



Hochschule Karlsruhe  
Technik und Wirtschaft  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

# **Gleichstellungsplan 2017-2021**

**Stand: 31.08.2016**



## Inhalt

<b>1</b>	<b>VORBEMERKUNGEN ZUM INSTRUMENT GLEICHSTELLUNGSPLAN</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT, AKTEURINNEN UND AKTEURE, ZUSTÄNDIGKEITEN</b> .....	<b>4</b>
2.1	SYSTEMATISCHE UMSETZUNG DER CHANCENGLEICHHEIT .....	4
2.2	BETEILIGTE AKTEURINNEN UND AKTEURE .....	5
2.3	ENTLASTUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN .....	5
2.4	MITTELEINSATZ .....	6
<b>3</b>	<b>CHANCENGLEICHHEITZIELE</b> .....	<b>6</b>
3.1	BESTANDSAUFNAHME UND BEWERTUNG DES VORANGEGANGENEN PLANUNGSZEITRAUMS .....	6
3.1.1	<i>Wissenschaftlicher Bereich</i> .....	6
3.1.2	<i>Nichtwissenschaftlicher Bereich</i> .....	11
3.2	VEREINBARKEIT VON BERUF BZW. STUDIUM UND FAMILIE .....	11
3.2.1	<i>Geplante Weiterentwicklung der Vereinbarkeit</i> .....	11
3.2.2	<i>Kinderbetreuung</i> .....	11
3.2.3	<i>Wissenschaftlicher Bereich</i> .....	12
3.2.4	<i>Nichtwissenschaftlicher Bereich</i> .....	12
3.3	BESTIMMUNG VON ENTWICKLUNGSZIELEN .....	12
3.3.1	<i>Wissenschaftlicher Bereich</i> .....	12
3.3.2	<i>Nichtwissenschaftlicher Bereich</i> .....	13
3.3.3	<i>Besetzung von Leitungspositionen und Gremien</i> .....	13
3.3.4	<i>Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie</i> .....	13
3.3.5	<i>Steigerung der Gender-Kompetenz und Anwendung von Gender Mainstreaming</i> .....	13
3.3.6	<i>Angemessene Repräsentanz von Frauen in Öffentlichkeitsarbeit und Hochschulmarketing</i> .....	13
<b>4</b>	<b>UMSETZUNGSSTRATEGIE</b> .....	<b>14</b>
4.1	ÜBERGEORDNETE MAßNAHMEN .....	14
4.1.1	<i>Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie</i> .....	14
4.1.2	<i>Erhöhung der Sicherheit</i> .....	14
4.1.3	<i>Karriereförderung und Qualifizierungsprogramme</i> .....	15
4.1.4	<i>Steigerung der Gender-Kompetenz und Anwendung von Gender Mainstreaming</i> .....	15
4.1.5	<i>Frauenförderung</i> .....	15
4.1.6	<i>Angemessene Repräsentanz von Frauen in Öffentlichkeitsarbeit und Hochschulmarketing</i> .....	15
4.1.7	<i>Imagewandel zu einer für Frauen attraktiven Hochschule</i> .....	15
4.2	MAßNAHMEN IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH .....	16
4.2.1	<i>Erhöhung des Anteils der Professorinnen</i> .....	16
4.2.2	<i>Gewinnung von weiblichen Lehrbeauftragten</i> .....	16
4.2.3	<i>Anwerbung von akademischen Mitarbeiterinnen</i> .....	16
4.2.4	<i>Kontinuierlicher Ausbau der Anzahl an Studentinnen</i> .....	17
4.3	MAßNAHMEN IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH .....	17
4.3.1	<i>Maßnahmen bei Stellenausschreibungen</i> .....	17
4.3.2	<i>Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen</i> .....	17
4.3.3	<i>Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen</i> .....	17
<b>5</b>	<b>BESETZUNG VON GREMIEN</b> .....	<b>17</b>
<b>6</b>	<b>KONTAKTDATEN</b> .....	<b>17</b>



<b>7</b>	<b>ANHÄNGE .....</b>	<b>18</b>
7.1	WISSENSCHAFTLICHER BEREICH (TABELLEN 1-3) .....	18
7.2	NICHTWISSENSCHAFTLICHER BEREICH (TABELLEN 4-5).....	18



## 1 Vorbemerkungen zum Instrument Gleichstellungsplan

Gemäß § 4 Absatz 5 in Verbindung mit § 7 Absatz 1 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes (LHG) stellt die Hochschule im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung für die Dauer von fünf Jahren einen Gleichstellungsplan auf. Der Gleichstellungsplan betrifft das gesamte hauptberuflich tätige Personal der Hochschule, also auch das nichtwissenschaftliche Personal.

## 2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Die Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft ist mit ca. 8.500 Studierenden, über 200 Professorinnen und Professoren in sechs Fakultäten, knapp 480 akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Auszubildenden in Verwaltung und Technik eine der größten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg. Etwa 75 % der Studierenden werden in schwerpunktmäßig ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen ausgebildet.

Eine Folge des technischen Schwerpunkts ist der niedrige Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal und an den Studierenden in rein ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen. Die Hochschule ist bemüht, den Frauenanteil in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen zu erhöhen.

Zur Erfüllung des im Landeshochschulgesetz Paragraph 4, Absatz 1 formulierten Auftrags, legt die Hochschule Ziele fest und beschließt die in diesem Gleichstellungsplan als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans (SEP) genannten Maßnahmen als Richtlinie für ihr Handeln und als Empfehlung an ihre Organe, Einrichtungen und Mitglieder. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin unterstützen die Hochschule bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.

### 2.1 Systematische Umsetzung der Chancengleichheit

Die Realisierung der Gleichstellung obliegt der Hochschulleitung, insbesondere dem Rektor, der von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin unterstützt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin üben das Amt der Gleichstellungsbeauftragten im Nebenamt aus. Sie verfolgen die Erreichung der im Gleichstellungsplan formulierten Ziele und stimmen die Durchführung weiterer Maßnahmen mit der Hochschulleitung ab.

Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit können auf allen Ebenen entstehen, die Entscheidung darüber erfolgt in den verantwortlichen Gremien, ihre Umsetzung wird von den zuständigen Stellen realisiert. So kann eine Initiative vom Rektorat über den Senat in die Fakultäten hineingetragen werden, oder sie entsteht in der Studierendenschaft und wird über den Senat dem Rektorat zur Kenntnis gebracht. Beispiele hierfür sind

1. TeamUP: Mentoringprogramm von Studierenden für Studierende  
Initiative: Studentinnen  
Umsetzung: Studentinnen und Gleichstellungsbeauftragte
2. Einführung neuer, für Frauen attraktiver Studiengänge  
Initiative: Dekanat  
Umsetzung: Studienkommission, Senat, Hochschulrat
3. Einrichtung eines Wickelraums für studentische Eltern (geplant, noch nicht umgesetzt)  
Initiative: AStA  
Umsetzung: zuständiges Rektoratsmitglied
4. Schülerinnenprogramme  
Initiative: Stabsstelle für Schulkontakte  
Umsetzung: Stabsstelle und Mitarbeitende in den Fakultäten.

Über die jährliche Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten an den Senat hinaus informiert die Gleichstellungsbeauftragte in jeder Senatssitzung über Gleichstellungsthemen wie z. B. aktuell geplanten Aktionen sowie über den Verlauf und die Ergebnisse von Maßnahmen. Die regelmäßige Berichterstattung im Senat ist ein gutes Instrument, um das Thema der Chancengleichheit in der Hochschule auch auf Leitungsebene präsent zu halten. Einzelankündigungen und Mitteilungen der Gleichstellungsbeauftragten an alle Mitglieder der Hochschule führen zu einer weiteren Sensibilisierung für die Unterrepräsentanz der Frauen in den technischen Fächern an der Hochschule Karlsruhe. Wichtige Ergebnisse der Auseinandersetzung sind z. B. die Neukonzeption von Studiengängen zur Erhöhung des Studentinnenanteils, Durchführung von Veranstaltungen zu Genderaspekten sowie Veranstaltungen zur Förderung von Professorinnen.



## 2.2 Beteiligte Akteurinnen und Akteure

Folgende Akteure wirken bei der Umsetzung der Chancengleichheitsinitiativen mit:

Rektorat, insbesondere Rektor	Gleichstellung ist ein Aufgabenbereich, der dem Rektor zugeordnet ist. In „Campusleben“, dem Bericht des Rektorats, erfolgt jährlich eine Darstellung der Situation der im akademischen Bereich tätigen Frauen und der Studentinnen an der Hochschule sowie der durchgeführten Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung.
Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin	Sie unterstützen die Hochschule bei der Durchsetzung der Chancengleichheit.
Senat	Der Senat achtet bei der Verabschiedung von Satzungen und den Entscheidungen zu Stellenausschreibungen auf Herstellung der Chancengleichheit. Um das Thema Gleichstellung bei den Senatsmitgliedern präsent zu halten, informiert die Gleichstellungsbeauftragte in jeder Senatsitzung zu gleichstellungsrelevanten Themen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Senat stimmberechtigt.
Ansprechpartner für sexuelle Belästigung	Janine Schwienke und Prof. Hans-Peter Voss
Antidiskriminierungsbeauftragter	Prof. Dr. Michael Tewes und Belal Said
GÖM	Die Geschäftsstelle für Öffentlichkeitsarbeit und Marketing (GÖM) und die in den einzelnen Fakultäten und Einrichtungen in der Pressearbeit Tätigen achten auf die angemessene Repräsentanz und Darstellung von Frauen in Wort und Bild.
Stabsstellen / Gremien	Verschiedene Stabsstellen, wie die Stabsstelle für Schulkontakte, und Gremien, wie Senat und Hochschulrat, unterstützen die Durchführung von Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit.
Dekanate und Studienkommissionen	Die Dekanate nehmen Anregungen zur Neu- und Weiterentwicklung von Studiengängen hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils auf. Die Beratung und Entscheidung über die Gestaltung der Studieninhalte und Studienschwerpunkte erfolgt in den Studienkommissionen und schließlich im Senat.
Personalabteilung und studentische Abteilung	Diese Abteilungen unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren, bei der Kontaktaufnahme zu Studentinnen und akademischen Mitarbeiterinnen und bei der Erstellung der Rechenschaftsberichte.
Berufungskommission	Die Berufungskommissionen wissen, dass sie ein besonderes Augenmerk auf die Bewerbungen von Frauen haben müssen. Seit April 2014 hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Stimme in jeder Berufungskommission.
Hochschulrat	Seit April 2014 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Stimme an den Hochschulratssitzungen teil.

## 2.3 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an dieser Hochschule gleichzeitig auch die Beauftragte für Chancengleichheit. Mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Funktionszulage verbunden. Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt ab dem Wintersemester 2016/17 mit insgesamt 8 Semesterwochenstunden. Außerdem wird für die Gleichstellung (insbesondere für Berichte und Anträge) eine angemessene Unterstützung in Abstimmung mit dem Rektor sichergestellt.



### **Mitteleinsatz**

Für administrative Aufgaben ist den Gleichstellungsbeauftragten eine 25 %-ige Verwaltungsstelle zugeordnet. Des Weiteren verfügen die Gleichstellungsbeauftragten über ein Budget, mit dem beispielsweise Kosten für wissenschaftliche Hilfskräfte, Ausstattung und Workshops bestritten werden. Die Hochschule finanziert darüber hinaus die Personalkosten zur Organisation und Durchführung von Schülerinnenprogrammen in Ergänzung zu den eingeworbenen Drittmitteln. Sie vergibt den Gleichstellungspreis in Höhe von 5.000 Euro (pro Person max. 2.000 Euro) zur Prämierung von Initiativen, die für ein herausragendes nachhaltiges Engagement im Bereich Frauen fördernder Maßnahmen stehen. Sie vergibt darüber hinaus jährlich einen Preis an die beste Absolventin.

### **3 Chancengleichheitsziele**

Im Folgenden wird ausgeführt, wie sich die Hochschule unter Gleichstellungsaspekten seit 2012 entwickelt hat. Es werden insbesondere qualitative Ziele betrachtet.

#### **3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums**

In der Hochschule ist das Thema Gleichstellung präsent.

##### **3.1.1 Wissenschaftlicher Bereich**

###### **Frauenanteile**

Die verantwortlichen Mitglieder der Hochschule sehen die Erschließung des Potenzials an Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Bereichen als notwendig an und möchten einen Beitrag zur Chancengleichheit leisten.

Im vorangegangenen Planungszeitraum wurden Maßnahmen durchgeführt, um die im Gleichstellungsplan genannten Ziele zu erreichen. Dies hat zu den im Folgenden beschriebenen Ergebnissen auf den verschiedenen Graduierungs- und Qualifizierungsstufen sowie bei Positionen im wissenschaftlichen Dienst und Entscheidungsgremien geführt.

### 3.1.1.1 Professorinnen

Der Anteil der Professorinnen hat sich von 2012 bis 2016 von 10,9 % auf 11,9 % erhöht, siehe Abbildung 1. Er erreichte einen Höchststand von 11,9 % im Jahr 2016.

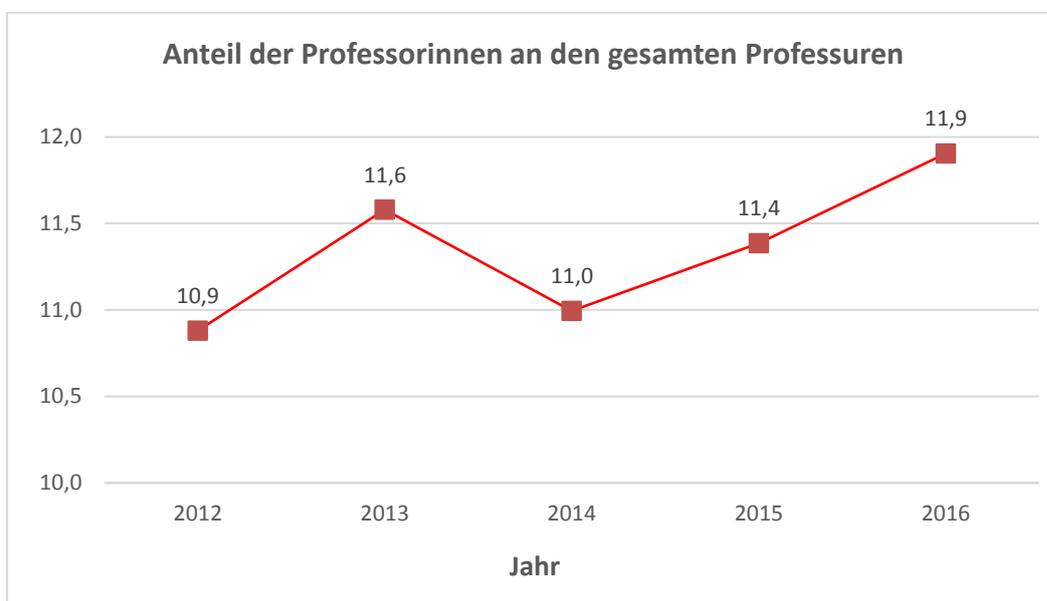


Abbildung 1: Anteil der Professorinnen an den gesamten Professuren<sup>1</sup>

Das Ziel von 15,3 % Professorinnen wurde nicht erreicht.

Zwischen 2012 und 2016 haben sich die Anteile der Frauen an den Bewerbungen wie in Abbildung 2 gezeigt entwickelt.

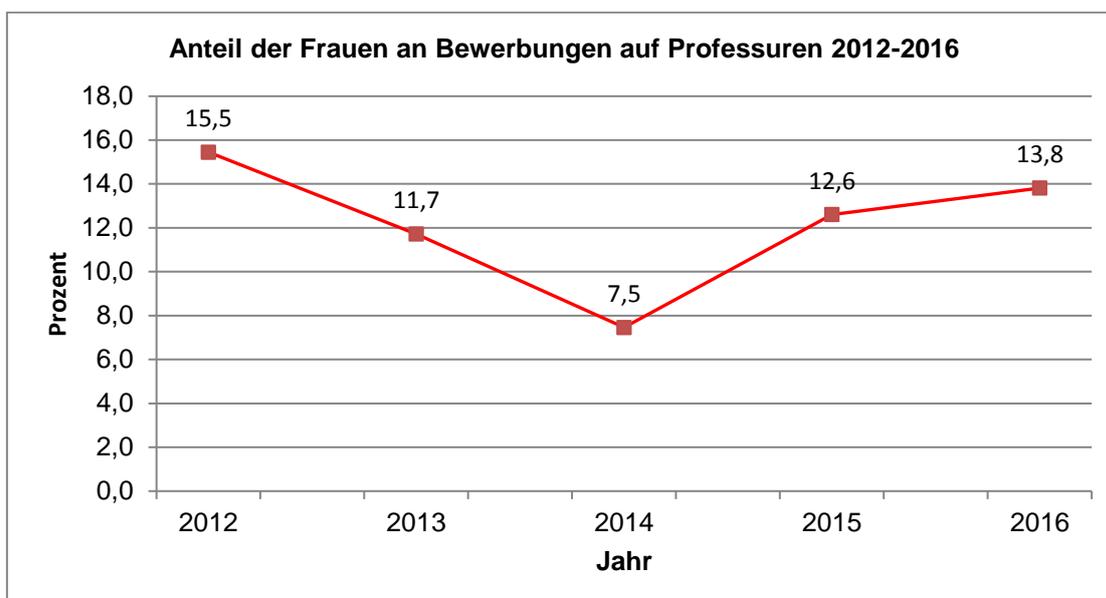


Abbildung 2: Entwicklung der Anteile der Frauen an den Bewerbungen

Mit dem Ziel, die Zahl der Bewerberinnen zu steigern, veröffentlicht die Hochschule Karlsruhe die ausgeschriebenen Professuren zusätzlich in den Datenbanken der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen in Baden-Württemberg (LaKoF) und des Center of Excellence Wo-

<sup>1</sup> Daten jeweiliges zum Ende des Sommersemesters (31.8.) eines Jahres.



men and Science (CEWS) sowie einer schweizerischen Wissenschaftlerinnendatenbank. Je nach Anzahl der Abonentinnen für die verschiedenen Fachgebiete in den Datenbanken werden pro Ausschreibung zwischen 20 und 140 automatische E-Mails mit Hinweis auf die ausgeschriebene Professur versendet. Die Hochschule nutzt das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm und informiert geeignete weibliche Lehrbeauftragte über Ausschreibungen.

Alle Ausschreibungen enthalten den Hinweis, dass die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und ihre Stellvertreterin kontaktiert werden können. Dies wird in vielen Fällen von den Bewerberinnen genutzt und gibt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin die Gelegenheit, die Bewerberinnen auf das Verfahren vorzubereiten. Eine umfangreiche Vorbereitung auf Berufungsverfahren bietet das jährliche Seminar „Perspektive Hochschulprofessorin“ der LaKoF, bei dem die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Karlsruhe aktiv beteiligt ist.

#### Kritische Bewertung:

16,2 % der W2-Listenplätze und 0 % der W3-Listenplätze gingen an Frauen. Dies liegt bei W2 über und bei W3 unter dem Anteil an den Bewerbungen (13,7 % und 4,1 %). Bezieht man die Anzahl der Listenplätze auf die Bewerbungen, so liegt der Prozentsatz bei den Männern bei 7,1 % und bei den Frauen bei 8,75 %.

4,5 % der Bewerber und 5,1% der Bewerberinnen wurden berufen. Damit sind Berufungen von Frauen bezogen auf die Zahl der Bewerberinnen etwas häufiger, als dies bei Männern der Fall ist.

Das heißt, der Frauenanteil kann steigen, wenn die Anzahl der Bewerbungen von Frauen steigt oder der Prozentsatz der Berufungen gemessen an den Bewerbungen von Frauen noch deutlicher über dem Prozentsatz bei den Männern läge. Die Bereitschaft, in Berufungskommissionen Bewerbungen von Frauen besonders zu beachten, ist vorhanden.

#### 3.1.1.2 Akademische Mitarbeiterinnen

Wie in Tabelle 1 zu erkennen, liegt der Anteil der Frauen unter den Akademischen Mitarbeitern bei fast 27 %, in einigen Fakultäten bei fast 40 %. Die ingenieurwissenschaftliche Fakultät für Maschinenbau und Mechatronik (MMT) hat jedoch nur ca. 12 % Frauen. Das Institut für Fremdsprachen beschäftigt fast nur Frauen und auch in den Einrichtungen, deren Fokus auf der Beratung liegt, wie dem Competence Center und Studienberatung, ist der Anteil sehr hoch. Dagegen liegt er beim Informationszentrum, das vorwiegend Informatiker/innen beschäftigt, nur bei 13 %.

Fakultät / Institut	Anteil Akademische Mitarbeiterinnen 2016 (%)
AB	40,0
EIT	22,0
IMM	39,4
IWI	34,8
MMT	12,3
W	39,1
IFS	86,7
IZ	13,3
CC	72,0
GHD	0,0
ÖBP	40,0
IMP	12,0
IAF	19,4
Gesamt	26,7

Tabelle 1: Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen in den Fakultäten und Einrichtungen

### Kritische Bewertung:

Es ist klar zu erkennen, dass die Anteile der Frauen im akademischen Personal in den MINT-Bereichen noch zu ausgewogenen Verhältnissen gesteigert werden müssten.

#### 3.1.1.3 Promovierende

Von 2012 bis 2016 ist die Zahl der Promovierenden in Kooperation mit Universitäten von 46 auf 75 Personen gewachsen<sup>2</sup>. Der Anteil der Promovendinnen hat sich von 2012-2016 von 15,2 % (39 Männer, 7 Frauen) auf 22,7 % (58 Männer und 17 Frauen) entwickelt.

### Kritische Bewertung:

Bezogen auf die MINT-Fächer ist ein Frauenanteil von 22,7 % an den Promovierenden angemessen. Allgemein müsste der Anteil aber erhöht werden, insbesondere in Hinblick darauf, dass die Forschung zukünftig an den Hochschulen für Angewandte Forschung einen deutlich größeren Stellenwert bekommt.

#### 3.1.1.4 Studentinnen

Der Anteil der Studentinnen an den Studierenden lag am 31.08.2016 bei 26,6 %. Wie in Abbildung 3 zu erkennen, ist er kontinuierlich gestiegen.

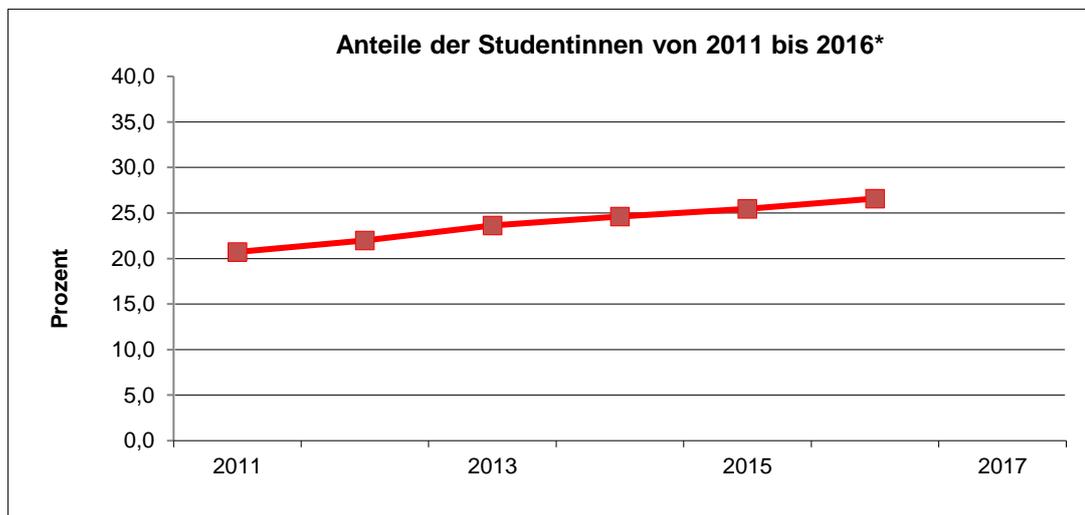


Abbildung 3: Anteile der Studentinnen in den Jahren 2012 bis 31.08.2016<sup>3</sup>

Offensichtlich ist, dass der Anteil der Studentinnen in Studiengängen, die Frauen thematisch ansprechen, gestiegen ist. Das beste Beispiel ist der Studiengang Medien- und Kommunikationsinformatik mit einer Steigerung von 33 % auf 37 % Frauen. Er liegt damit auch deutlich über dem Schnitt der anderen Informatik-Studiengänge.

In den Masterstudiengängen lag der Anteil der Studentinnen in 2016 bei 27,9 %, dies ist eine Steigerung von 2 Prozentpunkten zum Vorjahr. Auch hier bestätigt sich das hohe Interesse für Internationales Management (80 %), Architektur (67,4 %) und Kommunikation und Medienmanagement (57,8 %). Beachtenswert ist auch der Anteil von 49,7 % im Masterstudiengang Baumanagement. Der neu eingerichtete Tricontinental Master in Global Studies hat auf Anhieb einen Anteil von 65,5 % Studentinnen erreicht.

Um das Interesse von Schülerinnen für die Hochschule, insbesondere für die ingenieurwissenschaftlichen Fächer zu gewinnen bzw. zu verstärken, werden verschiedene Schülerinnenprogramme durchgeführt. Von 2005 bis 2010 beteiligte sich die Hochschule gemeinsam mit Südwestmetall, dem Netzwerk F.I.T. (Frauen.Innovation.Technik) Baden-Württemberg und Siemens Karlsruhe an der Technik-Abenteuer-Woche für Schülerinnen. Die Physiklabors „Spannendes Licht“ und „Kristallwachstum“ wurden von 2009 bis 2011 innerhalb des Projekts „Forsche Schülerinnen forschen“ durchgeführt, das

<sup>2</sup> Stand: jeweils zum 31.12.

<sup>3</sup> Die Daten wurden jeweils zum 31.08. eines Jahres erhoben, der Erhebungszeitpunkt 31.08.2011 fällt nicht in den aktuellen Berichtszeitraum.



gemeinsam mit der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe angeboten und vom MWK und der Bundesagentur für Arbeit gefördert wurde. Das Physiklabor „Spannendes Licht“ wird weiterhin in Kooperation mit dem BeoNetzwerk angeboten. Seit 2002 engagiert sich die Hochschule beim Probestudium, das vom Netzwerk F.I.T. initiiert wurde. Aufgrund der zunehmenden Nachfrage von Eltern und Schülern öffnete die Hochschule 2008 das Angebot auch für männliche Interessenten. Im Durchschnitt sind 40 % der Probestudierenden Frauen. Die Hochschule beteiligt sich zudem an zwei Schüler-Ingenieur-Akademien (SIA), einem Kooperationsmodell von Schule, Hochschule und Wirtschaft. Bei der SIA I, dessen Lehrplan die Hochschule seit deren Gründung 2003 zu großen Anteilen bestreitet, ist eine der beiden Kooperationsschulen das St. Dominikus Mädchengymnasium in Karlsruhe. Am Girls' Day beteiligt sich die Hochschule mit umfangreichen Beiträgen seit 2002 (mit einer Pause von 2008 bis 2012). Die Roberta®-Kurse zum Bauen und Programmieren von Robotern gehören zum laufenden Angebot der Hochschule.

	2012	2013	2014	2015	2016
<b>AB</b>	31,9	33,3	35,1	35,5	37,0
<b>EIT</b>	8,2	9,1	9,1	10,7	11,1
<b>G/IMM</b>	38,4	40,4	43,0	44,7	46,6
<b>IWI</b>	10,5	12,9	14,1	14,0	15,9
<b>MMT</b>	4,9	5,3	6,0	6,6	7,3
<b>W</b>	44,4	45,2	44,8	45,3	45,2
<b>Gesamt</b>	<b>22,0</b>	<b>23,6</b>	<b>24,6</b>	<b>25,5</b>	<b>26,6</b>

Tabelle 2: Anteile der Studentinnen in den Fakultäten

### Kritische Bewertung:

Die Hochschule ist bemüht, durch eine Kommunikation der Curricula, die den Interessen der Frauen stärker entgegenkommt, die Studiengänge für Frauen interessant zu machen. Zudem bemüht sie sich um eine attraktive Benennung von Studiengängen beziehungsweise Vertiefungsrichtungen, etwa im Fall des zum Wintersemester 2012/13 eingeführten Studiengangs Medien- und Kommunikationsinformatik. In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen sind in dieser Hinsicht noch nicht alle Potenziale genutzt, um auch dort die Frauenanteile zu erhöhen.

#### 3.1.1.5 Frauen in Leitungspositionen und Gremien

Unter Leitungspositionen werden hier Positionen in der Hochschulleitung, in den Dekanaten (auch Stellvertretung) und in der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen verstanden. Es gibt 42 solcher Positionen, die 36 Männer und 6 Frauen innehaben. Der Anteil der Frauen in Leitungspositionen beträgt demnach 14,3 %.<sup>4</sup>

Der Hochschulrat besteht aus 9 externen Mitgliedern. Davon sind 4 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 44,4 %. Bei der letzten Wahl 2016 wurde der Hochschulrat weitgehend neu besetzt, insbesondere konnten erfreulicherweise vier Frauen benannt werden.

Der Senat der Hochschule besteht aus 25 Mitgliedern, von denen 7 Frauen sind. Dies sind 28 %. Der Anteil der weiblichen Mitglieder in Beratungsgremien der Fakultäten reicht von 8,2 % bis 36,8 %. Im Kuratorium der Hochschule sind momentan unter 43 Mitgliedern inklusive Vorstand und Ehrenkuratoren 6 Frauen, dies sind 14,0 %.

#### Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Professorinnen der Hochschule Karlsruhe beteiligen sich jährlich an dem von der LaKof organisierten Seminar „Perspektive Hochschulprofessorin“.

Die Hochschule beschäftigt jedes Semester Mathilde-Planck-Lehrbeauftragte.

<sup>4</sup> bei den vorliegenden Zahlen wurden alle Mitglieder des Rektorats/Dekanats gezählt und alle wissenschaftlichen Einrichtungen nach Grundordnung.



### **Repräsentanz von Frauen in Öffentlichkeitsarbeit und Hochschulmarketing**

In den bildlichen Darstellungen der Hochschule ist eine paritätische Repräsentanz von Frauen und Männern weitgehend realisiert. Der allgemeine Schriftverkehr ebenso wie die Ordnungen und Satzungen sind allerdings immer noch vorwiegend in der männlichen Sprachform formuliert, lediglich mit dem Hinweis, dass dies aus Gründen der Lesbarkeit geschehe und Frauen sich ebenfalls angesprochen fühlen sollen.

Damit Frauen durch Nennung der weiblichen Form stärker in den Fokus rücken, gibt es eine Handreichung zur „fairen“ Sprache, die an alle Mitglieder der Hochschule mit der Bitte, diese anzuwenden, verteilt wird. Hierin sind Empfehlungen zur gleichberechtigten Verwendung der männlichen und weiblichen Formen, mit anschaulichen Beispielen angereichert, enthalten.

#### **3.1.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich**

Bei dem zu berücksichtigenden Personal beläuft sich der Anteil der Frauen auf 64 %. Hierbei sind die beurlaubten Personen eingeschlossen. Im höheren Dienst liegt der Anteil der Frauen bei 50 %. Die Repräsentanz der beschäftigten Frauen im gehobenen Dienst liegt bei 66 %, dem mittleren Dienst sind 65 % der Mitarbeiterinnen zuzuordnen. Der Anteil der Frauen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen liegt bei 30 %.

Die weiteren Angaben, wie die Voll- oder Teilzeitarbeit der Beschäftigten, die befristeten Beschäftigungsverhältnisse, die Anzahl der beurlaubten Mitarbeiter, der Funktionsstelleninhaber sowie der Auszubildenden ergeben sich aus dem angeschlossenen Datenteil.

#### **Kritische Bewertung:**

Der Frauenanteil an der Hochschule im nichtwissenschaftlichen Bereich beträgt insgesamt 64 %. Ohne spezifischere Betrachtung der Beschäftigungsstruktur läge nach dem ChancenG somit keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Auch bei der Unterscheidung nach Laufbahngruppen ist keine Unterrepräsentanz zu erkennen, wogegen eine Unterrepräsentanz im Bereich der Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen besteht.

### **3.2 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie**

Die Hochschule ist seit 2010 Mitglied im Karlsruher Bündnis für Familie und engagiert sich durch Teilnahme an verschiedenen „runden Tischen“ für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium.

#### **3.2.1 Geplante Weiterentwicklung der Vereinbarkeit**

Ziel der Hochschule ist, im Rahmen der Möglichkeiten und des jeweiligen Bedarfs, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln. Die Lebens- und Arbeitswelt sollte so aufeinander abgestimmt werden können, dass Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben für Angehörige – seien es Kinder, Pflegebedürftige oder Ältere – beide Lebensbereiche leichter in Einklang bringen können. Damit erhöht sich die Motivation und Arbeitszufriedenheit.

#### **3.2.2 Kinderbetreuung**

Im Rahmen der Aktion „Kinderland Baden-Württemberg“ hat die Hochschule gemeinsam mit der Pädagogischen Hochschule 2008 die Einrichtung zweier Kindertagesstätten in unmittelbarer Nähe durch einen privaten Träger initiiert. In diesen Kindertagesstätten stehen bis zu zehn Plätze für Kinder des Personals der kooperierenden Hochschulen zur Verfügung. Von 2012 bis Ende 2016 haben insgesamt fünf Familien unserer Hochschule die Einrichtungen genutzt.

Darin enthalten sind zwei Familien, von denen jeweils zwei Kinder untergebracht werden konnten.



### **3.2.3 Wissenschaftlicher Bereich**

Mit einem Männeranteil von knapp 90 % bei den Professoren, 67,5 % bei den akademischen Mitarbeitern und knapp 74 % bei den Studierenden ist die (überwiegend technisch ausgerichtete) Hochschule männlich geprägt. Die Hochschule ist allerdings darum bemüht, dass im Arbeits- und Studenumfeld die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern hergestellt wird.

Die Hochschule ist auch bei der Verbesserung der Betreuung von Kindern studentischer Eltern aktiv. Hier arbeitet sie eng mit dem Studierendenwerk Karlsruhe zusammen, um den ca. 9 % Studierenden mit Kindern Betreuungsplätze zu bieten.

Bzgl. Betreuung studentischer Eltern gibt es ganz aktuell eine Kooperation zwischen der Caritas und der PH / HsKA / DHBW über insgesamt 10 KiTa-Plätze für Kinder von 1-3 Jahren studentischer Eltern.

### **3.2.4 Nichtwissenschaftlicher Bereich**

Der Rahmen für eine flexible Arbeitszeit wird durch die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit vom 1. Oktober 2016 vorgegeben. Diese ermöglicht eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten, sodass die Beschäftigten auch ihre familiären Belange besser mit ihren beruflichen Verpflichtungen in Einklang bringen können.

## **3.3 Bestimmung von Entwicklungszielen**

Den Personalbereich betreffend gehören die Professorinnen und die akademischen Mitarbeiterinnen in den Geltungsbereich der Gleichstellung, die Mitarbeiter in Verwaltung und Technik in den Geltungsbereich der Chancengleichheit.

Im Folgenden sind die geplanten Entwicklungsziele aufgeführt.

### **3.3.1 Wissenschaftlicher Bereich**

Die Hochschule sieht die weitere aktive Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich für sich als zentralen Bereich zur Erzielung der Chancengleichheit.

#### **3.3.1.1 Anteil der Professorinnen**

Die Hochschule möchte den Anteil der Professorinnen erhöhen, um möglichst ausgewogene Verhältnisse zu erreichen. Die Fakultäten planen innerhalb des Geltungszeitraums die in Tabelle 1c im Anhang gezeigten Anteile von Frauen an Professuren.

#### **3.3.1.2 Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen**

Die Fakultäten, in denen der Anteil der Frauen am akademischen Personal bei ca. 50 % liegt, wollen den Anteil halten, die beiden ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten wollen 20 % erreichen. Insgesamt ergibt sich damit ein geplanter Anteil von nahezu 40 %.



### 3.3.1.3 Anteil der Studentinnen

Tabelle 3 zeigt den Anteil der Studentinnen in den Fakultäten zum derzeitigen Zeitpunkt.

				Ant. Studentinnen %
Fakultät	alle	Weibl.	Männl	
AB	1282	474	808	37,0
EIT	1191	133	1058	11,2
IMM	851	397	454	46,7
IWI	1333	212	1121	15,9
MMT	1641	120	1521	7,3
W	1767	798	969	45,2
EZ	112	40	72	35,7
<b>Gesamt</b>	<b>8177</b>	<b>2174</b>	<b>6003</b>	<b>26,6</b>

Tabelle 3: Anteil der Studentinnen in 2016<sup>5</sup>

### 3.3.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Die Hochschule sieht eine ausgewogene Stellenbesetzung für sich als zentralen Bereich zur Erzielung der Chancengleichheit. Für eine ausgewogene Besetzung von Leitungsfunktionen ist eine Förderung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Frauen in Form von Schulungen und Coaching-Angeboten auch für Beschäftigte in Teilzeit und mit befristeten Arbeitsverhältnissen zu prüfen.

### 3.3.3 Besetzung von Leitungspositionen und Gremien

Die Hochschule strebt einen Anteil von Frauen in den Leitungspositionen an, der ihrem prozentualen Anteil an den Mitgliedern der Hochschule entspricht. Um das Ziel zu erreichen, soll aktiv darauf hingewirkt werden, dass die Zahl der Kandidatinnen, die sich zur Wahl zur Verfügung stellen, erhöht wird.

Um im Senat den Anteil der Frauen zu erhöhen, müsste die Anzahl der Frauen bei den Dekanen, den Professoren/Professorinnen und den Studierenden steigen.

### 3.3.4 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Die Hochschule verpflichtet sich, das Arbeitsumfeld der Beschäftigten an deren Bedürfnisse anzupassen, soweit es die dienstlichen Erfordernisse erlauben, sodass diese bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden.

#### Flexible Arbeitsmodelle

Die Hochschule plant, Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitsmodellen zu prüfen und, wo möglich, exemplarisch umzusetzen und zu evaluieren.

### 3.3.5 Steigerung der Gender-Kompetenz und Anwendung von Gender Mainstreaming

Die Gender-Kompetenz ist ein wichtiger Baustein für die Berücksichtigung und Umsetzung gendersensibler und gendergerechter Ansätze an der Hochschule. Ziel ist es, diese auf allen Ebenen der Hochschulprofessionellen auszubauen. Mittel- bis langfristiges Ziel ist die durchgängige Anwendung von Gender Mainstreaming.

### 3.3.6 Angemessene Repräsentanz von Frauen in Öffentlichkeitsarbeit und Hochschulmarketing

Die paritätische Repräsentanz von Männern und Frauen in den bildlichen Darstellungen wird aufrechterhalten. In allen Werbematerialien wird eine möglichst geschlechtsneutrale Sprache verwendet.

<sup>5</sup> Daten betreffen jeweils das Ende des Sommersemesters (31.8.) eines Jahres.



## **4 Umsetzungsstrategie**

Im Folgenden sind die Maßnahmen zur Erreichung der zuvor genannten Ziele in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern beschrieben.

### **4.1 Übergeordnete Maßnahmen**

#### **4.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie**

Die Hochschule ist bestrebt, die Beschäftigungsverhältnisse und die Organisation des Studiums so zu gestalten, dass Elternschaft und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit den Anforderungen des Studiums und der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind.

1. Die Hochschule informiert ihre Mitglieder über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten von Freistellungen.
2. Sitzungstermine und -dauern von Gremien, Ausschüssen und Kommissionen werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie sich mit den familiären Aufgaben bzw. mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lassen.
3. Die Hochschule wendet die in den Prüfungsordnungen festgelegten Regelungen für Mütter und Studierende mit Kindern an. Anträge auf Verlängerung der Prüfungsfristen, auf Wahrnehmung von Mutterschutzzeiten und Elternzeit werden von den Prüfungskommissionen zügig entschieden.
4. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

#### **Flexibilisierung der Arbeitsmodelle und der Studienabläufe**

Die Hochschule strebt insbesondere für Personen mit Familienaufgaben an, die Arbeitsmodelle zu flexibilisieren, sofern die betrieblichen Abläufe es zulassen.

1. Teilzeitprofessuren sollen weiterhin ermöglicht werden.
2. Teilzeitbeschäftigten sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt werden wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen, soweit die Leitungsfunktion auch in Teilzeit erfüllt werden kann.
3. Auf Antrag der Beschäftigten wird eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeiten über die gleitende Arbeitszeit hinaus eingeräumt, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird beteiligt, wenn beabsichtigt ist, dem Antrag nicht statt zu geben.
4. Akademischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen soll unter bestimmten Umständen die Möglichkeit geboten werden, Tätigkeiten im „Home Office“ ausführen zu können. Voraussetzungen sind, dass die Tätigkeit keine Präsenz an der Hochschule erfordert und im Rahmen der betrieblichen Gerechtigkeit sichergestellt ist, dass die Leistungserbringung wie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an der Hochschule garantiert und dokumentiert werden kann.
5. Reduzierung der Arbeitszeiten bei der Pflege naher Angehöriger.

#### **4.1.2 Erhöhung der Sicherheit**

1. Die Hochschule baut vorbeugende Maßnahmen aus, um die Sicherheit ihrer weiblichen Mitglieder zu gewährleisten.
2. Die Hochschule plant, Frauenparkplätze am Haupteingang der Hochschule (Moltkestraße) zu etablieren.
3. Die Hochschule setzt sich ein für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Hochschulmitglieder, insbesondere auch den Schutz vor sexueller Belästigung. Es wird darauf geachtet, dass sexistische Werbung in allen Veröffentlichungen der Hochschule vermieden wird.



#### **4.1.3 Karriereförderung und Qualifizierungsprogramme**

1. Es werden spezielle Veranstaltungen für Studentinnen in den Bereichen IT-Grundlagen, Selbstbehauptung und Durchsetzungsfähigkeit angeboten.
2. Es sollen verstärkt Veranstaltungen zur beruflichen Weiterqualifizierung für Frauen, insbesondere für Hochschulabsolventinnen, die nach längerer Familienpause den Wiedereinstieg in den Beruf suchen, in Zusammenarbeit mit vorhandenen Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden. Diese sollen auch Männern offenstehen.
3. Es werden Seminare zu Gender-Themen und zu Gender Mainstreaming angeboten.

#### **4.1.4 Steigerung der Gender-Kompetenz und Anwendung von Gender Mainstreaming**

Um die strukturelle Verankerung der Chancengleichheitsinitiativen zu verstetigen, ergreift die Hochschule Maßnahmen zur Erweiterung der Gender-Kompetenz.

1. Ab Januar 2017 wird eine Kommission für faire Chancen an der Hochschule etabliert. Die Kommission ist als Gleichstellungskommission ein beratender Senatsausschuss zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten. Sie hat das Ziel, Themen bezüglich Fairness und Chancengleichheit in die einzelnen Fakultäten zu tragen. Die Kommission wirkt bei der Konzipierung fakultätsspezifischer Maßnahmen zur Chancengleichheit mit, unterstützt die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium und sensibilisiert für Gleichstellungsthemen.
2. Ausschreibungen der Wissenschafts- und der Sozialministerien des Landes und des Bundes zur Gender-Forschung werden über das Rektorat oder das IAF an die Dekane weitergeleitet mit der Aufforderung, ihre Fakultätsmitglieder zur Beteiligung zu ermutigen. Alle Mitglieder der Hochschule werden darauf hingewiesen, die DFG-Standards zur Chancengleichheit in ihrer Forschung zu berücksichtigen oder Ergebnisse der Geschlechterforschung zu verwenden.
3. Die Hochschule stellt die Basis zur Gender-Analyse bereit, soweit die Daten zur Verfügung stehen.

#### **4.1.5 Frauenförderung**

Die Hochschule vergibt

1. jährlich einen Preis an die beste Absolventin aller Studiengänge und
2. den Gleichstellungspreis in Höhe von 5.000 Euro (pro Person max. 2.000 Euro). Hiermit werden Initiativen prämiert, die für ein herausragendes nachhaltiges Engagement im Bereich frauenfördernder Maßnahmen an der Hochschule stehen und dazu beitragen, den Ruf der Hochschule als frauenfreundliche Hochschule zu festigen.

#### **4.1.6 Angemessene Repräsentanz von Frauen in Öffentlichkeitsarbeit und Hochschulmarketing**

Alle Mitglieder der Hochschule werden regelmäßig aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Unterrichtsmaterialien kritisch zu reflektieren. Als Hilfestellung dient die Handreichung „Tipps für eine faire Ausdrucksweise“.

#### **4.1.7 Imagewandel zu einer für Frauen attraktiven Hochschule**

Die Hochschule möchte ihr Image in Hinblick auf eine offene, attraktive und zukunftsorientierte Ausbildungsstätte für Frauen und Männer gleichermaßen optimieren. Dazu werden auf vielen Ebenen geeignete Maßnahmen ergriffen.



## 4.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

Bei der Besetzung von Professuren, wissenschaftlichen Stellen, der Vergabe von Lehraufträgen, Beschäftigung von studentischen Hilfskräften und Tutoren/Tutorinnen wird empfohlen, nach den im Folgenden aufgeführten Empfehlungen zu verfahren.

### 4.2.1 Erhöhung des Anteils der Professorinnen

1. Jede Stelle wird grundsätzlich unter Verwendung einer geschlechtsneutralen Bezeichnung oder in der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben.
2. Bei Stellenausschreibungen wird dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, folgender Hinweis oder eine ähnliche Formulierung im gleichen Sinn aufgenommen:  
 "Die Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft strebt eine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich an und lädt qualifizierte Frauen deshalb ausdrücklich ein, sich zu bewerben. Bewerberinnen können sich mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung setzen." Mit der Eingangsbestätigung erhalten die Bewerberinnen die Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Hinweis auf deren Beratung.
3. Um die Anzahl der Bewerberinnen zu erhöhen, werden geeignete Kandidatinnen durch den/die Vorsitzende/n und die Mitglieder der Berufungskommission gezielt angesprochen. Dazu werden potenzielle Bewerberinnen in Firmen, auf Messen und Tagungen auf die Ausschreibung hingewiesen, es wird die Datenbank der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen in Baden-Württemberg zur Veröffentlichung der Ausschreibungen und zur Recherche genutzt, und es werden Beziehungen aus Netzwerken, Interessensverbänden und fachspezifischen Organisationen wahrgenommen. Die Fakultäten bemühen sich, verstärkt weibliche Lehrbeauftragte zu werben.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Stellenausschreibungen umgehend unterrichtet.
5. Die Hochschule beteiligt sich an dem Verbundantrag „Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramm für mehr Frauen in Führungspositionen“ (CoMenT) des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Zusammen mit sieben Hochschulen für Angewandte Wissenschaften wurde der Antrag im Wintersemester 2016/2017 unter Federführung der Hochschule Karlsruhe eingereicht. Ziel ist die aktive Ansprache von Frauen durch ein Mentoring-Programm, in dem Professorinnen und Professoren der Hochschulen als Mentorin/Mentor fungieren, um den Professorenberuf bekannt zu machen, Chancen aufzuzeigen und Kontakte herzustellen.
6. Nach § 48 Absatz 4 des LHG müssen jeder Berufungskommission zwei fachkundige Frauen angehören. Diese Frauen müssen im ausgeschriebenen Fachgebiet wissenschaftlich ausgewiesen sein und sollten entweder Professorin an einer Hochschule oder Beschäftigte in einem Unternehmen, vorzugsweise in einer Führungsposition, sein.
7. Bei gleicher Eignung und Befähigung werden Frauen dann bevorzugt in den Berufungsvorschlag aufgenommen, wenn sie in der Fakultät erheblich unterrepräsentiert sind.

### 4.2.2 Gewinnung von weiblichen Lehrbeauftragten

Um den Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten zu erhöhen, nutzt die Hochschule geeignete Quellen zur Akquisition.

1. Die Dekanate werden auf das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm des MWK hingewiesen. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Unterstützung und Beratung bei dessen Anwendung.
2. Es werden Recherchen nach potenziellen Kandidatinnen in der LaKoF-Datenbank durchgeführt.

### 4.2.3 Anwerbung von akademischen Mitarbeiterinnen

Bei weniger als 50 % Anteil an Frauen unter den akademischen Mitarbeitern werden folgende Maßnahmen zur Rekrutierung angewendet:

2. Geeignete Kandidatinnen, z. B. Absolventinnen, werden durch den Vorstand und die Mitglieder der Fakultät angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.
3. Bei Präsentationen der Hochschule in der Öffentlichkeit werden insbesondere Frauen für eine Beschäftigung geworben.
4. Den Bewerbungen von Frauen wird besondere Beachtung geschenkt.
5. Bei gleicher Qualifikation ist einer Bewerberin der Vorzug zu geben.



#### **4.2.4 Kontinuierlicher Ausbau der Anzahl an Studentinnen**

1. Die Hochschule verstärkt ihre Werbung um Frauen für ein technisches Studium.
2. Dazu untersucht sie, wie die Kommunikation technischer Studiengänge so weiterentwickelt werden kann, dass diese die Neigungen von Frauen mehr ansprechen als derzeit. Dies soll dazu beitragen, dass die Hochschule Karlsruhe auch weiterhin eine moderne, innovative Hochschule ist, die als attraktive Ausbildungsstätte zukünftig verstärkt talentierte Frauen und Männer gleichermaßen anspricht.
3. Auf den Web-Seiten der Hochschule wird auf eine repräsentative Darstellung von Frauen geachtet. Zur Darstellung positiver Rollenbilder soll verstärkt über erfolgreiche Professorinnen, akademische Mitarbeiterinnen und Studentinnen in den Fakultäten berichtet werden. Dabei soll die Beteiligung von Frauen explizit in Bildern und Berichten dokumentiert werden.
4. Bei Präsentationen der Hochschule in der Öffentlichkeit werden gezielt Frauen für ein Studium geworben.
5. Fakultäten beteiligen sich an den an Schülerinnen gerichteten Veranstaltungen und an den Kooperationen mit Mädchengymnasien.

### **4.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich**

#### **4.3.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen**

Mit dem Ziel, ausgewogene Beschäftigungsstrukturen zu erhalten, wird die Gleichstellungsbeauftragte an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig beteiligt. Ihr werden die entscheidungsrelevanten Daten mitgeteilt und gegebenenfalls die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorgelegt, damit sie alle notwendigen Informationen erhält, die sie für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt.

#### **4.3.2 Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen**

Die Hochschule möchte den Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen auf 40% erhöhen.

#### **4.3.3 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen**

Wenn Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind, wird die Möglichkeit eingeräumt, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen.

Für die berufliche Weiterentwicklung und die Qualifizierung auf und in Leitungsfunktionen werden spezielle Trainings und Coaching-Maßnahmen angeboten.

### **5 Besetzung von Gremien**

Die Hochschule möchte den Anteil der Frauen an internen und externen Gremien erhöhen. Dazu wendet sie folgende Maßnahmen an:

1. Professorinnen werden gezielt angesprochen und ermutigt, Leitungsaufgaben anzustreben und in den Gremien wie Fakultätsrat, Studienkommissionen und Senat mitzuarbeiten.
2. Die Fakultäten sind aufgefordert, in ihren Gremien eine angemessene Vertretung von Frauen zu realisieren.
3. Es wird ein Coaching-Programm zur Karriereförderung für Professorinnen angeboten, das erstmalig im Sommersemester 2017 mit einem Zyklus von 3 Veranstaltungen stattfindet.

### **6 Kontaktdaten**

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gleichstellungsplans wird das Gleichstellungsamt von der Gleichstellungsbeauftragten Professorin Sissi Closs (Fakultät für Informationsmanagement und Medien) sowie ihrer Stellvertreterin Helga Gabler (Mitarbeiterin im Informationszentrum) wahrgenommen. Sie haben den Vorschlag zu diesem Gleichstellungsplan erarbeitet.



**7 Anhänge**

**7.1 Wissenschaftlicher Bereich (Tabellen 1-3)**

**7.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich (Tabellen 4-5)**

**Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen**

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

<b>Aktuelle Situation/ Zielwerte</b> <b>Qualifi- zierungsstufe</b>	<b>1 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungs- plan (Stand: 2011)</b>	<b>2 Aktuelle Situation (Stand: 2016)</b>	<b>3 Zielwert * in Prozent für 2021</b>
<b>Studierende<sup>2</sup></b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Frauen in %: 26,3	Gesamt: 8.254 Anzahl Frauen: 2.279 Frauen in %: 27,6	Frauen in %: 30
<b>Absolventinnen<sup>3</sup></b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Frauen in %: 22,6 (Anteil am 30.10.2011)	Gesamt: 1.681 Anzahl Frauen: 435 Frauen in %: 25,9	Frauen in %: 30
<b>Promotionen<sup>4</sup></b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	----	Gesamt: 75 Anzahl Frauen: 17 Frauen in %: 22,7	Frauen in %: 25
<b>Habilitationen<sup>5</sup></b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	<b>N.A</b>	<b>N.A</b>	<b>N.A</b>

\*) Der Zielwert sollte sich, wenn möglich, am Kaskadenmodell orientieren

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

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist.

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – Kopfzahlen.

<sup>4</sup> Erhebungszeitpunkt ist der 31.12. des jeweiligen Jahres.

<sup>5</sup> jeweiliges Kalenderjahr 1.1.-31.12. – nur Universitäten, Pädagogische Hochschulen und Kunsthochschulen.

**Anteil der Frauen auf ausgewählten Positionen  
im wissenschaftlichen Dienst sowie auf Leitungsebene**

Aktuelle Situation/ Zielwerte  Qualifi- zierungsstufe	1 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstel- lungsplan  (Stand: 2011)	2 Aktuelle Situation  (Stand: 2016)	3 Zielwert in Prozent  für 2021
<b>Akademische Mitarbeite- rinnen<sup>6*</sup></b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Gesamt: keine Angabe Anzahl Frauen: keine Angabe Frauen in %: 38,4	Gesamt: 179 Anzahl Frauen: 56 Frauen in %: 31,3	Gesamt: 180 Anzahl Frauen: 90 Frauen in %: 40
<b>Akademische Mitarbeite- rinnen<sup>7*</sup></b> <u>in befristeten Arbeitsver- hältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Gesamt: keine Angabe Anzahl Frauen: keine Angabe Frauen in %: 38,0	Gesamt: 89 Anzahl Frauen: 30 Frauen in %: 33,7	Gesamt: 90 Anzahl Frauen: 40 Frauen in %: 45
<b>Akademische Mitarbeite- rinnen<sup>8*</sup></b> <u>in Teilzeit</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Gesamt: keine Angabe Anzahl Frauen: keine Angabe Frauen in %: 50,0	Gesamt: 129 Anzahl Frauen: 44 Frauen in %: 34,1	Gesamt: 130 Anzahl Frauen: 55 Frauen in %: 42

<sup>6</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; \* in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte.

<sup>7</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; \* in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte.

<sup>8</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; \* in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte.

<b>Juniorprofessuren</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % <sup>9</sup>	N.A	N.A	N.A
<b>Frauen auf mittlerer und oberer Leitungsebene<sup>10</sup></b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Gesamt: keine Angabe Anzahl Frauen: keine Angabe Frauen in %: keine Angabe	Gesamt: 27 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 11,1	Gesamt: 28 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 18

<sup>9</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen

<sup>10</sup> Berücksichtigt wurden die Dekanate und das Rektorat. Positionen auf mittlerer (z.B. Dekanate) und höhere Leitungsebene (z.B. Rektorate/Präsidien), vgl. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG; 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen.

**Anteil der Frauen auf Professuren**

Bitte füllen Sie die folgende Tabelle auf **Fakultäts-<sup>11</sup> und Hochschulebene** aus. Die Zielwerte sollten – angepasst an die jeweilige Situation der Hochschule – so ambitioniert als auch realistisch wie möglich gesteckt und nur, wenn im Planungszeitraum realisierbar, am Kaskadenmodell orientiert sein. Geben Sie die Zielwerte für eine erhöhte Beteiligung von Frauen hier *absolut* und *in Prozent* an.

<b>Aktuelle Situation/ Zielwerte</b>  <b>Qualifi- zierungsstufe</b>	<b>1 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan</b>  <b>(Stand: 2011)</b>	<b>2 Aktuelle Situation</b>  <b>(Stand: 2016)</b>	<b>3 Im Planungszeit- raum frei werdende Stellen</b>	<b>4 Zielwert</b>  <b>für 2021</b>
<b>Professorinnen<sup>12</sup> in der Fa- kultät für Architektur und Bauwesen</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Gesamt: 33 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 9,1	Gesamt: 32 <sup>*2</sup> Anteil Frauen: 4 Frauen in %: 12,5	Gesamt: 5	Gesamt: 33 <sup>*3</sup> Anzahl Frauen: 6 <sup>*4</sup> Frauen in %: 18,2

<sup>\*2</sup> Anzahl der Personen, die als Professoren an der jeweiligen Organisationseinheit beschäftigt sind

<sup>\*3</sup> Anzahl der zu erzielenden Stellen gemäß Stellenplan, Stand: 01.10.2016

<sup>\*4</sup> Anzahl Frauen, wenn die neu zu besetzende Stelle bisher von einem Mann besetzt war

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

<sup>12</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen.

<b>Aktuelle Situation/ Zielwerte</b>  <b>Qualifi- zierungsstufe</b>	<b>1 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan</b>  <b>(Stand: 2011)</b>	<b>2 Aktuelle Situation</b>  <b>(Stand: 2016)</b>	<b>3 Im Planungszeit- raum frei werdende Stellen</b>	<b>4 Zielwert</b>  <b>für 2021</b>
<b>Professorinnen<sup>13</sup> in der Fa- kultät für Elektro- und Informations- technik</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	Gesamt: 38 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 10,5	Gesamt: 37 <sup>*2</sup> Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 5,4	Gesamt: 7 (inkl. Prorektor Prof. Höpfel)	Gesamt: 38 <sup>*3</sup> Anzahl Frauen: 4 <sup>*4</sup> Frauen in %: 10,5

<b>Aktuelle Situa- tion/ Zielwerte</b>  <b>Qualifi- zierungsstufe</b>	<b>1 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan</b>  <b>(Stand: 2011)</b>	<b>2 Aktuelle Situation</b>  <b>(Stand: 2016)</b>	<b>3 Im Planungszeit- raum frei werdende Stellen</b>	<b>4 Zielwert</b>  <b>für 2021</b>
<b>Professorinnen<sup>14</sup> in der Fakultät für Informati- onsmanagement und Medien</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	In 2012 neu konstituiert aus der Fakultät G und den Studiengängen KMM (ehemals TR), VSM und KMT	Gesamt: 23 <sup>*2</sup> Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 26,1	Gesamt: 2	Gesamt: 24 <sup>*3</sup> Anzahl Frauen: 7 <sup>*4</sup> Frauen in %: 29,2

<sup>13</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen.

<sup>14</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen.

<b>Aktuelle Situation/ Zielwerte</b> <b>Qualifi- zierungsstufe</b>	<b>1 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan</b> <b>(Stand: 2011)</b>	<b>2 Aktuelle Situation</b> <b>(Stand: 2016)</b>	<b>3 Im Planungszeit- raum frei werdende Stellen</b>	<b>4 Zielwert</b> <b>für 2021</b>
<b>Professorinnen<sup>15</sup> in der Fa- kultät für Informatik und Wirt- schaftsinformatik</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Gesamt: 37 Anzahl Frauen: 7 Frauen in %: 18,9	Gesamt: 38 <sup>*2</sup> Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 10,5	Gesamt: 3,5 (inkl. Rektor)	Gesamt: 35,4 <sup>*3</sup> Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 14,1

<b>Aktuelle Situation/ Zielwerte</b> <b>Qualifi- zierungsstufe</b>	<b>1 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan</b> <b>(Stand: 2011)</b>	<b>2 Aktuelle Situation</b> <b>(Stand: 2016)</b>	<b>3 Im Planungszeit- raum frei werdende Stellen</b>	<b>4 Zielwert</b> <b>für 2021</b>
<b>Professorinnen<sup>16</sup> in der Fa- kultät für Maschinenbau und Mecha- tronik</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Gesamt: 43 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 4,6	Gesamt: 42 <sup>*2</sup> Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 4,8	Gesamt: 10	Gesamt: 44 <sup>*3</sup> Anzahl Frauen: >= 3 Frauen in %: 4,8

<sup>15</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen.

<sup>16</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen.

<b>Aktuelle Situation/ Zielwerte</b> <b>Qualifi- zierungsstufe</b>	<b>1 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan</b> <b>(Stand: 2011)</b>	<b>2 Aktuelle Situation</b> <b>(Stand: 2016)</b>	<b>3 Im Planungszeit- raum frei werdende Stellen</b>	<b>4 Zielwert</b> <b>für 2021</b>
<b>Professorinnen<sup>17</sup> in der Fa- kultät für Wirtschaftswissenschaften</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Gesamt: 43 Anzahl Frauen: 9 Frauen in %: 25,6	Gesamt: 38 * <sup>2</sup> Anzahl Frauen: 7 Frauen in %: 18,4	Gesamt: 5	Gesamt: 44 * <sup>3</sup> Anzahl Frauen: 9 Frauen in %: 20

<b>Aktuelle Situation/ Zielwerte</b> <b>Qualifi- zierungsstufe</b>	<b>1 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan</b> <b>(Stand: 2011)</b>	<b>2 Aktuelle Situation</b> <b>(Stand: 2016)</b>	<b>3 Im Planungszeit- raum frei werdende Stellen</b>	<b>4 Zielwert</b> <b>für 2021</b>
<b>Professorinnen<sup>18</sup> an der Hochschule</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Gesamt: 215 Anzahl Frauen: 33 Frauen in %: 15,3	Gesamt: 210 * <sup>2</sup> Anzahl Frauen: 25 Frauen in %: 11,9	Gesamt: 32,5	Gesamt: 220 * <sup>3</sup> Anzahl Frauen: 37 Frauen in %: 17

<sup>17</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen.

<sup>18</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen.

**Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren**

Für den vorausgegangenen Planungszeitraum sollte für die Berufungsverfahren **fakultätsweise<sup>19</sup> und auf Hochschulebene** ausgewiesen werden, wie sich die Frauenanteile bei den Bewerbungen, Platzierungen, Ruferteilungen und Ernennungen entwickelt haben.

---

<sup>19</sup> Sofern es an der Hochschule keine Fakultäten gibt, sollte eine vergleichbare Organisationseinheit in der Tabelle benannt und abgebildet werden, beispielsweise Fachgruppen an Musik- und Kunsthochschulen.

**Berufungsverfahren W3-, W2- und W1-Professuren**

Fakultät für Architektur und Bauwesen	Bewerbungen								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen							
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen	
absolut			in %	absolut			in %	absolut			in %	
1314 (W2)	17	16	1	5,88	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
1321 (W2)	10	9	1	10	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1322 (W2)	7	7	0	0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
1346 (W2)	22	21	1	4,54	3	2	1	33,3	2	1	1	50,0
1334 (W3)	13	13	0	0	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0

Fakultät für Architektur und Bauwesen	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
1314 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	9	7	2	22,22
1321 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	9	7	2	22,22
1322 (W2)	1	1	0	0,0	=	=	=	-	8	6	2	25,0
1346 (W2)	1	0	1	100,0	1	0	1	100,0	8	6	2	25,0
1334 (W3)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	8	6	2	25,0

Fakultät für Elektro- und Informationstechnik	Bewerbungen								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				absolut	in %
			absolut	in %			absolut	in %				
1337 (W2)	4	3	1	25	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
1347 (W2)	11	10	1	9,09	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
1333 (W3)	64	62	2	3,13	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1351 (W3)	4	3	1	25	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0

Fakultät für Elektro- und Informationstechnik	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
1337 (W2)	1	1	0	0	1	1	0	0,0	7	4	3	42,85
1347 (W2)	1	1	0	0	1	1	0	0,0	8	6	2	25
1333 (W3)	1	1	0	0	1	1	0	0,0	7	4	3	42,85
1351 (W3)	1	1	0	0	1	1	0	0,0	10	7	3	30,0

Fakultät für Informationsmanagement und Medien	Bewerbungen								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				absolut	in %
			absolut	in %			absolut	in %				
1313 (W2)	44	40	4	9,09	2	1	1	50,00	1	0	1	100,0
1331 (W2)	9	7	2	22,22	2	1	1	50,00	2	1	1	50,0
1352 (W2)	8	8	0	0	3	3	0	0,0	1	1	0	0,0
1353 (W2)	16	16	0	0	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1364 (W2)	16	16	0	0	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1336 (W3)	31	29	2	6,45	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0

Fakultät für Informationsmanagement und Medien	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
1313 (W2)	1	0	1	100,0	-	-	-	0,0	9	4	5	55,55
1331 (W2)	1	1	0	0	1	1	0	0,0	8	5	3	37,5
1352 (W2)	1	1	0	0	1	1	0	0,0	8	3	5	62,5
1353 (W2)	1	1	0	0	1	1	0	0,0	9	3	6	66,6
1364 (W2)	1	1	0	0	1	1	0	0,0	9	6	3	33,3
1336 (W3)	1	1	0	0	-	-	-	-	9	7	2	22,22

Fakultät für Informatik und Wirtschaftsinformatik	Bewerbungen								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				absolut	in %
			absolut	in %			absolut	in %				
1320 (W2)	24	21	3	12,5	3	3	0	0,0	1	1	0	0,0
1328 (W2)	29	27	2	6,90	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1349 (W2)	6	6	0	0	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1354 (W2)	44	37	7	15,91	3	3	0	0,0	1	1	0	0,0
1362 (W2)	28	25	3	10,71	3	2	1	33,3	1	1	0	0,0

Fakultät für Informatik und Wirtschaftsinformatik	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
1320 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	8	6	2	25
1328 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	7	4	3	42,85
1349 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	9	7	2	22,2
1354 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	8	5	3	37,5
1362 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	8	5	3	37,5

Fakultät für Maschinenbau und Mechatronik	Bewerbungen								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				absolut	in %
			absolut	in %			absolut	in %				
1317 (W2)	15	14	1	6,67	2	2	0	0,0	2	2	0	0,0
1318 (W2)	25	23	2	8	2	1	1	50,0	1	0	1	100,00
1319 (W2)	10	9	1	10	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1323 (W2)	6	6	0	0	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1324 (W2)	28	28	0	0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
1327 (W2)	30	27	3	10	3	3	0	0,0	1	1	0	0,0
1339 (W2)	22	19	3	13,64	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
1344 (W2)	4	4	0	0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
1345 (W2)	22	21	1	4,55	3	3	0	0,0	1	1	0	0,0
1350 (W2)	13	12	1	7,69	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
1355 (W2)	50	47	3	6	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1363 (W2)	31	28	3	9,68	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1306 (W3)	18	17	1	5,55	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
1325 (W3)	40	39	1	2,5	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0

Fakultät für Maschinenbau und Mechatronik	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
1317 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	8	5	3	37,5
1318 (W2)	1	0	1	100	1	0	1	100,00	8	6	2	25,0
1319 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	7	5	2	28,57
1323 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	8	6	2	25,0
1324 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	8	6	2	25,0
1327 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	8	6	2	25,0
1339 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	7	5	2	28,57
1344 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	8	6	2	25,0
1345 (W2)	1	1	0	0,0	-	-	-	-	8	6	2	25,0
1350 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	10	7	3	30,0
1355 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	9	5	4	44,4
1363 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	9	6	3	33,3
1306 (W3)	1	1	0	0,0	1	1	0		10	8	2	20,0
1325 (W3)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	9	7	2	22,22

Fakultät für Wirtschafts- wissenschaften	Bewerbungen								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				absolut	in %
			absolut	in %			absolut	in %				
1289 (W2)	106	94	12	11,32	2	2	0	0,0	2	2	0	0,0
1335 (W2)	22	20	2	9,09	2	1	1	50,0	1	1	0	0,0
1341 (W2)	81	46	35	43,2	3	0	3	100,0	1	0	1	100,0
1342 (W2)	49	46	3	6,12	3	2	1	33,33	2	1	1	50,00
1348 (W2)	10	10	0	0	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1357 (W2)	25	23	2	8	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0
1358 (W2)	66	53	13	19,70	1	0	1	100,0	1	0	1	100,0
1359 (W2)	34	24	10	29,41	2	1	1	50,0	1	1	0	0,0
1360 (W2)	11	11	0	0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
1361 (W2)	47	31	16	34,04	1	1	0	0,0	4	4	0	0,0

Fakultät für Wirtschafts- wissenschaften	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
1289 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	9	7	2	22,22
1335 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	9	5	4	44,44
1341 (W2)	1	0	1	100,0	1	0	1	100,0	8	6	2	25,0
1342 (W2)	1	0	1	100,0	1	0	1	100,0	7	4	3	42,86
1348 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	8	6	2	25,0
1357 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	10	7	3	30,0
1358 (W2)	1	0	1	100,0	-	-	-	-	10	6	4	40,0
1359 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	9	5	4	44,4
1360 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	10	7	3	30,0
1361 (W2)	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	9	5	4	44,4

Hochschule	Bewerbungen								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				absolut	in %
			absolut	in %			absolut	in %				
W2	1002	865	137	13,67	74	62	12	16,22	46	39	7	15,22
W3	170	163	7	4,12	8	8	0	0,0	6	6	0	0,0

Hochschule	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
W2	38	32	6	15,79	34	30	4	11,76	319	211	97	30,4
W3	6	6	0	0,0	5	5	0	0,0	53	39	14	26,42

**Titel der ausgeschriebenen Professuren**

- 1314- Fertigungsverfahren in Roh- und Ausbau
- 1321- Bauen im Bestand mit dem Schwerpunkt: Infrastruktur, Hoch und Ingenieurbau
- 1322- Infrastruktur - Verkehr
- 1346- Infrastruktur-Energie und Wasser
- 1334- Verkehrsplanung und Verkehrstechnik
  
- 1337- Elektrische Energietechnik
- 1347- Automatisierungssysteme
- 1333- Regenerative Energiesysteme
- 1351- Elektrochemische Energiespeicher
  
- 1313- Angewandte Kultur- Media-Technologie
- 1331- Kartographie und Geovisualisierung
- 1352- Verkehrsökologie
- 1353- Verkehrsbetriebswirtschaft
- 1364- Photogrammetrie und Ingenieurgeodäsie
- 1336- Öffentlicher Personenverkehr
  
- 1320- Software Engineering
- 1328- Mediengestaltung
- 1349- Innovative IT Anwendungen
- 1354- E-Business, NF: Seifert
- 1362- Verteilte Systeme
  
- 1317- Technische Mechanik und Konstruktion
- 1318- Angewandte Informatik
- 1319- Produktionsmanagement und Digitale Fabrik
- 1323- Montage und Handhabungstechnik
- 1324- Fertigungstechnik und Qualitätsmanagement
- 1327- Thermodynamik und Energiewandlung
- 1339- Rechneinsatz im Maschinenbau
- 1344- Avioniksysteme
- 1345- Embedded Systems
- 1350- Konstruktion in der Mechatronik
- 1355- Mikrosystemtechnik
- 1363- Produktionstechnik und Qualitätsmanagement
- 1306- Kältetechnik, Klima und Umwelttechnik mit dem Schwerpunkt der Energieeffizienz-
- 1325- Mechatronische Systeme
  
- 1289- Wirtschaftsinformatik
- 1335- Produktionswirtschaft
- 1341- Intercultural Communication
- 1342- Mathematik
- 1348- ERP-Anwendungen
- 1357- Elektrotechnik und Automatisierungstechnik
- 1358- Betriebswirtschaftslehre, Schwerpunkt Finanz- und Rechnungswesen
- 1359- Internationales Marketing und betrieblicher Außenhandel
- 1360- Produktentwicklung technischer Güter
- 1361- Wirtschaftsrecht mit internationaler Ausrichtung

**Tabelle 3****Frauen in Leitungs-/ Hochschulgremien\*)**

<b>Gremium</b>	<b>1 Aktuelle Situation (Stand: 2016)</b>	<b>Zielwert in % für 2021</b>
<b>Gleichstellungskommission</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	--	Gesamt: 14 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 42,9
<b>Dekanate</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	Gesamt: 23 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 8,7	Frauen in %: 10
<b>Rektorat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	Gesamt: 4 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 25,0	Gesamt: 5 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 40
<b>Senat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	Gesamt: 25 Anzahl Frauen: 7 Frauen in %: 28,0	Frauen in %: 35
<b>Hochschulrat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	Gesamt: 9 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 44,4	Frauen in %: 45
<b>Personalrat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	Gesamt: 11 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 27,3	Frauen in %: 35
<b>CAR Beirat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	--	Frauen in %: 30

\*) Die Tabelle kann um weitere Gremien der Hochschule ergänzt werden.

Nichtwissenschaftlicher Bereich  
 Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2016 (unbefristet Beschäftigte)

Tabelle 4

Hochschule: Karlsruhe Technik und Wirtschaft

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Vorangegangener Planungszeitraum						Aktueller Planungszeitraum														
	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			davon technischer Dienst			Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			davon technischer Dienst			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst</b>																					
Beamten/Beamtinnen	W3	1	1	100%			1	1	100%				1	1	100%						
	A14	1	1	100%			2	2	100%				2	2	100%						
	A13	1	1	100%																	
<b>Beamten h. Dienst gesamt</b>		3	3	100%	0	0	3	3	100%	0	0		3	3	100%	0	0		0	0	
<b>davon Beamten mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>		2	2	100%			2	2	100%				2	2	100%						
Beschäftigte	E14	3					3						3								
	E13	12	3	25%	1		14	7	50%				13	6	46%	1	1	100%			
außertariflich Beschäftigte																					
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		15	3	20%	1	0	17	7	41%	0	0		16	6	38%	1	1	100%	0	0	
<b>davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>		8					8	1					8	1	13%						
<b>Höherer Dienst gesamt</b>		18	6	33%	1	0	20	10	50%	0	0		19	9	47%	1	1	100%	0	0	
<b>Gehobener Dienst</b>																					
Beamten/Beamtinnen	A12	2	1	50%			2	1	50%				1			1	1	100%			
	A11	1					1						1								
<b>Beamten geh. Dienst gesamt</b>		3	1	33%	0	0	3	1	33%	0	0		2	0		1	1	100%	0	0	
Beschäftigte	E12	4	4	100%	1	1	100%	4	3	75%	1	1	100%	3	2	67%	1	1	100%		
	E11	5	1	20%			9	3	33%				6	2	33%	3	1	33%			
	E10	9	6	67%			10	8	80%	1			5	3	60%	5	5	100%			
außertariflich Beschäftigte																					
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		18	11	61%	1	1	100%	23	14	61%	2	1	50%	14	7	50%	9	7	78%	0	0
<b>Gehobener Dienst gesamt</b>		21	12	57%	1	1	100%	26	15	58%	2	1	50%	16	7	44%	10	8	80%	0	0
<b>Mittlerer Dienst</b>																					
Beamten/Beamtinnen																					
<b>Beamten m. Dienst gesamt</b>		0	0		0	0	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Beschäftigte	E9	21	6	29%	15	1	7%	23	7	30%	17	2	12%	15		8	7	88%			
	E8	13	7	54%	6			17	9	53%	8	1	13%	8	2	25%	9	7	78%		
	E7	9			9			12	1	8%	12	1	8%	11	1	9%	1	1	100%		
	E6	53	49	92%	5	2	40%	59	54	92%	5	2	40%	20	14	70%	37	36	97%	2	2
	E5	11	6	55%	7	2	29%	14	8	57%	8	2	25%	8	2	25%	5	5	100%	1	1
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		107	68	64%	42	5	12%	125	79	63%	50	8	16%	62	19	31%	60	56	93%	3	3
<b>Mittlerer Dienst gesamt</b>		107	68	64%	42	5	12%	125	79	63%	50	8	16%	62	19	31%	60	56	93%	3	3
<b>Auszubildende</b>																					
Auszubildende Beamten																					
Auszubildende Beschäftigte		6	1	17%	5																
<b>Auszubildende gesamt</b>		6	1	17%	5	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0
<b>INSGESAMT</b>		152	87	57%	49	6	12%	171	104	61%	52	9	17%	97	35	36%	71	65	92%	3	3

**Nichtwissenschaftlicher Bereich  
Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.JJJJ (befristet Beschäftigte)**

Tabelle 5

Hochschule: Karlsruhe - Technik und Wirtschaft

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Befristet Beschäftigte im vorangegangener Planungszeitraum						Befristet Beschäftigte im aktuellen Planungszeitraum						
	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			davon technischer Dienst			Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			davon technischer Dienst			
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
<b>Höherer Dienst</b>													
Beschäftigte													
außertariflich Beschäftigte													
<b>Höherer Dienst gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Gehobener Dienst</b>													
Beschäftigte	A12	1	1	100%				1	1	100%	1	1	100%
	E13	1	1	100%				2	2	100%			
	E12							1					
	E11	1						1	1	100%			
	E10	3	3	100%				4	4	100%			
<b>Gehobener Dienst gesamt</b>		<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>9</b>	<b>8</b>	<b>89%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>
<b>Mittlerer Dienst</b>													
Beschäftigte	E9	5	2	40%	4	1	25%	3	2	67%	2	1	50%
	E8	3	2	67%	2	1	50%	2	2	100%			
	E7	2			2								
	E6	7	5	71%	1			5	5	100%			
außertariflich Beschäftigte													
<b>Mittlerer Dienst gesamt</b>		<b>17</b>	<b>9</b>	<b>53%</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>90%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>
<b>Auszubildende</b>		<b>6</b>	<b>1</b>	<b>17%</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>17%</b>	<b>1</b>			<b>1</b>		
<b>INSGESAMT</b>		<b>29</b>	<b>15</b>	<b>52%</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>20%</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>85%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>