frauenanteils in den technischen Studiengängen bzw. des Männeranteils in der Fakultät S kann die frühzeitige Kontaktaufnahme mit Schülerinnen und Schülern sein. Zu diesem Zweck beteiligt sich die RWU bereits lange an Formaten wie der Kinder-Universität, dem Girls' Day und dem Boys' Day und führt Informationsveranstaltungen durch: auf Bildungsmessen, bei der Agentur für Arbeit, in Schulen und an der Hochschule selbst.

Diese Aktivitäten müssen intensiviert, ausgeweitet und koordiniert werden, damit sie mehr zur Erreichung der Gleichstellungsziele beitragen können, aber mangels Personalkapazitäten und des für die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern nötigen Know-how kann das nicht von der Gleichstellung selbst geleistet werden. Vielmehr sollen sich die Fakultäten zusammenschließen, um für den Aufgabenbereich, Mädchen für MINT-Studiengänge und Jungen für Studiengänge im Bereich Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege zu gewinnen, eine eigene Stelle zu schaffen. Im Blick auf eine Steigerung der Bewerbendenzahlen liegt dies auch in ihrem eigenen Interesse. Die Gleichstellung kann sich unterstützend einbringen.

Ausrichtung von Studiengängen

Bei der Einführung von neuen Studiengängen, insbesondere solcher mit technischen Inhalten, soll bei der Benennung des Studiengangs und dem sonstigen „Wording“ darauf geachtet werden, dass sich besonders Frauen angesprochen fühlen. Gelungen ist dies bereits bei den Studiengängen „Mediendesign“ sowie „Internet und Online-

Marketing“: der Studentinnenanteil liegt über 50 %. Auch bei der inhaltlichen Gestaltung 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 stärker berücksichtigt werden und diese Aspekte mit in die Begutachtung im Rahmen der Peer-Reviews eingehen.

Mentoring-Programm für Studentinnen

Für Frauen in technischen Studiengängen soll ein Mentoring-Programm entwickelt und erprobt werden, bei dem Studentinnen (Mentees) mit Vertreterinnen oder Vertretern aus der Wirtschaft (Mentor:innen) zusammengebracht werden. Hierzu sollen insbesondere Absolventinnen und Absolventen der RWU angeschrieben werden. Voraussetzung hierfür ist ein Ausbau des Alumni-Netzwerks und die Unterstützung durch den Verein der Absolventen der Hochschule Ravensburg-Weingarten e.V. Auch für Studentinnen, die nicht an einem Mentoring-Programm teilnehmen, sollen die Voraussetzungen für einen gelingenden Berufseinstieg verbessert werden. Hierfür sollen Workshops mit Vertreterinnen der Berufspraxis durchgeführt werden, insbesondere für Ingenieurinnen.

Meilensteine:

- M3.1 Koordinationsstelle für den Schulkontakt
- M3.2 Mentoring-Programm für Studentinnen
- M3.3 Workshops für einen gelingenden Berufseinstieg für Studentinnen

5.4 Geschlechterverhältnis im nichtwissenschaftlichen Bereich

Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

An jeder personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahme (wie z. B. Stellenausschreibung, Einstellung) im nichtwissenschaftlichen Bereich beteiligt die Hochschule frühzeitig die Beauftragte für Chancengleichheit. 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. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird außerdem darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind, auch Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In Personalauswahlgesprächen wird das Gremium, soweit möglich, zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt. Zu Vorstellungsgesprächen werden nach Möglichkeit 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.

Bereiche mit auffälliger Unterrepräsentation von Frauen an der RWU 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.

Entgeltgerechtigkeit in Sekretariaten

In der Verwaltung sind Frauen überrepräsentiert. Um einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle entgegenzuwirken und mehr Entgeltgerechtigkeit zu erreichen, müssen tarifliche Spielräume genutzt werden, insbesondere bei der Eingruppierung von Sekretariatsstellen. Geplant ist, eine externe Firma damit zu beauftragen, die Eingruppierung ausgewählter Sekretariatsstellen aus den Fakultäten und dem Rektorat anhand der tatsächlich geforderten Leistungen und Kompetenzen zu überprüfen.

Personalentwicklungsmaßnahmen

Durch ein umfangreiches Fortbildungskonzept und den Aufbau von Personalentwicklungsmaßnahmen der RWU 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 sollen gefördert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen regelmäßig Qualifizierungsangebote zur Erweiterung der Karrieremöglichkeiten, insbesondere für Führungspositionen, unterbreitet werden. Mitarbeitergespräche

über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsbedarf etc. sollen regelmäßig stattfinden. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird in die Planung der Personalentwicklungsmaßnahmen einbezogen. Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihres Anteils berücksichtigt werden. Die RWU macht es sich zur Aufgabe, Frauen für die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren, sie entsprechend zu fördern und 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.

Meilensteine:

- M4.1 Überprüfung und ggf. Neubewertung der Eingruppierung der Sekretariatsstellen
- M4.2 Nachteilsausgleich in Form von Stufenlaufzeitverkürzungen oder Freistellung für in der Gleichstellung überproportional engagierte Mitarbeiterinnen

5.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Arbeit und Familie

In der Zielvereinbarung der „Re-Auditierung Konsolidierung“ sind für die Jahre 2021 - 2024 u.a. die folgenden Maßnahmen zur Weiterentwicklung der RWU als familiengerechte Hochschule (fgh) vorgesehen:

Für alle Zielgruppen:

- Durchführung eines Familientags
- Fortbildungsreihe Pflege
- Imagefilm und neuer fgh-Auftritt in RWU-Design

Für Studierende:

- Anhebung der Altersgrenze von neun auf 14 Jahre für Kinder, wegen denen studierende Eltern SPO-Sonderregelungen beanspruchen können
- Förderung und Ausbau von Online-Lehre
- Vergabe von Abschluss- oder Projektarbeiten mit fgh-Bezug

Für Professor:innen, Führungskräfte und Mitarbeitende:

- Infoveranstaltungen zur fgh

Für Mitarbeitende:

- Einführung von Mitarbeitergesprächen
- Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung Telearbeit

Die Koordination des Audits und die Sorge für die Umsetzung der Maßnahmen, teilweise auch die Umsetzung selbst, lagen bisher bei der Gleichstellungsreferentin, deren Stelle aber lediglich mit den vom Gesetzgeber für die Gleichstellungsarbeit geforderten 50 % ausgestattet ist. Im Oktober 2021 konnte der Stellenumfang zwar auf 65 % angehoben werden, aber auch damit ist es nicht möglich, beiden Aufgaben – der Gleichstellung und der familiengerechten Hochschule – gerecht zu werden. Eine Erhöhung auf 100 % bzw. die Einrichtung einer eigenen Stelle für die familiengerechte Hochschule ist deshalb eine weitere Maßnahme, die es zu realisieren gilt.

Die Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern sollen weiter gefördert werden. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, soll an der RWU, über die gleitende Arbeitszeit hinaus, die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit familiengerecht zu gestalten sein. Teilzeitbeschäftigung darf zu keiner Benachteiligung der Beschäftigten führen; es wird darauf geachtet, dass das Tätigkeitsfeld möglichst nicht eingeeignet und das berufliche Fortkommen nicht behindert wird. Teilzeitbeschäftigung darf sich insbesondere nicht nachteilig auf Beförderungen und Fortbildungschancen auswirken.

Meilensteine:

- M5.1 Mitarbeitergespräche eingeführt
- M5.2 Dienstvereinbarung Telearbeit weiterentwickelt
- M5.3 Stelle für die familiengerechte Hochschule eingerichtet

5.6 Umsetzung von Gender-Mainstreaming

5.6.1 Hochschule

Gender-Mainstreaming soll Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die tägliche Arbeit, in alle Routinen und Verfahren der RWU integrieren. Ziele und Zielerreichung werden im Hinblick auf Gender-Aspekte ständig überprüft. Neben den bereits durchgeführten Maßnahmen (z.B. gendergerechte Stellenanzeigen) sollen weitere Maßnahmen umgesetzt werden, insbesondere setzen sich alle Gremien qualitative und quantitative Gleichstellungsziele. Bei den quantitativen Zielen ist das Kaskadenmodell anzusetzen.

Um das Engagement zur Zielerreichung zu fördern, sollen „Change Agents“ identifiziert werden und in allen Gremien und Bereichen der Hochschule zum Einsatz kommen. Deren Engagement (z.B. für die Organisation von Veranstaltungen und Vortragsreihen) wird entsprechend honoriert. Für Studentinnen kann dies z.B. durch ECTS erfolgen. Professorinnen und Mitarbeiterinnen können zeitlich entlastet oder finanziell bessergestellt werden. Für Mitarbeiterinnen ist eine Stufenlaufzeitverkürzung vorzusehen.

Weiterhin sollen Empfehlungen zur Verwendung von gendergerechter Sprache entwickelt und in allen Bereichen der Hochschule bekannt gemacht werden. Eine Lehrinheit für Erststudierende zur Prävention vor sexueller Belästigung sowie ergänzende Informationsangebote sollen verstetigt werden. Die Lehrinheit ist im Hinblick auf weitere Gleichstellungsfragen zu erweitern und muss auf typische Fragestellungen der einzelnen Fakultäten angepasst 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.

Meilensteine:

- M6.1.1 Gleichstellungsziele für alle Gremien
- M6.1.2 „Change Agents“ in allen Gremien und Bereichen
- M6.1.3 Empfehlungen zur gendergerechten Sprache an der RWU
- M6.1.4 Kooperationsplan mit der PH Weingarten

5.6.2 Rektorat

Damit Gleichstellung zentrale Aufgabe eines Prorektorats und in dessen Bezeichnung sichtbar ist, wird ein viertes Prorektorat eingerichtet. Dieses Prorektorat für Gleichstellung sollte daneben verwandte Themen wie Diversity und familiengerechte Hochschule abdecken, um Zielkonflikte zu vermeiden. Ggf. ließe sich die Gleichstellung auch durch eine Neuverteilung der Aufgaben zwischen den bestehenden drei Prorektoraten stärken.

Für die Gleichstellungskommission wird eine Geschäftsordnung verabschiedet, die auch die Aufgabenteilung zwischen dem für Gleichstellung zuständigen Prorektorat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission regelt.

Meilensteine:

- M6.2.1 Prorektorat für Gleichstellung
- M6.2.2 Geschäftsordnung für die Gleichstellungskommission

5.6.3 Fakultäten

Basis der Maßnahmen an den einzelnen Fakultäten muss eine kritische Analyse der jeweiligen Frauenanteile sein. Hierzu sind die Frauenanteile bei den Studierenden, beim akademischen Personal und in der Professorenschaft zu untersuchen. Insbesondere bei Studiengängen mit vergleichsweise geringen Frauenanteilen sind Ursachen und Maßnahmen zur Steigerung der Anteile zu diskutieren. Fachspezifische qualitative Ziele und Strategien sind auf Ebene der Studiengänge zu formulieren, hierzu gehört auch die inhaltliche Weiterentwicklung von Studiengängen. Hierbei orientiert sich die Leitung der Studiengänge an Best-Practice-Modellen anderer Hochschulen. Diese Maßnahmen werden die Fakultäten und Studiengänge befähigen, die quantitativen Ziele zur Steigerung der Frauenanteile gemäß dem Kaskadenmodell zu erreichen. Alle Ziele werden mit der Gleichstellung abgestimmt und einem Controlling im Rahmen des Peer-Review-Verfahrens unterzogen.

Es werden modifizierte Finanzierungsmodalitäten der Fakultäten diskutiert und verabschiedet. Hierzu gehören finanzielle Boni bei Erreichung von Gleichstellungszielen. Auch bei der Umlage neuer Finanzierungstranchen des Landes auf die Fakultäten wird die Umsetzung von Gleichstellungszielen berücksichtigt.

Meilensteine:

- M6.3.1 Controlling der Gleichstellungsziele der Studiengänge im Rahmen der Peer-Reviews
- M6.3.2 Modifizierte Finanzierungsmodalitäten für die Fakultäten

5.6.4 Diversity

Es wird ein Workshop mit allen Stakeholdern auf dem Gebiet der Diversity durchgeführt. Dazu gehören neben der Gleichstellung ein oder mehrere Vertreter der Themen bzw. Bereiche

- Familiengerechte Hochschule
- Studieren mit Behinderung
- Antidiskriminierung
- Sexuelle Belästigung und Gewalt
- International Office
- Studienberatung

sowie die Prorektorate S und D und Studierendenvertreter. In diesem Workshop soll ein Konzept zur strukturellen Verankerung von Diversity an der RWU – sei es durch eigene Strukturen, sei es unter dem Dach der Gleichstellung – erarbeitet werden.

Auf Basis dieses Konzeptes soll bei der Hochschulleitung für die Bereitstellung von personellen Kapazitäten für die Diversity-Arbeit geworben werden. Um die Arbeit der Diversity institutionell zu verankern und nach außen sichtbar zu machen, wird eine Geschäftsordnung für das entsprechende Gremium verabschiedet und Diversity in die Grundordnung der RWU aufgenommen.

Meilensteine:

- M6.4.1 Workshop zur Diversity
- M6.4.2 Bereitstellung personeller Kapazitäten für die Diversity-Arbeit
- M6.4.3 Aufnahme der Diversity in die Grundordnung

5.6.5 Qualitätssicherung

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

Die Gleichstellung soll zukünftig regelmäßigen Peer-Reviews unterzogen werden. Die Peers setzen sich zusammen aus externen Sachverständigen und internen Stakeholdern wie Studentinnen, akademischen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen oder neuberufenen Professorinnen. Ziel der Peer-Reviews ist die Erarbeitung von Empfehlungen für die Gleichstellungskommission. Die Arbeit der Gleichstellung ist gemäß LHG nicht an Weisungen gebunden, daher werden in dem Verfahren ausschließlich Empfehlungen formuliert, keine Auflagen. Die Peer-Reviews übernehmen auch die Aufgabe eines wirksamen Controllings der Gleichstellungsarbeit, da dieses im Rahmen der Senatssitzungen nur eingeschränkt erfolgen kann.

Die Qualitätssicherung der Gleichstellung soll in das Qualitätsmanagement der RWU eingebunden und längerfristig in deren Qualitätssatzung aufgenommen werden. Die Gleichstellung wäre somit die dritte Säule neben den Bereichen Studium und Lehre sowie Wissenschaftsunterstützung. Ziel ist die Einführung von Evaluations- und Monitoringverfahren im Bereich der Gleichstellung. Hierfür sind die Verfahren selbst wie auch Verantwortlichkeiten und entsprechende Schnittstellen zwischen den Organisationseinheiten zu definieren. Die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans der Hochschule sind mit denen der Studiengänge zu verzahnen. Dies kann beispielsweise in den Studiengangsberichten dokumentiert und in der Evaluation der Studiengänge der Fakultäten begutachtet werden.

Standards, Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung sind festzulegen, zu dokumentieren und deren Einhaltung bzw. Umsetzung im Rahmen eines regelmäßigen internen Controllings zu überprüfen. Das Controlling soll durch zeitgemäße QM-Steuerungsinstrumente wie SWOT-Analysen und PDCA-Zyklen zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Gleichstellung führen. Dazu sollen messbare QM-Gleichstellungsindikatoren für ein transparentes Monitoring definiert und Verfahren des Controllings etabliert werden. Regelmäßige Strategiegelgespräche zur Weiterentwicklung der Gleichstellung mit der Hochschulleitung runden das Verfahren ab.

Neue Mitglieder der Gleichstellungskommission werden im Rahmen dieser Qualitätssicherung durch Einführungsveranstaltungen geschult. Ziel ist der Aufbau von Genderkompetenz, die z.B. zur Mitwirkung an Berufungskommissionen und Peer-Reviews befähigt.

Meilensteine:

- M6.5.1 Einbindung der Gleichstellung in die Qualitätssicherungssysteme der RWU
- M6.5.2 QM-Steuerungsinstrumente wie SWOT-Analysen und PDCA-Zyklen
- M6.5.3 QM-Gleichstellungsindikatoren
- M6.5.4 Peer-Review-Verfahren für die Gleichstellung
- M6.5.5 Einbindung der Qualitätssicherung der Gleichstellung in das RWU-Qualitätsmanagement



6. ZIELE UND MASSNAHMEN: ZUSAMMENFASSUNG FÜR STEP-HAUPTHEFT

Dieses Kapitel ist identisch mit der – sehr gekürzten und nach den federführenden Akteuren gegliederten – Darstellung von Zielen und Maßnahmen des Gleichstellungsplans im StEP-Hauptheft. Die Bezifferung der Maßnahmen verweist auf die Meilensteine in Kapitel 5.

Gender- Mainstreaming
an der RWU



Darstellung

| | |
|------------------------|--|
| Ist-Darstellung | Gleichstellung an der Hochschule zielt vorrangig auf eine Erhöhung der Frauenanteile. |
| Zielzustand | Gleichstellung und Chancengleichheit werden auf allen organisatorischen Ebenen gelebt. Die Auswirkungen aller Vorhaben auf die Geschlechtergerechtigkeit werden berücksichtigt. |
| Maßnahmen | <ul style="list-style-type: none">• Entwicklung von Gleichstellungszielen in allen Gremien (M6.1.1)• Identifikation von „Change Agents“ für alle Gremien und Bereiche, Honorierung ihres Engagements (M6.1.2)• Hochschulweiter Diskurs über Empfehlungen zur Verwendung gendergerechter Sprache (M6.1.3)• Nachteilsausgleich für in Gremien überproportional engagierte Professorinnen (M1.2)• Nachteilsausgleich für in der Gleichstellung überproportional engagierte Mitarbeiterinnen (M4.2)• Einführung eines Mentoringprogramms für Studentinnen unter Einbeziehung von Firmen und Alumni (M3.2) |
| Verantwortlich | Alle Hochschulangehörigen sind für Gleichstellung verantwortlich. |

REKTORAT

Darstellung

Ist-Darstellung

Die Gleichstellung ist als ein Thema unter vielen anderen im Prorektorat für Studium, Lehre und Qualitätsmanagement verankert, womit die Gewichtung der Gleichstellung im Rektorat und ihre Sichtbarkeit innerhalb und außerhalb der RWU eingeschränkt sind. Dies erschwert ein wirkungsvolles Gender-Mainstreaming.

Zielzustand

Die Gleichstellung ist in einem Prorektorat für „Gleichstellung und NN“ angesiedelt, wobei NN einen engen inhaltlichen Bezug zur Gleichstellung aufweist.

Maßnahmen

- Einrichtung eines vierten Prorektorats bzw. Neuverteilung der Aufgaben, so dass Gleichstellung zentrale Aufgabe eines Prorektorats und auch in dessen Bezeichnung sichtbar ist (M6.2.1)

Weitere Maßnahmen unter Federführung des Rektorats:

- Überprüfung der Eingruppierung der Sekretariatsstellen (M4.1)
- Einführung von Mitarbeitergesprächen (M5.1)
- Weiterentwicklung der DV Telearbeit (M5.2)
- Einrichtung einer Mitarbeiterstelle für die familiengerechte Hochschule (M5.3)
- Verabschiedung einer Geschäftsordnung für die Gleichstellungskommission (M6.2.2)
- Bereitstellung personeller Kapazitäten für die Diversity-Arbeit (M6.4.2)
- Aufnahme der Diversity in die Grundordnung (M6.4.3)
- Verabschiedung des überarbeiteten Berufungsleitfadens (M1.1)

Verantwortlich

Rektorat mit Gleichstellung, Senat, ggf. Hochschulrat

FAKULTÄTEN

Darstellung

Ist-Darstellung

§ 4 Abs. 7 LHG fordert konkrete Steigerungsziele für die Frauenanteile auf allen Ebenen. Das MWK hat dementsprechend angekündigt, dass die Gleichstellungspläne künftig das Engagement der Fakultäten für die Gleichstellung erfassen müssen. Auch bei der Begutachtung von Förderanträgen sind der Frauenanteil in den Forschungsgruppen bzw. die geplanten Maßnahmen zu dessen Erhöhung zunehmend ein wichtiges Kriterium.

Zielzustand

Die Steigerungsziele der Frauenanteile werden in jeder Fakultät am Kaskadenmodell ausgerichtet und einem Gender Controlling unterworfen. Finanzielle Anreize fördern die Zielerfüllung.

Maßnahmen

- Einführung eines Controllings der Gleichstellungsziele der Studiengänge im Rahmen der Peer-Reviews. Hierzu gehören auch qualitative Ziele wie die fachliche Ausrichtung der Fakultäten und Studiengänge (M6.3.1)
- Diskussion und Verabschiedung modifizierter Finanzierungsmodalitäten der Fakultäten: finanzielle Boni bei Erreichung von Gleichstellungszielen (M6.3.2)
- Bei Neubesetzung von Professuren: Mitwirkung der Gleichstellung bei der Funktionsbeschreibung; Intensivierung und Dokumentation der lt. LHG verpflichtenden aktiven Rekrutierung von Frauen (M1.1)
- Ansprache und gezielte Förderung talentierter Studentinnen und akademischer Mitarbeiterinnen (M2)
- Schaffung einer Koordinierungsstelle für den Kontakt zu Schulen durch die Fakultäten, Ziel: Mädchen für MINT-Berufe, Jungen für soziale Berufe gewinnen (M3.1)

Verantwortlich

Dekane und Studiengangleitungen mit Gleichstellung und Rektorat

QUALITÄTSMANAGEMENT

Darstellung

| | |
|------------------------|---|
| Ist-Darstellung | Die Qualitätssicherung für die Arbeit der Gleichstellung ist nicht formalisiert und nur in Grundzügen ausgeprägt. Der Senat kann seine Funktion als Kontrollorgan für die Gleichstellung nur bedingt wahrnehmen. |
| Zielzustand | Eine Qualitätssicherung für die Arbeit der Gleichstellung, die den Ansprüchen an ein zeitgemäßes Controlling entspricht, ist etabliert. |
| Maßnahmen | <ul style="list-style-type: none">• Überprüfung der Umsetzung des Gleichstellungsplans im Rahmen regelmäßiger Peer-Reviews unter Beteiligung von externen Sachverständigen und internen Stakeholdern (M6.5.1)• Erarbeitung zeitgemäßer QM-Steuerungsinstrumente wie SWOT-Analysen und PDCA-Zyklen, Strategiegespräche mit Hochschulleitung, Integration in Lehrveranstaltungs-evaluation (M6.5.2)• Definition messbarer QM-Gleichstellungsindikatoren (M6.5.3)• Festlegung transparenter Monitoring- und Controllingprozesse (M6.5.4)• Einbindung der Qualitätssicherung der Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der RWU (M6.5.5) |
| Verantwortlich | Qualitätsmanagement mit Gleichstellung |

GLEICHSTELLUNG

Darstellung

Ist-Darstellung

Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission sind für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig, müssen sich aber auch mit Diversity-Fragen befassen, da es für diese keine eigenen Strukturen gibt. Eine Geschäftsordnung für die Gleichstellungskommission liegt im Entwurf vor, ihre Fertigstellung hängt von der Klärung der Zuständigkeiten für die Diversity ab.

Zielzustand

Die Gleichstellungskommission hat eine Geschäftsordnung. Die Zuständigkeiten für das Thema Diversity sind geregelt, ggf. gibt es ein eigenes Gremium mit Geschäftsordnung. Personelle Kapazitäten für die Diversity-Arbeit wurden bereitgestellt.

Maßnahmen

- Erarbeitung einer Geschäftsordnung für die Gleichstellung (M6.2.2) nach Klärung der Zuständigkeiten für die Diversity:
 - Workshop mit allen Stakeholdern (Gleichstellung und familiengerechte Hochschule; Beauftragte/Ansprechpersonen für Studierende mit Behinderungen, Antidiskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt; International Office; Studienberatung; Prorektorate S und D; Studierendenvertretung u.a.) zur Erarbeitung eines Konzepts für Diversity-Strukturen (M6.4.1)
 - Regelung der Zuständigkeiten und Bereitstellung personeller Kapazitäten für die Diversity-Arbeit (M6.4.2)
- Qualitätssicherung für die Arbeit der Gleichstellung (M6.5)
- Workshops für einen gelingenden Berufseinstieg für Studentinnen (M3.3)
- Die Gleichstellung beteiligt sich darüber hinaus an allen im StEP vorgestellten Maßnahmen und engagiert sich für die Zielerreichung.

Verantwortlich

Gleichstellung mit allen Hochschulangehörigen



7. TABELLEN

- Tabelle 1 Frauenanteile in den Qualifizierungsstufen
- Tabelle 2 Frauenanteile in Rektorat und Hochschulgremien
- Tabelle 3 Frauenanteile bei den Professuren
- Tabelle 4a Frauenanteile in den Berufungsverfahren – Hochschule gesamt
- Tabelle 4b Frauenanteile in den Berufungsverfahren – Fakultät T
- Tabelle 4c Frauenanteile in den Berufungsverfahren – Fakultät M
- Tabelle 4d Frauenanteile in den Berufungsverfahren – Fakultät S
- Tabelle 4e Frauenanteile in den Berufungsverfahren – Fakultät E
- Tabelle 5 Frauenanteile beim akademischen Personal
- Tabelle 6 Frauenanteile bei den Studierenden – Fakultäten
- Tabelle 7 Frauenanteile bei den Studierenden – Studiengängen
- Tabelle 8 Frauenanteile bei den Studierenden – Entwicklungsziele
- Tabelle 9 Betreuungsverhältnis Professorinnen/Studentinnen
- Tabelle 10 Nichtwissenschaftliches Personal 2016
- Tabelle 11 Nichtwissenschaftliches Personal 2020
- Tabelle 12 Nichtwissenschaftliches Personal, Angaben gem. Chancengleichheitsplan

Tabelle 1: Frauenanteile in den Qualifizierungsstufen

| | Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums | Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan | Aktuelle Situation | Zielwert |
|--|---|--|--------------------|----------|
| | Stand: 31.12.2016 | für 2022 | Stand: 31.12.2020 | für 2027 |
| Studierende | | | | |
| - gesamt | 3.601 | | 3.692 | |
| - Frauen | 1.231 | | 1.444 | |
| - Frauenanteil | 34,2 % | 37 % | 39,1 % | 42 % |
| Absolvent:innen¹ | | | | |
| - gesamt | 749 | | 662 | |
| - Frauen | 286 | | 257 | |
| - Frauenanteil | 38,2 % | 39 % | 38,8 % | 40 % |
| Akademisches Personal² | | | | |
| - gesamt | 82 | | 104 | |
| - Frauen | 24 | | 32 | |
| - Frauenanteil | 29,2 % | 34 % | 30,8 % | 37 % |
| Professor:innen | | | | |
| - gesamt | 95 | 95 | 93 | 96 |
| - Frauen | 13 | 18 | 15 | 20 |
| - Frauenanteil | 13,7 % | 19 % | 16,1 % | 21 % |

¹ Absolventinnen 2016: WiSe 2015/16 + SoSe 2016, Absolventinnen 2020: WiSe 2019/20 + SoSe 2020

² inkl. Drittmittelstellen

Tabelle 2: Frauenanteile in Rektorat und Hochschulgremien

| | Stand: 31.12.2020 | | | Zielwert für 2022 | Zielwert für 2027 | |
|--|---|--------|--------------|-------------------|-------------------|--------------|
| | Stimm- berechtigte Mitglieder gesamt | Frauen | Frauenanteil | Frauenanteil | Frauen | Frauenanteil |
| Hochschulrat | 9 | 5 | 55 % | 55 % | 5 | 55 % |
| Senat | 21 | 5 | 24 % | 41 % | 9 | 43 % |
| Rektorat | 5 | 1 | 20 % | 40 % | 2 | 40 % |
| Gleichstellungs- kommission | 9 | 4 | 44 % | 67 % | 6 | 67 % |
| Fakultätsvorstand³ T | 3 | 1 | 33 % | 33 % | 1 | 33 % |
| Fakultätsvorstand M | 3 | 0 | 0 % | 0 % | 1 | 33 % |
| Fakultätsvorstand S | 3 | 0 | 0 % | 33 % | 1 | 33 % |
| Fakultätsvorstand E | 4 | 0 | 0 % | 25 % | 1 | 25 % |
| Fakultätsrat T | 32 | 10 | 31 % | 22 % | 12 | 38 % |
| Fakultätsrat M | 29 | 5 | 17 % | 11 % | 7 | 24 % |
| Fakultätsrat S | 32 | 17 | 53 % | 47 % | 17 | 53 % |
| Fakultätsrat E | 46 | 8 | 17 % | 25 % | 10 | 22 % |

³ Lt. § 23 LHG gehören zum Fakultätsvorstand die Dekanin/der Dekan, die Prodekanin/der Prodekan als ihre/seine Stellvertretung sowie eine Studiendekanin/ein Studiendekan, die/der in dieser Funktion die Bezeichnung „Prodekanin“/„Prodekan“ führt.

Tabelle 3: Frauenanteile bei den Professuren

| | | gesamt | Frauen | Frauenanteil | Frei werdende Professuren 2022 - 2027 Frauen / gesamt |
|-------------------|-------------|--------|--------|--------------|--|
| RWU gesamt | 2016 | 95 | 13 | 13,7 % | 2/14 |
| | 2017 | 94 | 15 | 16,0 % | |
| | 2018 | 96 | 16 | 16,7 % | |
| | 2019 | 95 | 17 | 17,9 % | |
| | 2020 | 93 | 15 | 16,1 % | |
| | 2021 | 96 | 15 | 15,6 % | |
| Fakultät T | 2016 | 23 | 1 | 4,4 % | 0/2 |
| | 2017 | 23 | 3 | 13,0 % | |
| | 2018 | 20 | 3 | 15,0 % | |
| | 2019 | 19 | 3 | 15,8 % | |
| | 2020 | 20 | 3 | 15,0 % | |
| | 2021 | 22 | 3 | 13,6 % | |
| Fakultät M | 2016 | 20 | 2 | 10,0 % | 0/3 |
| | 2017 | 19 | 1 | 5,3 % | |
| | 2018 | 21 | 1 | 4,8 % | |
| | 2019 | 20 | 1 | 5,0 % | |
| | 2020 | 18 | 1 | 5,6 % | |
| | 2021 | 19 | 3 | 15,8 % | |
| Fakultät S | 2016 | 18 | 6 | 33,3 % | 2/5 |
| | 2017 | 18 | 7 | 38,9 % | |
| | 2018 | 19 | 8 | 42,1 % | |
| | 2019 | 21 | 10 | 47,6 % | |
| | 2020 | 21 | 9 | 42,9 % | |
| | 2021 | 19 | 8 | 42,1 % | |
| Fakultät E | 2016 | 34 | 4 | 11,7 % | 0/4 |
| | 2017 | 34 | 4 | 11,8 % | |
| | 2018 | 34 | 3 | 8,8 % | |
| | 2019 | 33 | 2 | 6,1 % | |
| | 2020 | 34 | 2 | 5,9 % | |
| | 2021 | 36 | 1 | 2,8 % | |

Tabelle 4a: Frauenanteile in den Berufungsverfahren – Hochschule gesamt

| | Bewerbungen | | | Listenplätze | | | Ruferteilungen | | |
|------------------|-------------|--------|--------------|--------------|--------|--------------|----------------|--------|--------------|
| | gesamt | Frauen | Frauenanteil | gesamt | Frauen | Frauenanteil | gesamt | Frauen | Frauenanteil |
| 2016 | 99 | 26 | 26 % | 11 | 5 | 46 % | 5 | 2 | 40 % |
| 2017 | 116 | 18 | 16 % | 11 | 3 | 27 % | 5 | 2 | 40 % |
| 2018 | 195 | 42 | 22 % | 11 | 0 | 0 % | 6 | 0 | 0 % |
| 2019 | 150 | 12 | 8 % | 8 | 2 | 25 % | 6 | 1 | 17 % |
| 2020 | 131 | 26 | 20 % | 7 | 1 | 14 % | 5 | 1 | 20 % |
| 2016-2020 | 691 | 124 | 18 % | 48 | 11 | 23 % | 27 | 6 | 22 % |

| | Ernennungen | | | Ersternennungen | | | Mitglieder Berufungskommission | | |
|------------------|-------------|--------|--------------|-----------------|--------|--------------|--------------------------------|--------|--------------|
| | gesamt | Frauen | Frauenanteil | gesamt | Frauen | Frauenanteil | gesamt | Frauen | Frauenanteil |
| 2016 | 5 | 2 | 40 % | 4 | 2 | 50 % | 56 | 23 | 41 % |
| 2017 | 5 | 2 | 40 % | 5 | 2 | 40 % | 62 | 16 | 26 % |
| 2018 | 4 | 0 | 0 % | 4 | 0 | 0 % | 70 | 17 | 24 % |
| 2019 | 5 | 1 | 20 % | 5 | 1 | 20 % | 79 | 26 | 33 % |
| 2020 | 4 | 1 | 25 % | 4 | 1 | 25 % | 57 | 20 | 35 % |
| 2016-2020 | 23 | 6 | 26 % | 22 | 6 | 27 % | 324 | 102 | 32 % |

Tabelle 4b: Frauenanteile in den Berufungsverfahren – Fakultät T

| | Bewerbungen | | | Listenplätze | | | Ruferteilungen | | |
|------------------|-------------|--------|---------------|--------------|--------|---------------|----------------|--------|---------------|
| | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| 2016 | 21 | 6 | 29 % | 2 | 1 | 50 % | 1 | 1 | 100 % |
| 2017 | 81 | 6 | 7 % | 3 | 1 | 33 % | 2 | 1 | 50 % |
| 2018 | 117 | 29 | 25 % | 4 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % |
| 2019 | 87 | 2 | 2 % | 3 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % |
| 2020 | 106 | 20 | 19 % | 4 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % |
| 2016-2020 | 412 | 63 | 15 % | 16 | 2 | 13 % | 11 | 2 | 18 % |

| | Ernennungen | | | Ersternennungen | | | Mitglieder Berufungskommission | | |
|------------------|-------------|--------|---------------|-----------------|--------|---------------|--------------------------------|--------|---------------|
| | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| 2016 | 1 | 0 | 0 % | 1 | 1 | 100 % | 14 | 4 | 29 % |
| 2017 | 2 | 1 | 50 % | 2 | 1 | 50 % | 32 | 9 | 28 % |
| 2018 | 1 | 1 | 100 % | 1 | 0 | 0 % | 22 | 4 | 18 % |
| 2019 | 2 | 2 | 100 % | 2 | 0 | 0 % | 40 | 14 | 35 % |
| 2020 | 2 | 2 | 100 % | 2 | 0 | 0 % | 34 | 10 | 29 % |
| 2016-2020 | 8 | 2 | 25 % | 8 | 2 | 25 % | 142 | 41 | 29 % |

Tabelle 4c: Frauenanteile in den Berufungsverfahren – Fakultät M

| | Bewerbungen | | | Listenplätze | | | Ruferteilungen | | |
|------------------|-------------|--------|---------------|--------------|--------|---------------|----------------|--------|---------------|
| | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| 2016 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| 2017 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| 2018 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| 2019 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| 2020 | 12 | 3 | 25 % | 2 | 1 | 50 % | 1 | 1 | 100 % |
| 2016-2020 | 12 | 3 | 25 % | 2 | 1 | 50 % | 1 | 1 | 100 % |

| | Ernennungen | | | Ersternennungen | | | Mitglieder Berufungskommission | | |
|------------------|-------------|--------|---------------|-----------------|--------|---------------|--------------------------------|--------|---------------|
| | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| 2016 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| 2017 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| 2018 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| 2019 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| 2020 | 1 | 1 | 100 % | 1 | 1 | 100 % | 12 | 6 | 50 % |
| 2016-2020 | 1 | 1 | 100 % | 1 | 1 | 100 % | 12 | 6 | 50 % |

Tabelle 4d: Frauenanteile in den Berufungsverfahren – Fakultät S

| | Bewerbungen | | | Listenplätze | | | Ruferteilungen | | |
|------------------|-------------|--------|---------------|--------------|--------|---------------|----------------|--------|---------------|
| | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| 2016 | 62 | 20 | 32 % | 8 | 4 | 50 % | 3 | 1 | 33 % |
| 2017 | 11 | 7 | 63 % | 3 | 2 | 67 % | 1 | 1 | 100 % |
| 2018 | 23 | 13 | 57 % | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| 2019 | 7 | 6 | 86 % | 2 | 2 | 100 % | 1 | 1 | 100 % |
| 2020 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| 2016-2020 | 103 | 46 | 45 % | 14 | 8 | 57 % | 6 | 3 | 50 % |

| | Ernennungen | | | Ersternennungen | | | Mitglieder Berufungskommission | | |
|------------------|-------------|--------|---------------|-----------------|--------|---------------|--------------------------------|--------|---------------|
| | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| 2016 | 3 | 1 | 33 % | 2 | 1 | 50 % | 38 | 16 | 42 % |
| 2017 | 1 | 1 | 100 % | 1 | 1 | 100 % | 9 | 3 | 33 % |
| 2018 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 11 | 6 | 55 % |
| 2019 | 1 | 1 | 100 % | 1 | 1 | 100 % | 12 | 7 | 58 % |
| 2020 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| 2016-2020 | 5 | 3 | 60 % | 4 | 3 | 75 % | 70 | 32 | 46 % |

Tabelle 4e: Frauenanteile in den Berufungsverfahren – Fakultät E

| | Bewerbungen | | | Listenplätze | | | Ruferteilungen | | |
|------------------|-------------|--------|---------------|--------------|--------|---------------|----------------|--------|---------------|
| | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| 2016 | 16 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| 2017 | 24 | 5 | 21 % | 5 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % |
| 2018 | 55 | 0 | 0 % | 6 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % |
| 2019 | 56 | 4 | 7 % | 3 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % |
| 2020 | 13 | 3 | 23 % | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| 2016-2020 | 164 | 12 | 7 % | 16 | 0 | 0 % | 9 | 0 | 0 % |

| | Ernennungen | | | Ersternennungen | | | Mitglieder Berufungskommission | | |
|------------------|-------------|--------|---------------|-----------------|--------|---------------|--------------------------------|--------|---------------|
| | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| 2016 | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 14 | 3 | 21 % |
| 2017 | 2 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % | 21 | 4 | 19 % |
| 2018 | 3 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % | 37 | 7 | 19 % |
| 2019 | 2 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % | 27 | 5 | 19 % |
| 2020 | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 11 | 4 | 36 % |
| 2016-2020 | 9 | 0 | 0 % | 9 | 0 | 0 % | 110 | 23 | 21 % |

Tabelle 5: Frauenanteile beim akademischen Personal⁴

| | Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums | Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan | Aktuelle Situation | Zielwert |
|--|---|--|--------------------|----------|
| | Stand: 31.12.2016 | für 2022 | Stand: 31.12.2020 | für 2027 |
| Akademisches Personal | | | | |
| - gesamt | 82 | | 104 | |
| - Frauen | 24 | | 32 | |
| - Frauenanteil | 29,2 % | 34 % | 30,8 % | 37 % |
| Akademisches Personal in befristeten Arbeitsverhältnissen | | | | |
| - gesamt | 53 | | 64 | |
| - Frauen | 19 | | 22 | |
| - Frauenanteil | 35,8 % | 34 % | 34,4 % | 37 % |
| Akademisches Personal in Teilzeit | | | | |
| - gesamt | 31 | | 56 | |
| - Frauen | 11 | | 24 | |
| - Frauenanteil | 35,5 % | - | 42,9 % | 37 % |

⁴ inkl. Drittmittelstellen

Tabelle 6: Frauenanteile bei den Studierenden – Fakultäten

| | | Bachelor | | | Master | | | Absolvent:innen gesamt | | |
|-----------------------|-------------|----------|--------|---------------|--------|--------|---------------|------------------------|--------|---------------|
| | | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| RWU gesamt | 2016 | 3.015 | 1.080 | 36 % | 586 | 151 | 26 % | 749 | 277 | 37 % |
| | 2017 | 2.983 | 1.101 | 37 % | 539 | 154 | 29 % | 776 | 264 | 34 % |
| | 2018 | 3.040 | 1.163 | 38 % | 542 | 159 | 29 % | 771 | 283 | 37 % |
| | 2019 | 3.119 | 1.231 | 40 % | 590 | 187 | 32 % | 629 | 227 | 36 % |
| | 2020 | 3.110 | 1.253 | 40 % | 582 | 191 | 33 % | 662 | 257 | 39 % |
| Fakultät T | 2016 | 675 | 230 | 34 % | 197 | 42 | 21 % | 164 | 79 | 48 % |
| | 2017 | 650 | 226 | 35 % | 157 | 36 | 23 % | 211 | 63 | 30 % |
| | 2018 | 608 | 234 | 39 % | 135 | 38 | 28 % | 175 | 60 | 34 % |
| | 2019 | 646 | 242 | 38 % | 144 | 44 | 31 % | 143 | 47 | 33 % |
| | 2020 | 704 | 266 | 38 % | 141 | 42 | 30 % | 154 | 55 | 36 % |
| Fakultät M | 2016 | 606 | 41 | 7 % | 41 | 5 | 12 % | 194 | 13 | 7 % |
| | 2017 | 542 | 37 | 7 % | 31 | 3 | 10 % | 123 | 8 | 7 % |
| | 2018 | 560 | 53 | 10 % | 61 | 8 | 13 % | 161 | 17 | 11 % |
| | 2019 | 546 | 52 | 10 % | 74 | 12 | 16 % | 116 | 11 | 10 % |
| | 2020 | 484 | 49 | 10 % | 72 | 16 | 22 % | 132 | 11 | 8 % |
| Fakultät S | 2016 | 761 | 639 | 84 % | 97 | 74 | 76 % | 175 | 147 | 84 % |
| | 2017 | 756 | 641 | 85 % | 95 | 78 | 82 % | 196 | 164 | 84 % |
| | 2018 | 790 | 659 | 83 % | 96 | 78 | 81 % | 190 | 165 | 87 % |
| | 2019 | 813 | 672 | 83 % | 105 | 90 | 86 % | 156 | 134 | 86 % |
| | 2020 | 821 | 664 | 81 % | 107 | 91 | 85 % | 174 | 154 | 89 % |
| Fakultät E | 2016 | 973 | 170 | 17 % | 251 | 30 | 12 % | 216 | 38 | 18 % |
| | 2017 | 1.035 | 197 | 19 % | 256 | 37 | 15 % | 246 | 29 | 12 % |
| | 2018 | 1.082 | 217 | 20 % | 250 | 35 | 14 % | 245 | 41 | 17 % |
| | 2019 | 1.114 | 265 | 24 % | 267 | 41 | 15 % | 214 | 35 | 16 % |
| | 2020 | 1.101 | 274 | 25 % | 262 | 42 | 16 % | 202 | 37 | 18 % |

Tabelle 7: Frauenanteile bei den Studierenden – Studiengänge

| | Studiengang | Stand 30.11.2020 | | |
|-------------------|-------------|--------------------|--------|--------------|
| | | Studierende gesamt | Frauen | Frauenanteil |
| Fakultät T | BM | 383 | 209 | 55 % |
| | PE | 75 | 6 | 8 % |
| | TW | 258 | 55 | 21 % |
| | BWU | 46 | 26 | 57 % |
| | IB | 57 | 9 | 16 % |
| | TMO | 44 | 8 | 18 % |
| Fakultät M | EU | 57 | 12 | 21 % |
| | FP | 57 | 8 | 14 % |
| | FT | 169 | 5 | 3 % |
| | MB | 211 | 24 | 11 % |
| | PEM | 43 | 4 | 9 % |
| | UVM | 31 | 12 | 39 % |
| Fakultät S | AP | 126 | 102 | 81 % |
| | GO | 121 | 100 | 83 % |
| | PF | 153 | 131 | 86 % |
| | SO | 442 | 342 | 77 % |
| | AGM | 35 | 33 | 94 % |
| | STM | 26 | 19 | 73 % |
| | SGM | 51 | 41 | 80 % |
| Fakultät E | AI | 259 | 25 | 10 % |
| | EI | 198 | 17 | 9 % |
| | E-Mob | 78 | 12 | 15 % |
| | EP | 2 | 0 | 0 % |
| | IO | 135 | 69 | 51 % |
| | IP | 18 | 1 | 6 % |
| | MD | 140 | 76 | 54 % |
| | WB | 172 | 37 | 22 % |
| | WP | 108 | 36 | 33 % |
| | DBM | 36 | 9 | 25 % |
| | EMM | 100 | 22 | 22 % |
| | IN | 44 | 2 | 5 % |
| | MM | 98 | 8 | 8 % |

Tabelle 8: Frauenanteile bei den Studierenden – Entwicklungsziele

| | Stand 30.11.2020 | | | Zielwert für 2027 |
|-------------------|--------------------|--------|--------------|-------------------|
| | Studierende gesamt | Frauen | Frauenanteil | Frauenanteil |
| RWU gesamt | 3.692 | 1.444 | 39,1 % | 42 % |
| Fakultät T | 845 | 308 | 36,4 % | 40 % |
| Fakultät M | 556 | 65 | 11,7 % | 15 % |
| Fakultät S | 928 | 775 | 83,5 % | 80 % |
| Fakultät E | 1.363 | 316 | 23,2 % | 28 % |

Tabelle 9: Betreuungsverhältnis Professorinnen/Studentinnen

| | | Professorinnenanteil | Studentinnenanteil | Indikator ⁵ Professorinnen-/ Studentinnenanteil |
|-------------------|-------------|----------------------|--------------------|--|
| RWU gesamt | 2016 | 13,7 % | 34,2 % | 0,40 |
| | 2017 | 16,0 % | 36,4 % | 0,44 |
| | 2018 | 16,7 % | 36,9 % | 0,45 |
| | 2019 | 17,9 % | 38,2 % | 0,47 |
| | 2020 | 16,1 % | 39,1 % | 0,41 |
| Fakultät T | 2016 | 4,3 % | 31,2 % | 0,14 |
| | 2017 | 13,0 % | 32,5 % | 0,40 |
| | 2018 | 15,0 % | 36,6 % | 0,41 |
| | 2019 | 15,8 % | 36,2 % | 0,44 |
| | 2020 | 15,0 % | 36,4 % | 0,41 |
| Fakultät M | 2016 | 10,0 % | 7,1 % | 1,41 |
| | 2017 | 5,3 % | 7,0 % | 0,75 |
| | 2018 | 4,8 % | 9,8 % | 0,48 |
| | 2019 | 5,0 % | 10,3 % | 0,48 |
| | 2020 | 5,6 % | 11,7 % | 0,48 |
| Fakultät S | 2016 | 33,3 % | 83,1 % | 0,40 |
| | 2017 | 38,9 % | 84,5 % | 0,46 |
| | 2018 | 42,1 % | 83,2 % | 0,51 |
| | 2019 | 47,6 % | 83,0 % | 0,57 |
| | 2020 | 42,9 % | 83,5 % | 0,51 |
| Fakultät E | 2016 | 11,8 % | 16,3 % | 0,72 |
| | 2017 | 11,8 % | 20,3 % | 0,58 |
| | 2018 | 8,8 % | 18,9 % | 0,47 |
| | 2019 | 6,1 % | 22,2 % | 0,27 |
| | 2020 | 5,9 % | 23,2 % | 0,25 |

⁵ Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Professorinnenanteil und Studentinnenanteil würde einem Indikator von 1,0 entsprechen. Bei einem Wert über 1,0 gibt es relativ mehr Professorinnen als Studentinnen. Bei einem Wert unter 1,0 sind Professorinnen in Relation zu den Studentinnen unterrepräsentiert.

Tabelle 10: Nichtwissenschaftlicher Bereich:

| | | Nichtwissenschaftliches Personal gesamt | | | Verwaltungs-personal | | |
|--|----------------------------|---|-----------|---------------|----------------------|-----------|---------------|
| | | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| | Besoldungs-/ Entgeltgruppe | | | | | | |
| Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte | | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| Beamtinnen/Beamte höherer Dienst gesamt | | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| Beschäftigte | E13 | 3 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % |
| Beschäftigte höherer Dienst gesamt | | 3 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % |
| davon Beschäftigte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben | | 2 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % |
| Höherer Dienst bzw. entspr. Entgeltgruppen gesamt | | 3 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % |
| Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte | A10 | 1 | 1 | 100 % | 1 | 1 | 100 % |
| | A12 | 3 | 2 | 67 % | 2 | 2 | 100 % |
| Beamtinnen/Beamte gehobener Dienst gesamt | | 4 | 3 | 75 % | 3 | 3 | 100 % |
| Beschäftigte | E9 | 7 | 7 | 100 % | 7 | 7 | 100 % |
| | E10 | 11 | 8 | 73 % | 8 | 8 | 100 % |
| | E11 | 4 | 1 | 25 % | 2 | 1 | 50 % |
| | E12 | 3 | 2 | 67 % | 1 | 1 | 100 % |
| Außertariflich Beschäftigte | | | | | | | |
| Beschäftigte gehobener Dienst gesamt | | 25 | 18 | 72 % | 18 | 17 | 94 % |
| Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt | | 29 | 21 | 72 % | 21 | 20 | 95 % |
| Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte | A9 | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| Beamtinnen/Beamte mittlerer Dienst gesamt | | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| Beschäftigte | E6 | 30 | 30 | 100 % | 30 | 30 | 100 % |
| | E7 | 2 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| | E8 | 3 | 3 | 100 % | 3 | 3 | 100 % |
| | E9 | 14 | 1 | 7 % | 0 | 0 | 0 % |
| Außertariflich Beschäftigte | | | | | | | |
| Beschäftigte mittlerer Dienst gesamt | | 49 | 34 | 69 % | 33 | 33 | 100 % |
| Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt | | 50 | 34 | 68 % | 34 | 33 | 97 % |
| Auszubildende | | | | | | | |
| Auszubildende Beamte | | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| Auszubildende Beschäftigte | | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| Auszubildende gesamt | | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| INSGESAMT | | 82 | 55 | 67 % | 58 | 53 | 91 % |

Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 01.01.2016 (unbefristet und befristet Beschäftigte, Auszubildende)

| Vorangegangener Planungszeitraum | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|---------------|-------------|--------|---------------|-------------|--------|---------------|------------|--------|---------------|--|
| Technisches Personal | | | in Vollzeit | | | in Teilzeit | | | Beurlaubte | | | |
| gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 1 | 0 | 0 % | 3 | 2 | 67 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 1 | 0 | 0 % | 3 | 2 | 67 % | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 2 | 2 | 100 % | 5 | 5 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 3 | 0 | 0 % | 4 | 2 | 50 % | 7 | 6 | 86 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 2 | 0 | 0 % | 3 | 1 | 33 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 2 | 1 | 50 % | 2 | 1 | 50 % | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 7 | 1 | 14 % | 11 | 6 | 55 % | 14 | 12 | 86 % | 0 | 0 | 0 | |
| 8 | 1 | 13 % | 14 | 8 | 57 % | 15 | 13 | 87 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 12 | 12 | 100 % | 18 | 18 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 2 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 2 | 2 | 100 % | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 14 | 1 | 7 % | 13 | 1 | 8 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 16 | 1 | 6 % | 29 | 15 | 52 % | 20 | 19 | 95 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 16 | 1 | 6 % | 30 | 15 | 50 % | 20 | 19 | 95 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 24 | 2 | 8 % | 47 | 23 | 49 % | 35 | 32 | 91 % | 0 | 0 | 0 % | |

Tabelle 11: Nichtwissenschaftlicher Bereich:

| | | Nichtwissenschaftliches Personal gesamt | | | Verwaltungs-personal | | |
|--|----------------------------|---|--------|---------------|----------------------|--------|---------------|
| | | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil |
| | Besoldungs-/ Entgeltgruppe | | | | | | |
| Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte höherer Dienst gesamt | | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| Beschäftigte | E13 | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| Beschäftigte höherer Dienst gesamt | | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| davon Beschäftigte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben | | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| Höherer Dienst bzw. entspr. Entgeltgruppen gesamt | | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte | A10 | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| | A12 | 1 | 1 | 100 % | 1 | 1 | 100 % |
| Beamtinnen/Beamte gehobener Dienst gesamt | | 1 | 1 | 100 % | 1 | 1 | 100 % |
| Beschäftigte | E9 | 3 | 2 | 67 % | 2 | 2 | 100 % |
| | E10 | 4 | 3 | 75 % | 3 | 2 | 67 % |
| | E11 | 7 | 1 | 14 % | 1 | 1 | 100 % |
| | E12 | 8 | 4 | 50 % | 6 | 4 | 67 % |
| Außertariflich Beschäftigte | | 10 | 9 | 90 % | 10 | 9 | 90 % |
| Beschäftigte gehobener Dienst gesamt | | 29 | 17 | 59 % | 20 | 16 | 80 % |
| Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt | | 32 | 19 | 59 % | 22 | 18 | 82 % |
| Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte | A9 | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| Beamtinnen/Beamte mittlerer Dienst gesamt | | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| Beschäftigte | E2 | 1 | 1 | 100 % | 1 | 1 | 100 % |
| | E3 | 4 | 2 | 50 % | 2 | 2 | 100 % |
| | E4 | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % |
| | E5 | 4 | 1 | 25 % | 1 | 1 | 100 % |
| | E6 | 31 | 31 | 100 % | 31 | 31 | 100 % |
| | E7 | 2 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| | E8 | 2 | 2 | 100 % | 2 | 2 | 100 % |
| E9 | 8 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| Beschäftigte mittlerer Dienst gesamt | | 53 | 38 | 72 % | 37 | 37 | 100 % |
| Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt | | 54 | 38 | 70 % | 38 | 37 | 97 % |
| Auszubildende | | | | | | | |
| Auszubildende Beamte | | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| Auszubildende Beschäftigte | | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| Auszubildende gesamt | | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % |
| INSGESAMT | | 87 | 57 | 66 % | 61 | 55 | 90 % |

Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 01.01.2020 (unbefristet und befristet Beschäftigte, Auszubildende)

| Aktueller Planungszeitraum | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------|---------------|-------------|--------|---------------|-------------|--------|---------------|------------|--------|---------------|--|
| Technisches Personal | | | in Vollzeit | | | in Teilzeit | | | Beurlaubte | | | |
| gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | gesamt | Frauen | Frauen-anteil | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 1 | 0 | 0 % | 2 | 1 | 50 % | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 1 | 1 | 100 % | 2 | 2 | 100 % | 2 | 1 | 50 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 6 | 0 | 0 % | 6 | 1 | 17 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 2 | 0 | 0 % | 5 | 2 | 40 % | 3 | 2 | 67 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 1 | 1 | 100 % | 9 | 8 | 89 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 9 | 1 | 11 % | 14 | 6 | 43 % | 15 | 11 | 73 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 10 | 1 | 10 % | 16 | 7 | 44 % | 16 | 12 | 75 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 2 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 4 | 2 | 50 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 3 | 0 | 0 % | 3 | 0 | 0 % | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 11 | 11 | 100 % | 20 | 20 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 2 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 2 | 2 | 100 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 8 | 0 | 0 % | 4 | 0 | 0 % | 4 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 16 | 1 | 6 % | 22 | 13 | 59 % | 31 | 25 | 81 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 16 | 1 | 6 % | 23 | 13 | 57 % | 31 | 25 | 81 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 | 0 % | |
| 26 | 2 | 8 % | 40 | 20 | 50 % | 47 | 37 | 79 % | 0 | 0 | 0 % | |

**Tabelle 12: Nichtwissenschaftlicher Bereich:
Anzahl der Ausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen,
Beförderungen, Höhergruppierungen**

| Stellen- aus- schrei- bungen | Bewerbungen | | | Einstellungen | | | Beförderungen | | | Höhergruppierungen | | |
|---------------------------------------|-------------|---------------|-------------------|---------------|---------------|-------------------|---------------|---------------|-------------------|--------------------|---------------|-------------------|
| | gesamt | von Frauen | Frauen- anteil | gesamt | von Frauen | Frauen- anteil | gesamt | von Frauen | Frauen- anteil | gesamt | von Frauen | Frauen- anteil |
| 41 | 254 | 141 | 55,5 % | 37 | 13 | 35,1 % | 0 | 0 | 0 % | 3 | 1 | 33,3 % |



Postfach / P.O. Box 3022
88216 Weingarten
Germany



Doggenriedstrasse
88250 Weingarten
Germany



www.rwu.de
info@rwu.de
Facebook: [rw.university](https://www.facebook.com/rw.university)
Instagram: [rw.university](https://www.instagram.com/rw.university)

HfSW
Hochschulföderation
SüdWest

