



Hochschule Karlsruhe  
Technik und Wirtschaft  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**Näher dran.**

# **Rechenschaftsbericht der Gleichstellungsbeauftragten**

**für den Berichtszeitraum  
Wintersemester 2019/2020  
und  
Sommersemester 2020**

# Inhaltsverzeichnis

1. Personen .....	1
2. Entwicklung der Zahl der Professorinnen .....	2
2.1. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten .....	3
2.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen .....	4
3. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen .....	6
4. Entwicklung der Mitarbeiter*innenzahlen in Verwaltung und Technik .....	8
5. Entwicklung der Zahl der Studentinnen .....	12
6. Promotionen .....	17
7. Beteiligungen in Gremien und Leitungsfunktionen .....	18
7.1. Beteiligung in Gremien .....	18
7.2. Leitungsfunktionen.....	19
7.2.1. Leitungsfunktionen Einrichtungen, Verwaltung, Fakultätsgeschäftführung .....	19
7.2.2. Dekanate, Studienkommission, Prüfungsausschuss.....	19
7.2.3. Forschungsinstitute .....	21
7.2.4. Einrichtungen und Institute .....	21
7.2.5. Verwaltung .....	22
7.2.6. Statusgruppen.....	22
7.2.7. Vergleich mit Zielen im Gleichstellungsplan .....	23
8. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten .....	24
8.1. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat.....	24
8.2. Professorinnentreffen .....	25
8.3. Kommission für faire Chancen (KfC) .....	25
8.4. Centrum für Chancengleichheit (CfC) .....	25
8.5. CoMent Verbundprojekt Traumberuf Professorin.....	25
8.6. Aktivitäten im MINT-Bereichen .....	26
8.7. Vereinbarkeit von Familie und Studium.....	26
8.8. Stellenbesetzungen .....	27
8.9. Beteiligung in Arbeitskreisen .....	27
8.10. Angebote für Mitarbeiterinnen .....	27
8.11. Besuch von Konferenzen.....	28
8.12. Stipendien und Auszeichnungen .....	28
8.13. Mathilde-Planck-Programm .....	28

## **1. Personen**

Für den Berichtszeitraum (01.09.2019 bis 31.08.2020) sind Prof. Sissi Closs als Gleichstellungsbeauftragte und Prof. Dr. Katrin Haußmann sowie Helga Gabler als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Helga Gabler übernimmt schwerpunktmäßig den Bereich Chancengleichheit. Prof. Dr. Katrin Haußmann ist zuständig für den Bereich „Studieren mit Kind“.

### **Entlastung für die Gleichstellung**

Gemäß der im August 2019 in Kraft getretenen Verordnung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten (GEVO) erhält die Gleichstellung an der HsKA seit dem Wintersemester 2019/2020 13 SWS Deputatserlass für die Professorinnen plus 30% (12 Std) Entlastung für die Chancengleichheit. Diese wurden wie folgt aufgeteilt:

- Wintersemester 2019/2020: 7 Stunden Deputatserlass an Sissi Closs, 6 Stunden Deputatserlass an Katrin Haußmann und 12 Stunden für Chancengleichheit an Helga Gabler.
- Sommersemester 2020: 7 Stunden Deputatserlass an Sissi Closs, 4 Stunden Deputatserlass an Katrin Haußmann, jeweils 1 Stunde Deputatserlass an KfC-Mitglieder Carolin Bahr und Heiko Körner sowie 12 Stunden für Chancengleichheit an Helga Gabler.

### **Referentin für die Gleichstellung**

Im Juli 2019 wurde mit Susan Kaufmann zum ersten Mal an der Hochschule die Position Referentin der Gleichstellung besetzt. Diese notwendige und erfreuliche Verstärkung des Gleichstellungsteams trägt entscheidend dazu bei, die Gleichstellungsthemen an der Hochschule strukturell zu verankern.

### **Kommission für faire Chancen - Gleichstellungskommission**

Die Gleichstellung wird seit Januar 2017 durch die Kommission für faire Chancen (KfC) unterstützt. Die Kommission befasst sich mit aktuellen gleichstellungspolitischen Themen. Die Mitglieder der Kommission vertreten die Gleichstellung in Berufungsverfahren und bei wichtigen Stellenbesetzungen, um die Begleitung der Verfahren durch die Gleichstellung durchgängig sicherstellen zu können. Sie sind darüber hinaus Ansprechpartner\*innen, wenn es darum geht, Themen bezüglich Fairness und Chancengleichheit in die einzelnen Fakultäten zu tragen. Sie wirken mit bei der Konzipierung fakultätsspezifischer Maßnahmen zur Chancengleichheit, Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen. Die Kommission trifft sich regelmäßig mindestens zwei Mal, am Anfang und am Ende eines Semesters.

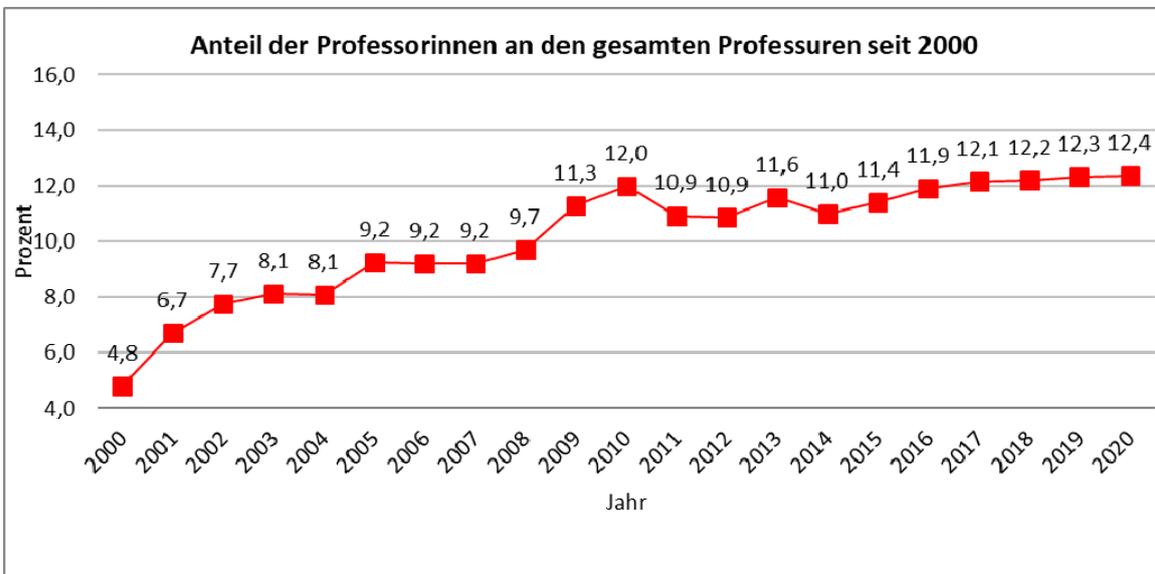
Frau Susanne Winter unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten durch Übernahme von administrativen und organisatorischen Arbeiten im Sekretariat.

### **Kinderbetreuung**

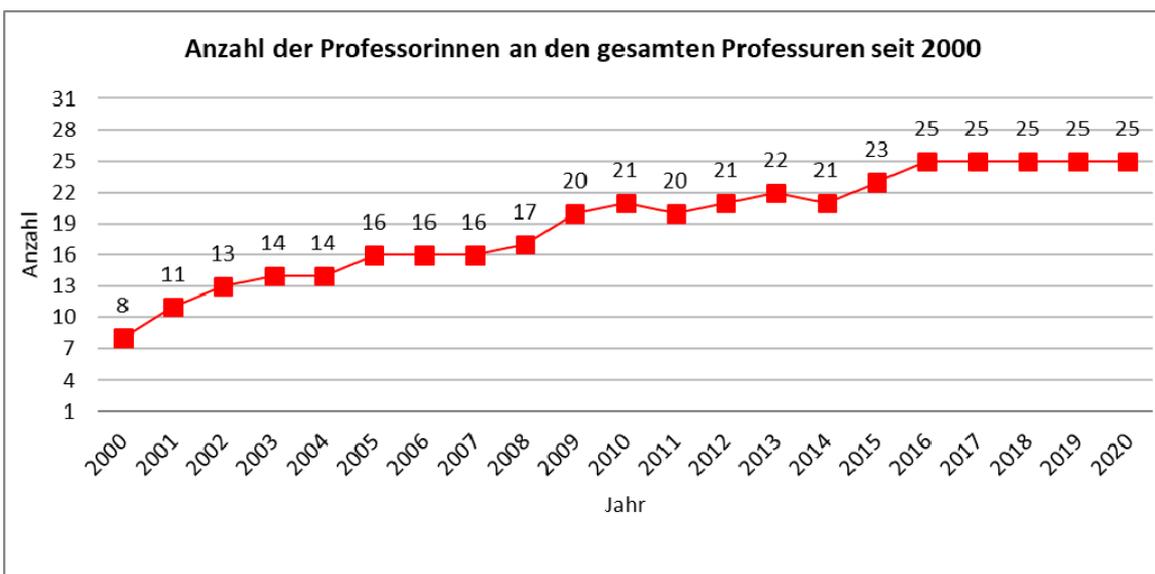
Das Thema Kinderbetreuung für Mitarbeiter\*innen der Hochschule übernimmt seit Januar 2016 Herr Christ von der zentralen Hochschulverwaltung.

## 2. Entwicklung Anzahl der Professorinnen

Zum Ende des Sommersemesters 2020 lehren 202 Professorinnen und Professoren, davon 177 Männer und 25 Frauen an der Hochschule Karlsruhe. Der Anteil von Frauen bei den Professuren liegt bei 12,4% ist damit 0,1 % höher als im Sommersemester 2019. Der geringe Anstieg zeigt nach wie vor den großen Nachholbedarf in der Gruppe der Professorinnen und Professoren. Eine erfreuliche Wirkung zeigen Maßnahmen zur Verbesserung der Wahrnehmung und Gewichtung von Gleichstellungsaufgaben, insbesondere die breitere Verankerung in allen Hochschulbereichen durch die engagierte Beteiligung der KfC, die Beteiligung bei Projekten der strukturellen Hochschulentwicklung und das Projekt „Traumberuf Professorin“. Der aktuell gültige Gleichstellungsplan sieht vor, dass bis 2021 ein Anteil von 17 % erreicht werden soll. Grafik 2.1 zeigt den Verlauf des Anteils der Professorinnen an allen Professuren seit 2000, Grafik 2.2 zeigt die Entwicklung der Anzahl der Professorinnen.



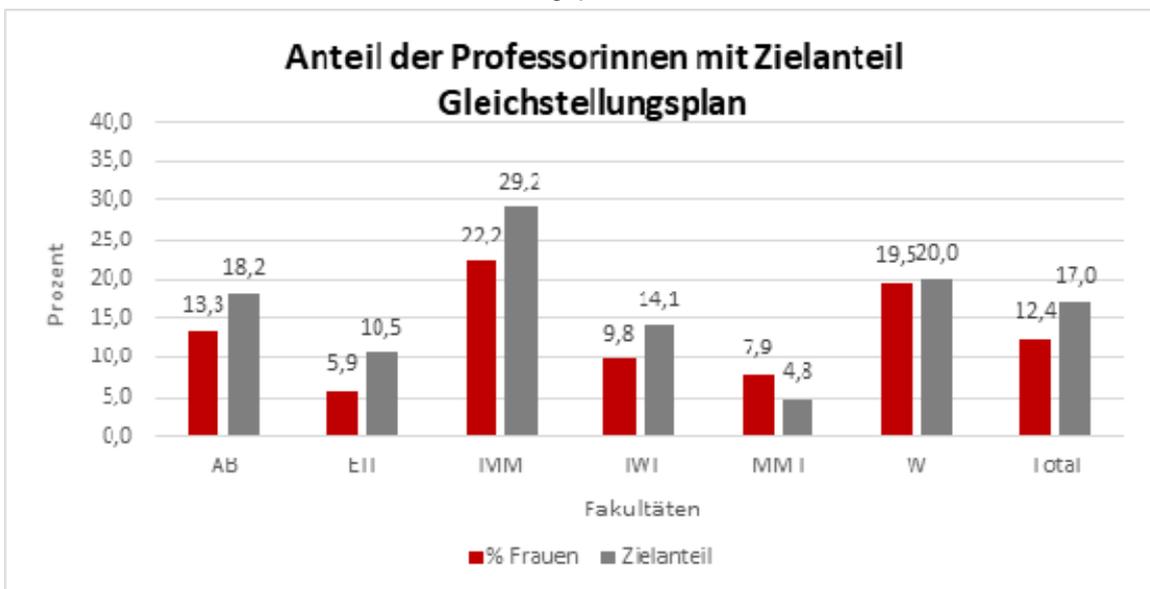
Grafik 2.1: Anteil der Professorinnen an allen Professuren seit 2000



Grafik 2.2: Anzahl der Professorinnen an allen Professuren seit 2000

## 2.1. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten

An den sechs Fakultäten der HsKA differiert das Verhältnis von Professorinnen zu Professoren stark, von 5,9 % (EIT) bis 22,2 % (IMM). Grafik 2.3 zeigt pro Fakultät den aktuellen Professorinnenanteil zusammen mit dem im Gleichstellungsplan 2017-2021 anvisierten Zielanteil.



Grafik 2.3: Aktueller Anteil und Zielanteil der Professorinnen in den Fakultäten

Die Tabellen 2.1 zeigen links Anzahl und Anteil der Professor\*innen in den Fakultäten sowie rechts die im Gleichstellungsplan 2017-2021 avisierten Zielanteile für Professorinnen.

Fakultät	Frauen	Männer	Total	Frauen (%)
Stand 31.08.2020				
AB	4	26	30	13,3
EIT	2	32	34	5,9
IMM	4	14	18	22,2
IWI	4	37	41	9,8
MMT	3	35	38	7,9
W	8	33	41	19,5
<i>Total</i>	<i>25</i>	<i>177</i>	<i>202</i>	<i>12,4</i>

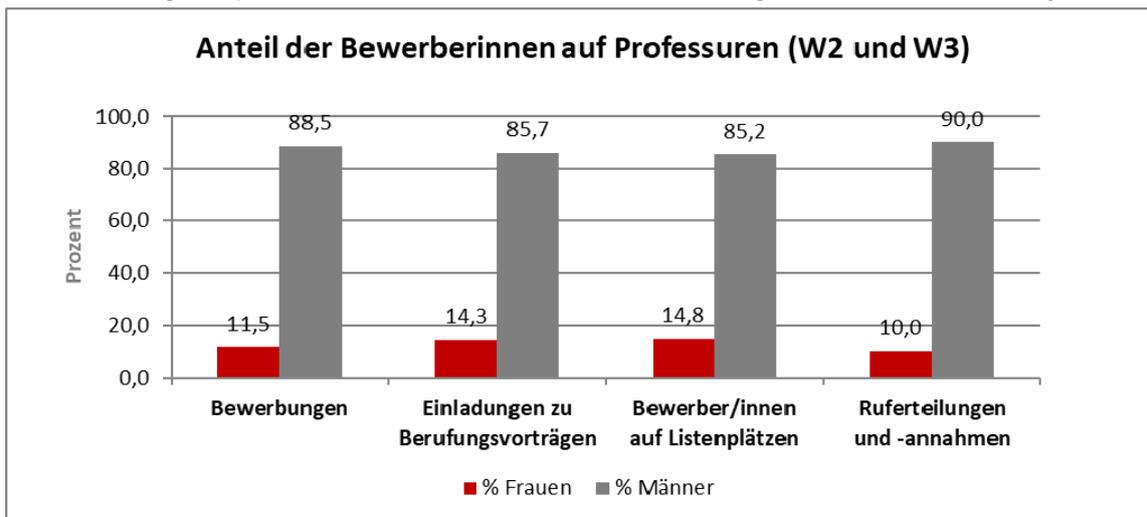
Fakultät	Frauen (%)
Zielanteile lt. GP	
AB	18,2
EIT	10,5
IMM	29,2
IWI	14,1
MMT	4,8
W	20,0
<i>Total</i>	<i>17,0</i>

Tabellen 2.1: Professor\*innen in den Fakultäten und Zielanteile laut Gleichstellungsplan

Erfreulicherweise hat die Fakultät MMT den avisierten Professorinnenanteil für 2021 bereits um 3 % übertroffen und die Fakultät W ihren Planwert mit nur 0,5 % Differenz fast erreicht. Um die restlichen Zielzahlen wie im Gleichstellungsplan vereinbart zu erreichen und die noch sehr niedrigen, einstelligen Zielzahlen zukünftig zu erhöhen, müssen weitere Professuren mit Frauen besetzt werden.

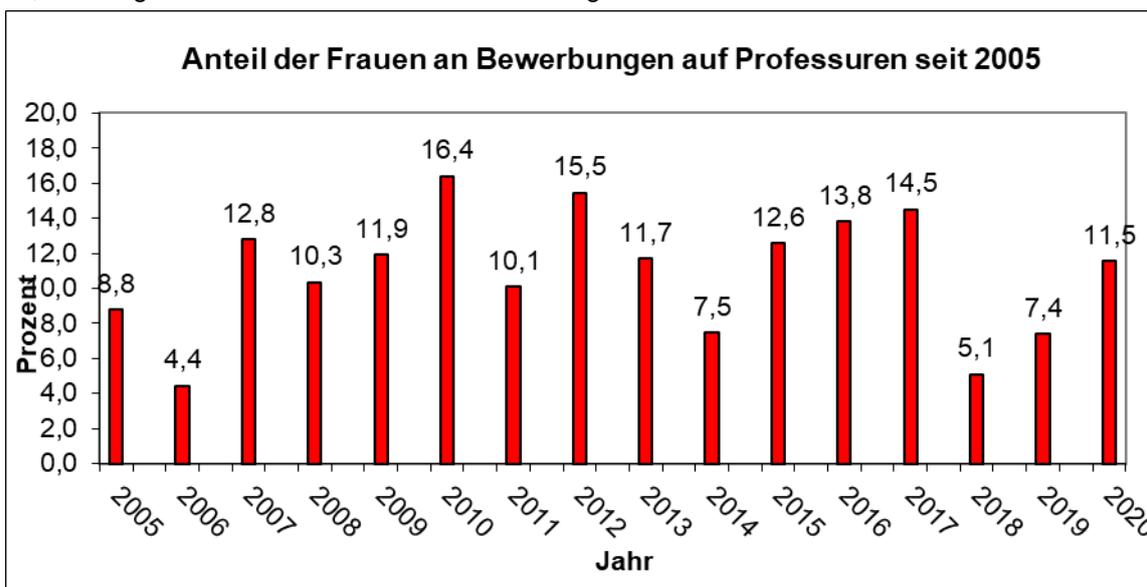
## 2.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

Im Wintersemester 2019/20 und Sommersemester 2020 wurden keine W3-Professuren, aber zehn W2-Professuren neu besetzt. Von den 338 Bewerbungen wurden 39 von Frauen eingereicht, dies sind 11,5 %. 14 der 98 zu einem Berufungsvortrag eingeladenen Personen waren Frauen, dies ist ein Anteil von 14,3 %. 27 Bewerber\*innen erhielten einen Platz auf den Berufungslisten, darunter 4 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 14,8 %. Das ist eine sehr positive Entwicklung gegenüber 0 % im vorherigen Berichtszeitraum. Unter den zehn Berufenen gibt es eine Frau. Die Grafik 2.4 zeigt die prozentualen Anteile von Frauen in Berufungsverfahren des Berichtsjahrs.



Grafik 2.4: Anteil Bewerberinnen in Berufungsverfahren

Grafik 2.5 zeigt, dass im Vergleich zu den Vorjahren das Interesse von Frauen auf eine Professur an der Hochschule Karlsruhe erfreulicherweise wieder deutlich gegenüber 2018/2019 gestiegen ist, allerdings nach wie vor noch nicht das bisherige Höchstniveau von 2010 erreicht hat.



Grafik 2.5: Anteil Frauen an Bewerbungen auf Professuren in den letzten 14 Jahren

Mit dem Ziel die Anzahl der Bewerberinnen zu steigern, veröffentlicht die Hochschule Karlsruhe die ausgeschriebenen Professuren seit einigen Jahren zusätzlich in den Datenbanken der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW (LaKoF), des Projekts „Traumberuf Professorin“ und des Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) sowie einer schweizerischen Wissenschaftlerinnendatenbank. Je nach Anzahl der Abonnementinnen für die verschiedenen Fachgebiete in den Datenbanken werden bis zu mehreren hundert E-Mails mit den Ausschreibungen versendet.

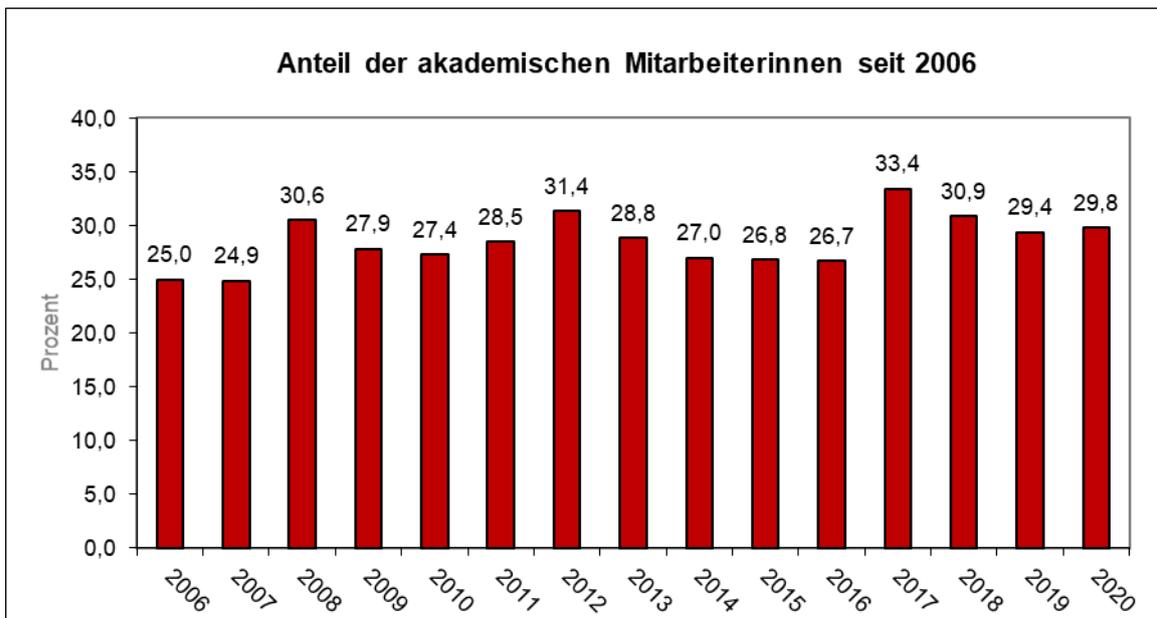
In den öffentlichen Ausschreibungen wird explizit darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von qualifizierten Frauen ausdrücklich erwünscht sind und sich interessierte Frauen im Vorfeld mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung setzen können. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in alle Berufungsverfahren aktiv eingebunden und nehmen ihr Stimmrecht in allen Berufungskommissionen uneingeschränkt wahr.

Längerfristig erhofft sich die Hochschule weitere positive Effekte durch das CoMent-Mentoring-Projekt „Traumberuf Professorin“, dass Frauen das Berufsbild der Professur an einer HAW bekannt macht.

Um den Bewerberinnenanteil zu erhöhen, sollte das Berufungsverfahren um eine gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen ergänzt werden (aktive Rekrutierung), was an anderen Hochschulen bereits erfolgreich eingesetzt wird.

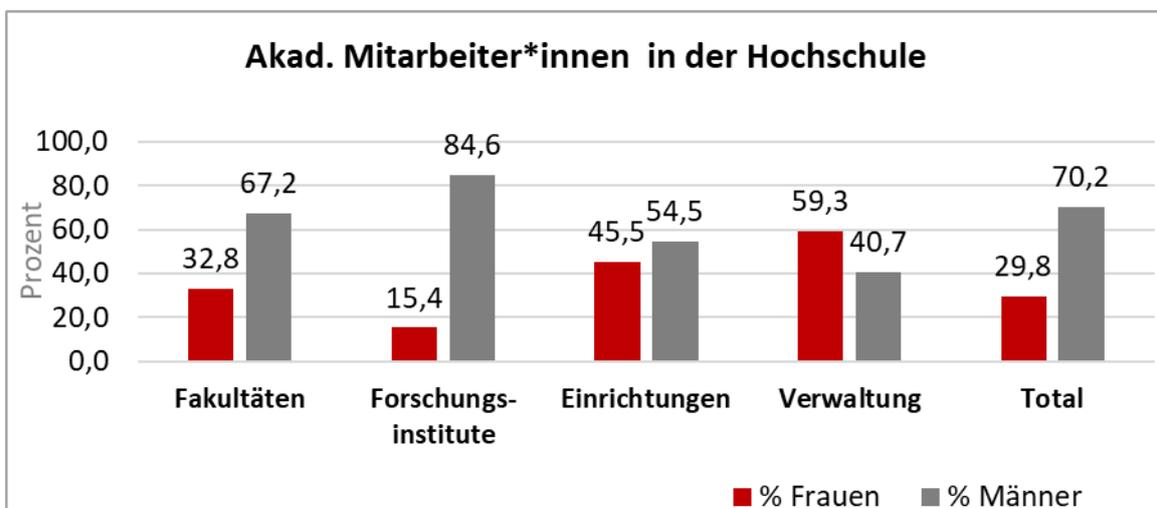
### 3. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen

Zum Ende des Sommersemesters 2020 waren von insgesamt 362 akademischen Mitarbeitern 108 weiblich, dies sind 29,8 %. Damit ist der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen gegenüber dem Vorjahr, in dem er bei 29,4 % lag, um leichte 0,4 % gestiegen. Zu bemerken ist auch hier, dass sich je nach Fakultät und Einrichtung ein sehr unterschiedliches Bild zeigt. Grafik 3.1 zeigt die Entwicklung der Zahlen der akademischen Mitarbeiterinnen seit 2006.



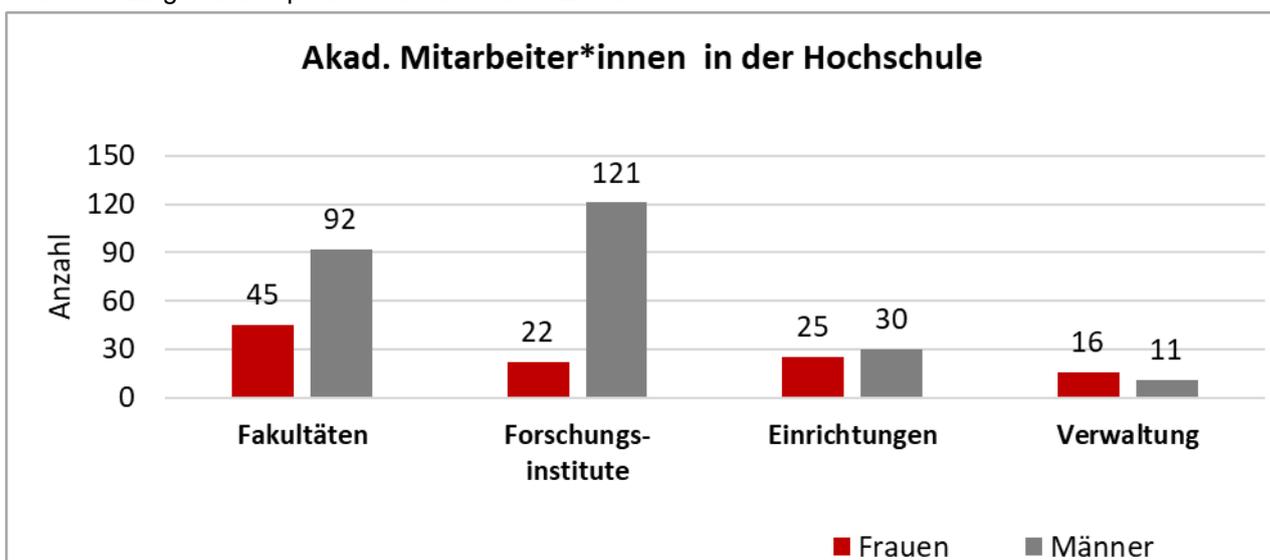
Grafik 3.1: Anteile der akademischen Mitarbeiterinnen seit 2006

Grafik 3.2 zeigt die prozentualen Anteile der akademischen Mitarbeiter\*innen zum Ende des Sommersemesters 2020 in den Fakultäten, Einrichtungen, Instituten und Verwaltung der Hochschule.



Grafik 3.2: Anteile der akademischen Mitarbeiter\*innen in der Hochschule

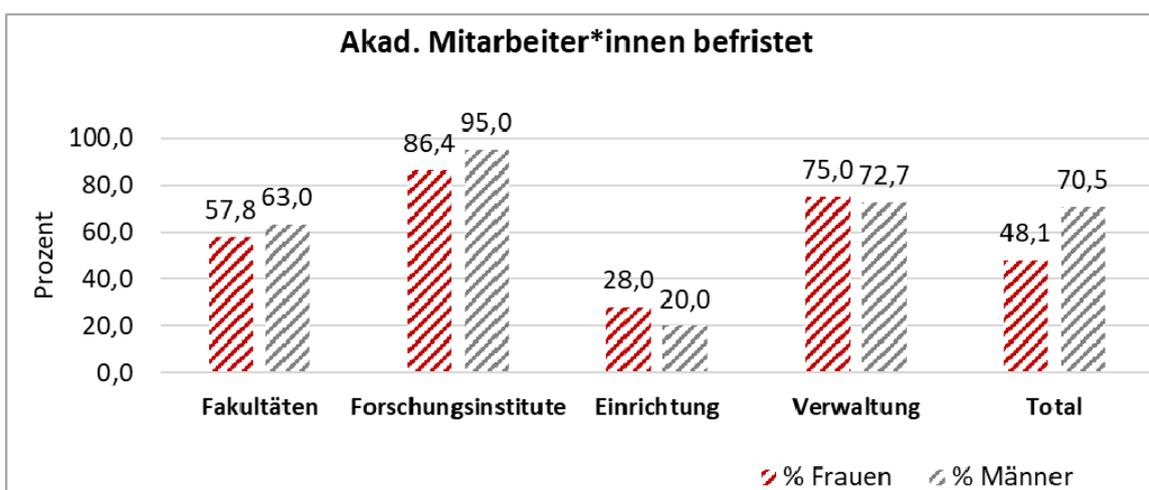
Grafik 3.3 zeigt die entsprechenden absoluten Zahlen.



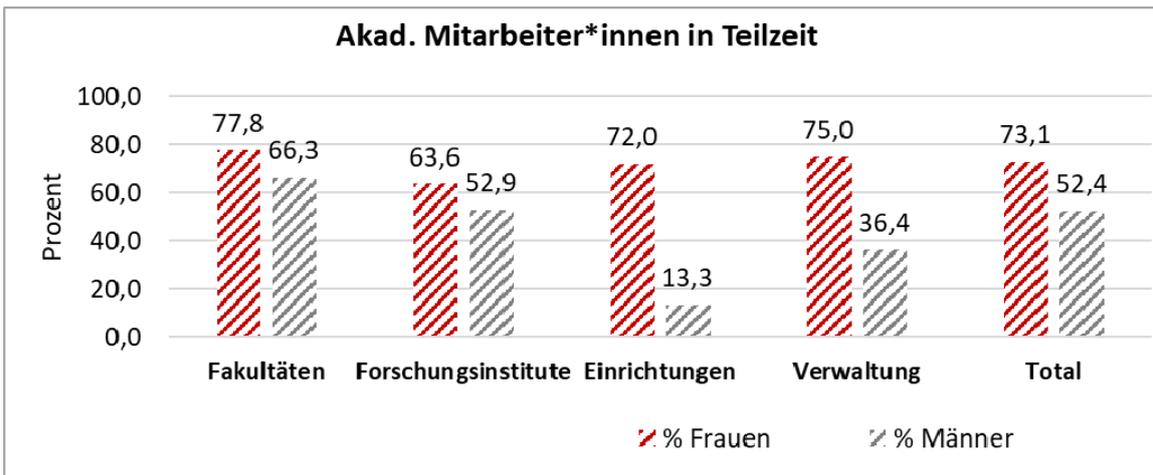
Grafik 3.3: Anzahl der akademischen Mitarbeiter\*innen in der Hochschule

Zum Ende des Sommersemesters 2020 waren 48,1 % der akademischen Mitarbeiterinnen in befristeten Verhältnissen und 73,1 % in Teilzeit.

Die folgenden Grafiken 3.4 und 3.5 zeigen die Verteilung auf die verschiedenen Bereiche in der Hochschule. Das bedeutet zum Beispiel in Grafik 3.4, dass 57,8 % der akademischen Mitarbeiterinnen in den Fakultäten befristet beschäftigt sind gegenüber 63 % Männern bei den akademischen Fakultäts-Mitarbeitern. Grafik 3.5 zeigt insbesondere, dass nahezu drei viertel der akademischen Mitarbeiterinnen (72 %) in den Einrichtungen in Teilzeit beschäftigt sind, wohingegen dies nur für 13,3 % der männlichen Mitarbeiter zutrifft.

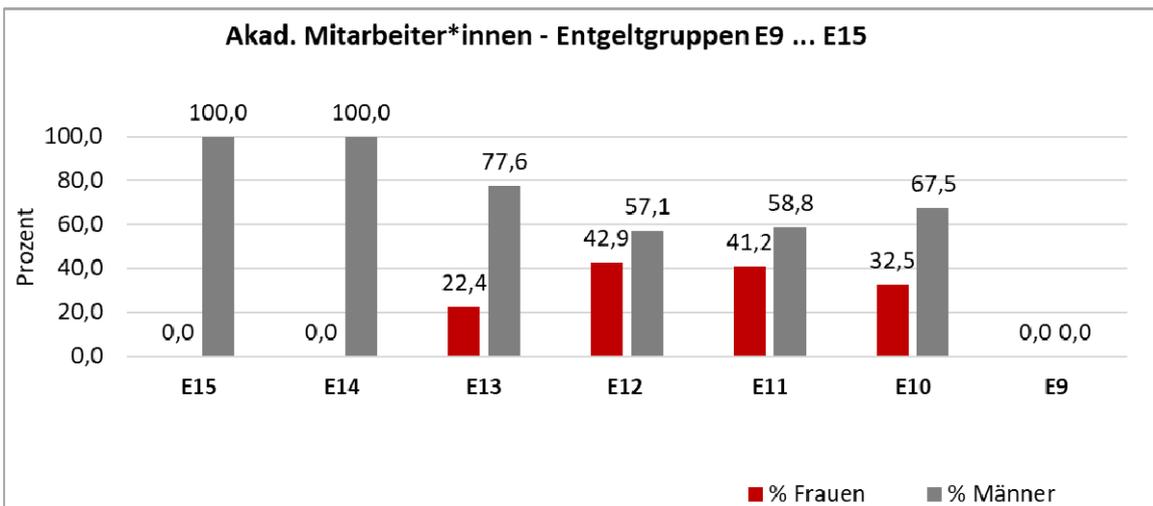


Grafik 3.4: Befristete Beschäftigungsverhältnisse der akademischen Mitarbeiter\*innen



Grafik 3.5: Teilzeitbeschäftigte unter den akademischen Mitarbeiter\*innen

Grafik 3.6 zeigt die Anteile der akademischen Mitarbeiterinnen in den entsprechenden Entgeltgruppen im Jahr 2020. Bei den höchsten Entgeltgruppen E14 und E15 gibt es sechs Männer aber keine Frau. Bei insgesamt 174 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Entgeltgruppe E13 gibt es nur 39 Frauen.

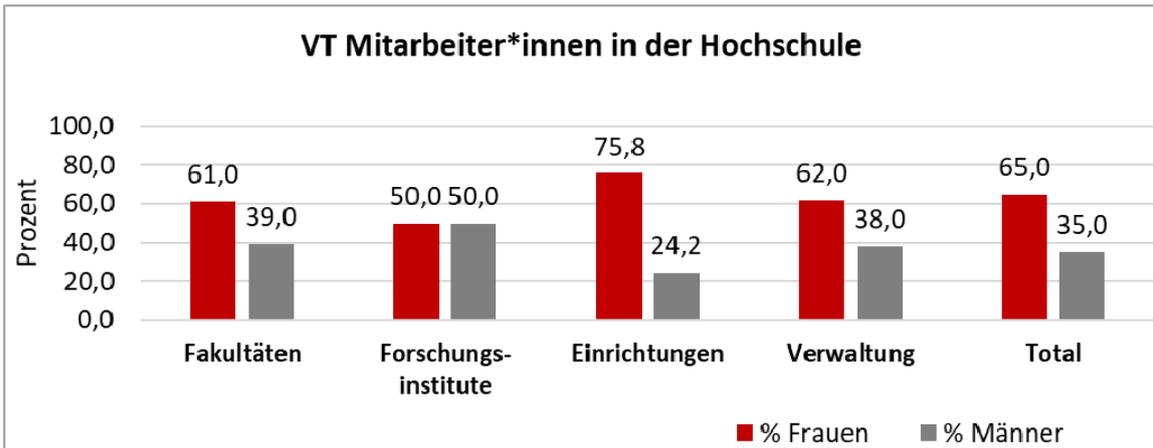


Grafik 3.6: Anteile der akademischen Mitarbeiter\*innen in den Entgeltgruppen

#### 4. Entwicklung der Mitarbeiter\*innenzahlen in Verwaltung und Technik

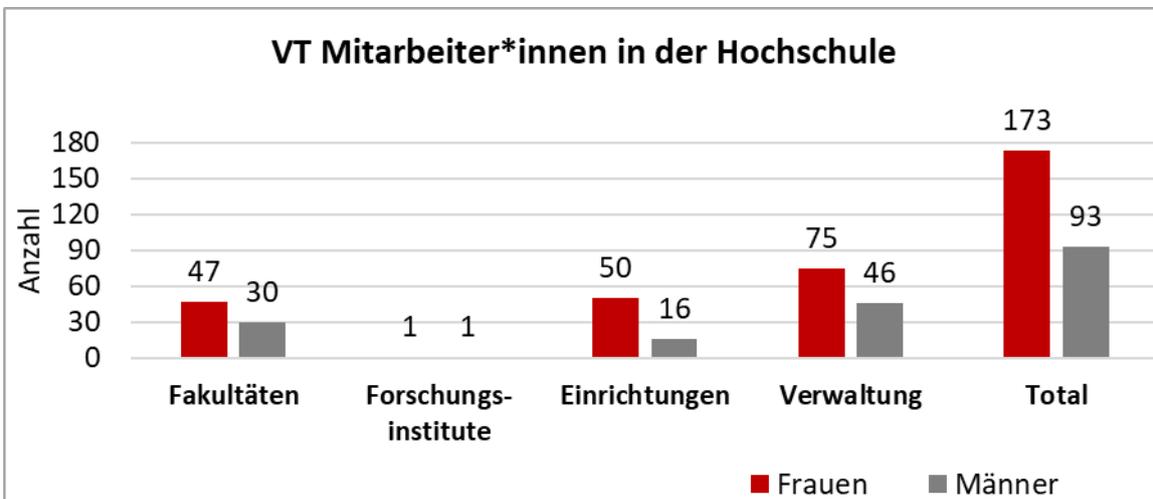
Zum Ende des Sommersemesters 2020 waren von insgesamt 266 Mitarbeitenden in Verwaltung und Technik 173 weiblich, dies sind 65 %. Damit ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik gegenüber dem Vorjahr, in dem er bei 64,6 % lag, um 0,4 % gestiegen.

Die Grafik 4.1 zeigt die Anteile der VT Mitarbeiter\*innen zum Ende des Sommersemesters 2020 in der Hochschule.



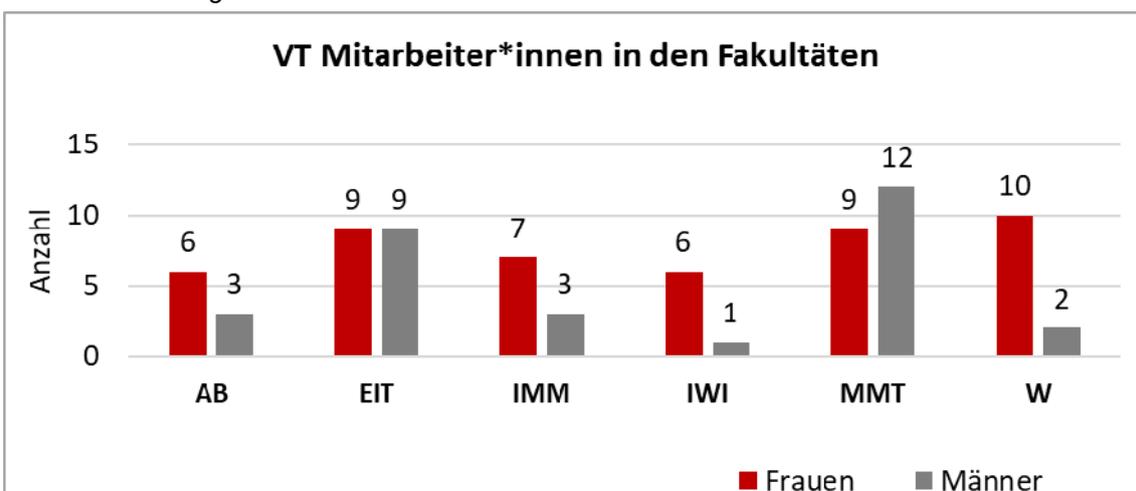
Grafik 4.1: Anteile der VT Mitarbeiter\*innen in der Hochschule

Die Grafik 4.2 zeigt die zugehörigen absoluten Zahlen.



Grafik 4.2: Anzahl der VT Mitarbeiter\*innen in der Hochschule

Die Grafik 4.3 zeigt die Anzahl der VT Mitarbeiter\*innen in den Fakultäten.

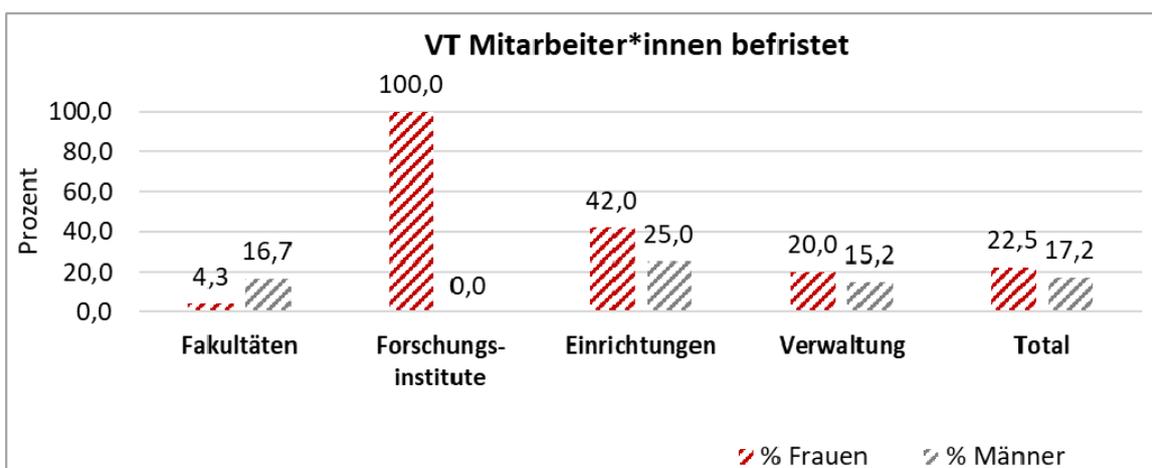


Grafik 4.3: Anzahl der VT Mitarbeiter\*innen in den Fakultäten

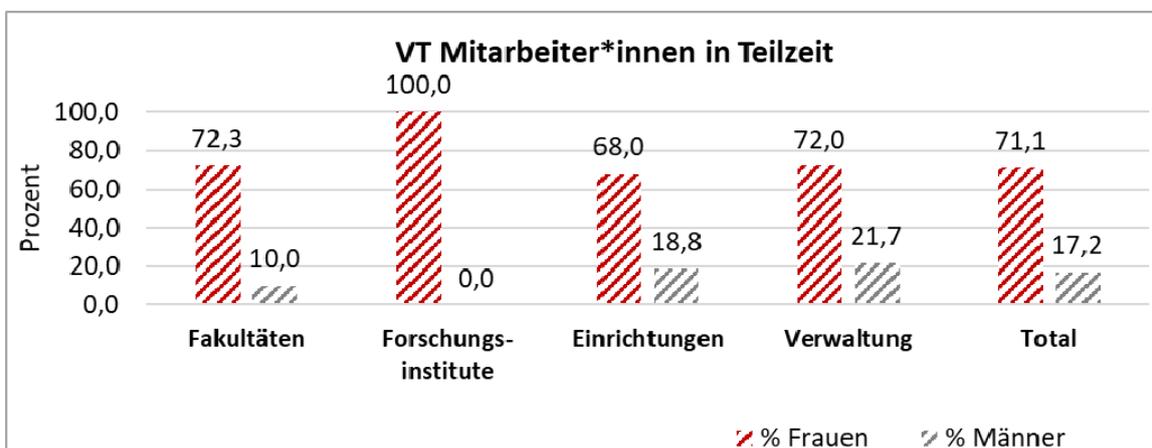
Zum Ende des Sommersemesters 2020 waren 22,5 % der VT Mitarbeiterinnen in befristeten Verhältnissen und 71,0 % in Teilzeit. Damit ist der Anteil bei den Teilzeitbeschäftigten (+ 0,9 %) als auch bei den befristeten Arbeitsverhältnissen (+ 5 %) gestiegen. Wünschenswert ist eine

Entwicklung, bei der insbesondere befristete Arbeitsverhältnisse abnehmen und der Männeranteil bei der Teilzeit zunimmt.

Grafik 4.4 und 4.5 zeigen, wie sich die befristeten und Teilzeit Arbeitsverhältnisse auf die verschiedenen Bereiche in der Hochschule verteilen. So zeigt zum Beispiel Grafik 4.4, dass 100 % der VT-Mitarbeiterinnen in den Forschungseinrichtungen befristet beschäftigt sind, gegenüber 0 % männlichen VT-Mitarbeitern. Der Bereich „Einrichtungen und Institute“ hat einen hohen Anteil von Frauen bei den befristeten Beschäftigten im Vergleich zu anderen Bereichen wie beispielsweise „Verwaltung“, wo das Verhältnis recht ausgeglichen ist.

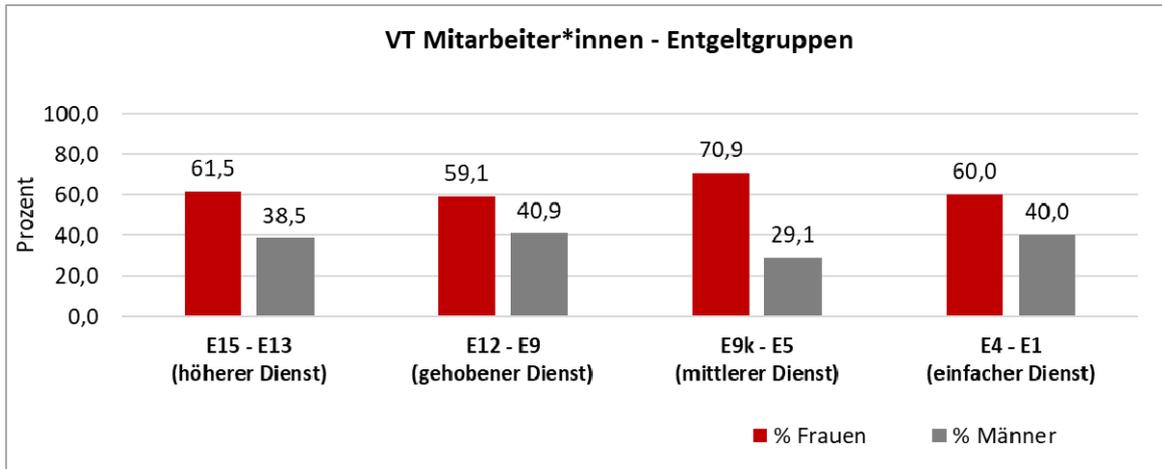


Grafik 4.4: Anteil der VT Mitarbeiter\*innen befristet



Grafik 4.5: Anteil der VT Mitarbeiter\*innen in Teilzeit

Grafik 4.6 zeigt die Anteile der VT Mitarbeiter\*innen in den entsprechenden Entgeltgruppen im Jahr 2020.



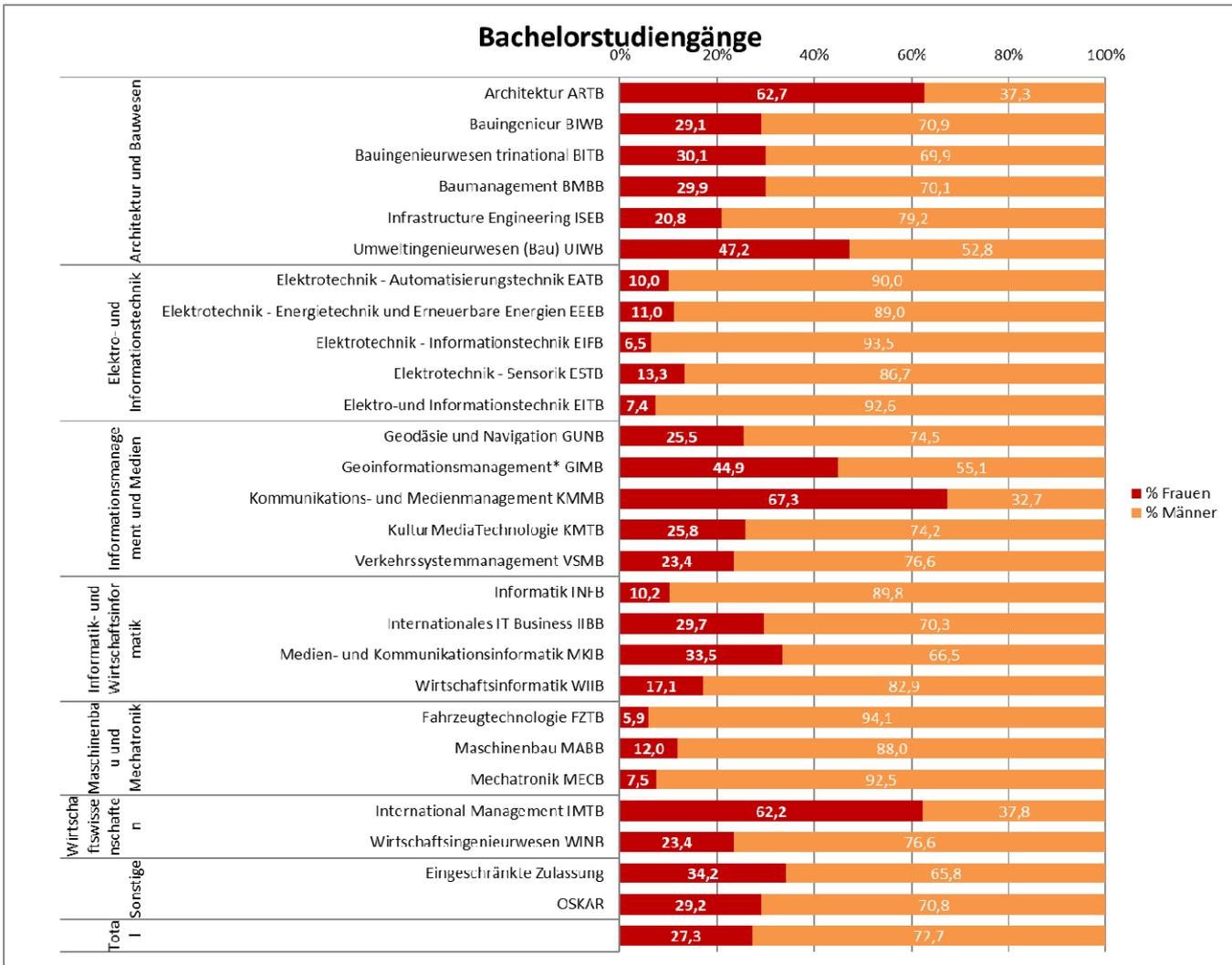
Grafik 4.6: Anteile der VT Mitarbeiter\*innen in den Entgeltgruppen

## 5. Entwicklung der Zahl der Studentinnen

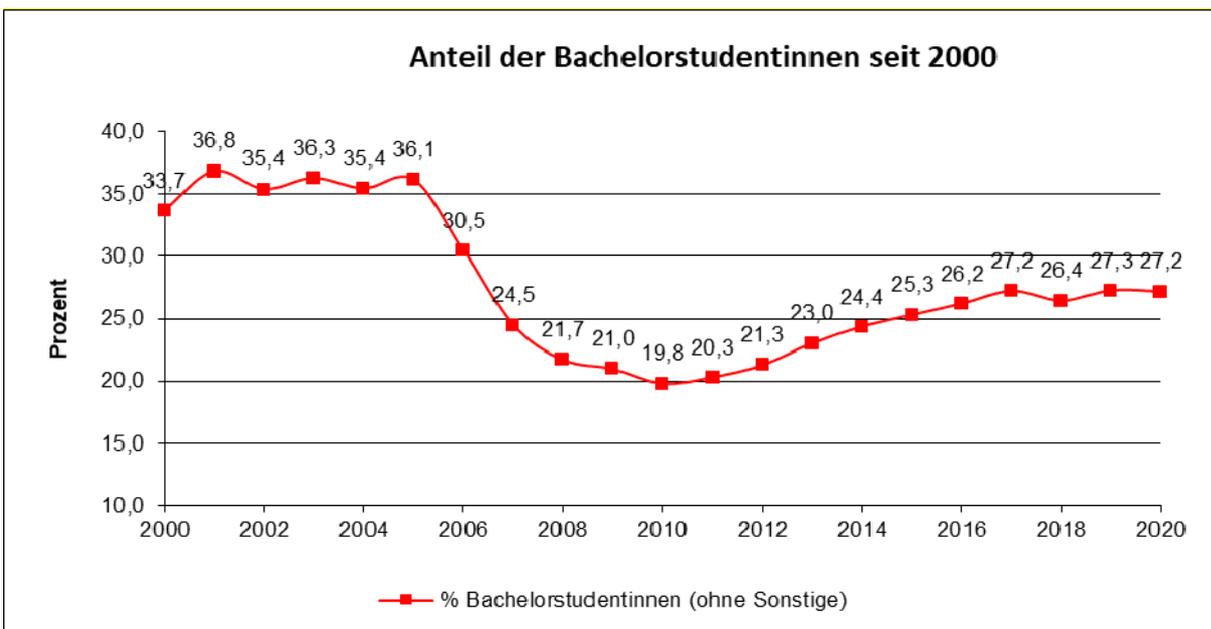
Am Ende des Berichtszeitraums waren insgesamt 7532 Studierende immatrikuliert. Der Anteil der Studentinnen an allen Studierenden lag im Berichtszeitraum im Durchschnitt über beide Semester bei 27,8 %. Dieser Anteil ist ohne Studierende aus dem Ausland mit eingeschränkter Zulassung (EZ) und ohne Studierende im Orientierungssemester OSKAR. Gegenüber dem Vorjahr, in dem er bei 27,7 % lag, hat sich der Frauenanteil kaum verändert (+ 0,1 %-Punkte).

Grafik 5.1 zeigt für alle Bachelorstudiengänge die prozentualen Anteile von Studentinnen zum Ende des Sommersemesters 2020 (Stand: 31.08.2020)

In den Bachelorstudiengängen sind weiterhin Architektur, International Management, Geoinformationsmanagement sowie Kommunikation und Medienmanagement die von Frauen favorisierten Studiengänge. Erfreulicherweise zeigt auch der neue Studiengang „Umweltingenieurwesen (Bau)“ einen hohen Frauenanteil. Bei Medien- und Kommunikationsinformatik ist die Nachfrage gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum (35,7 %) leicht zurückgegangen. 10 % und weniger Anteil haben nach wie vor Elektrotechnik - Informationstechnik, Fahrzeugtechnologie, Informatik und Mechatronik.

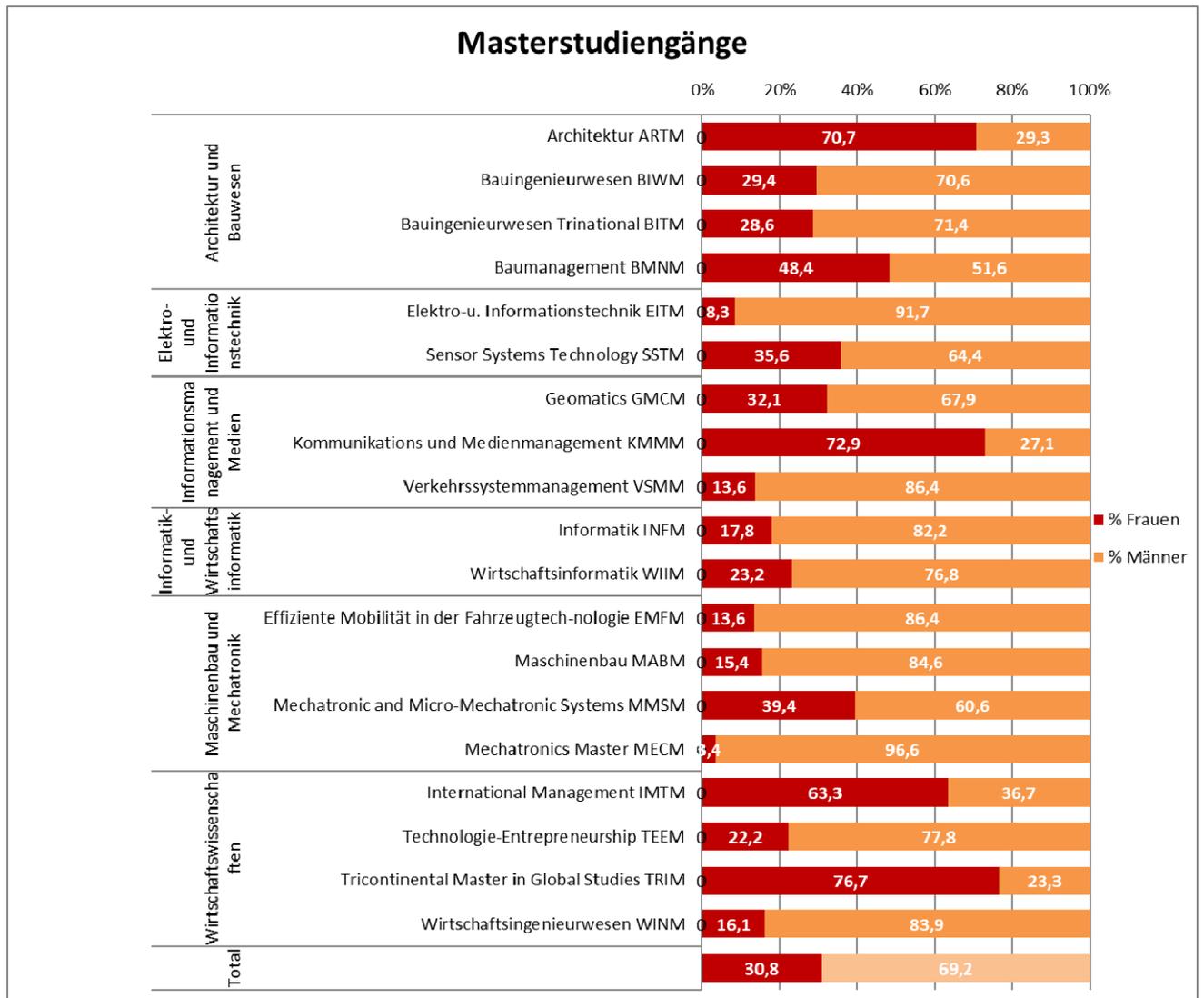


Graphik 5.1: Anteile der Studentinnen in den Bachelor-Studiengängen zum 31.8.2020



Graphik 5.2: Anteile der Bachelorstudentinnen seit 2000

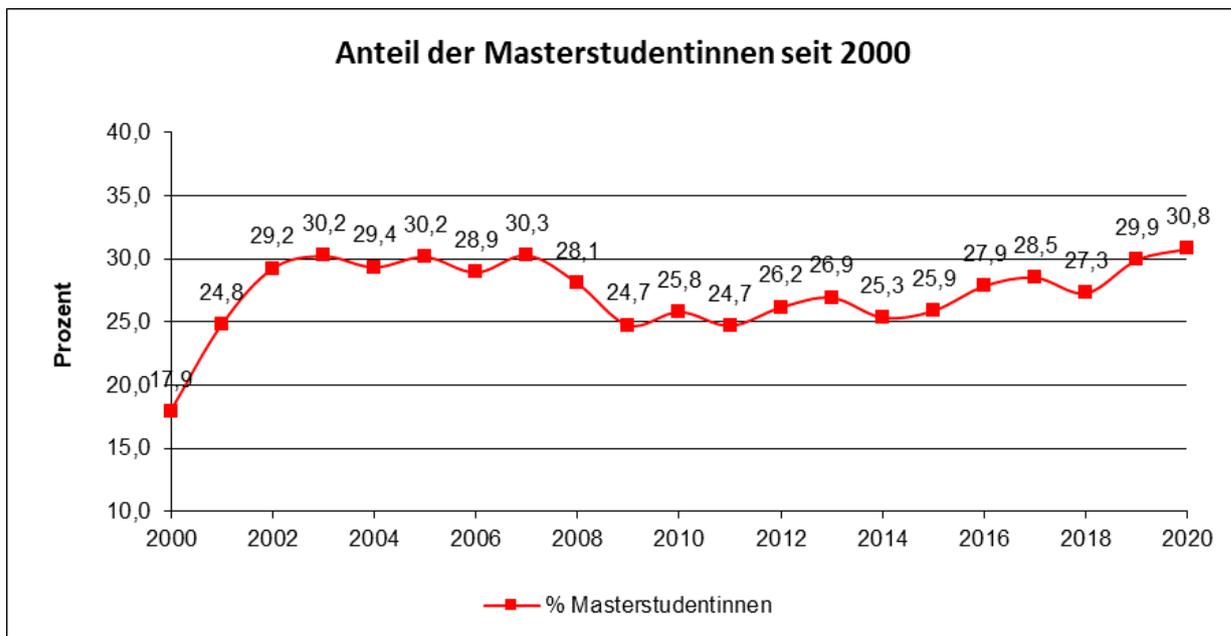
Grafik 5.3 zeigt für alle Masterstudiengänge die prozentualen Anteile der Studentinnen (Stand: 31.08.2020).



Grafik 5.3: Anteile der Studentinnen in den Masterstudiengängen zum 31.8.2020

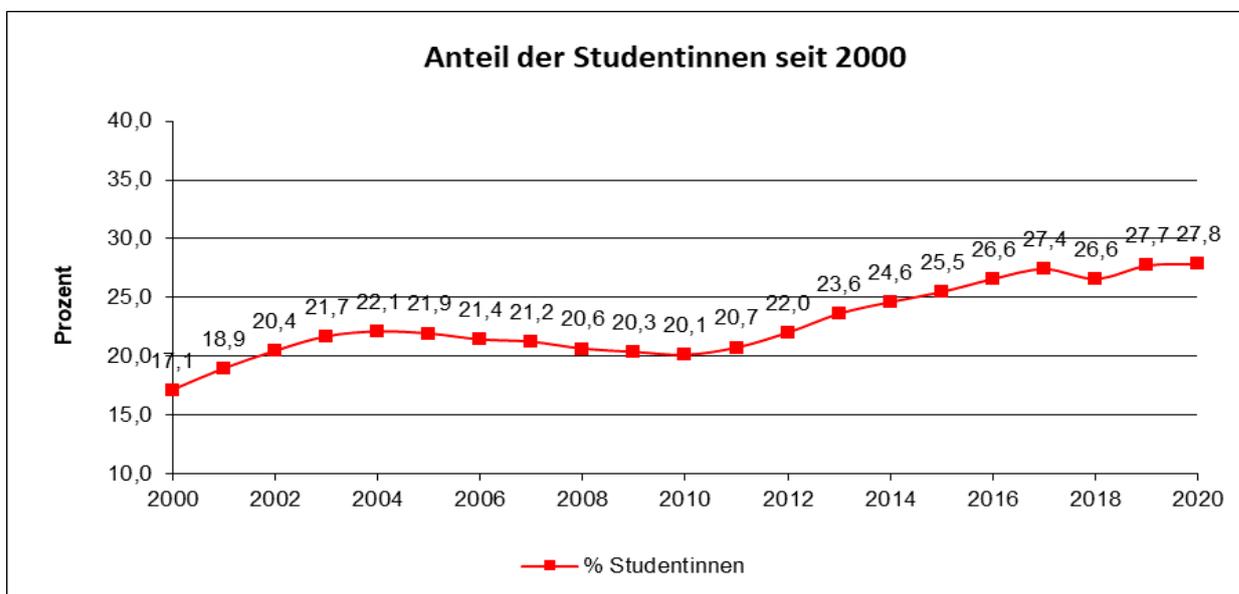
In den Masterstudiengängen liegt der Anteil der Studentinnen im Durchschnitt über das Jahr 2020 bei 30,8 %. Dies sind 0,9 % mehr als im Vorjahr. Auch hier bestätigt sich das hohe Interesse für Architektur, Internationales Management, Kommunikation und Medienmanagement, Baumanagement sowie für den neuen Tricontinental Master in Global Studies.

Grafik 5.4 zeigt den Anteil der Masterstudentinnen seit 2000.



Grafik 5.4: Anteile der Masterstudentinnen seit 2000

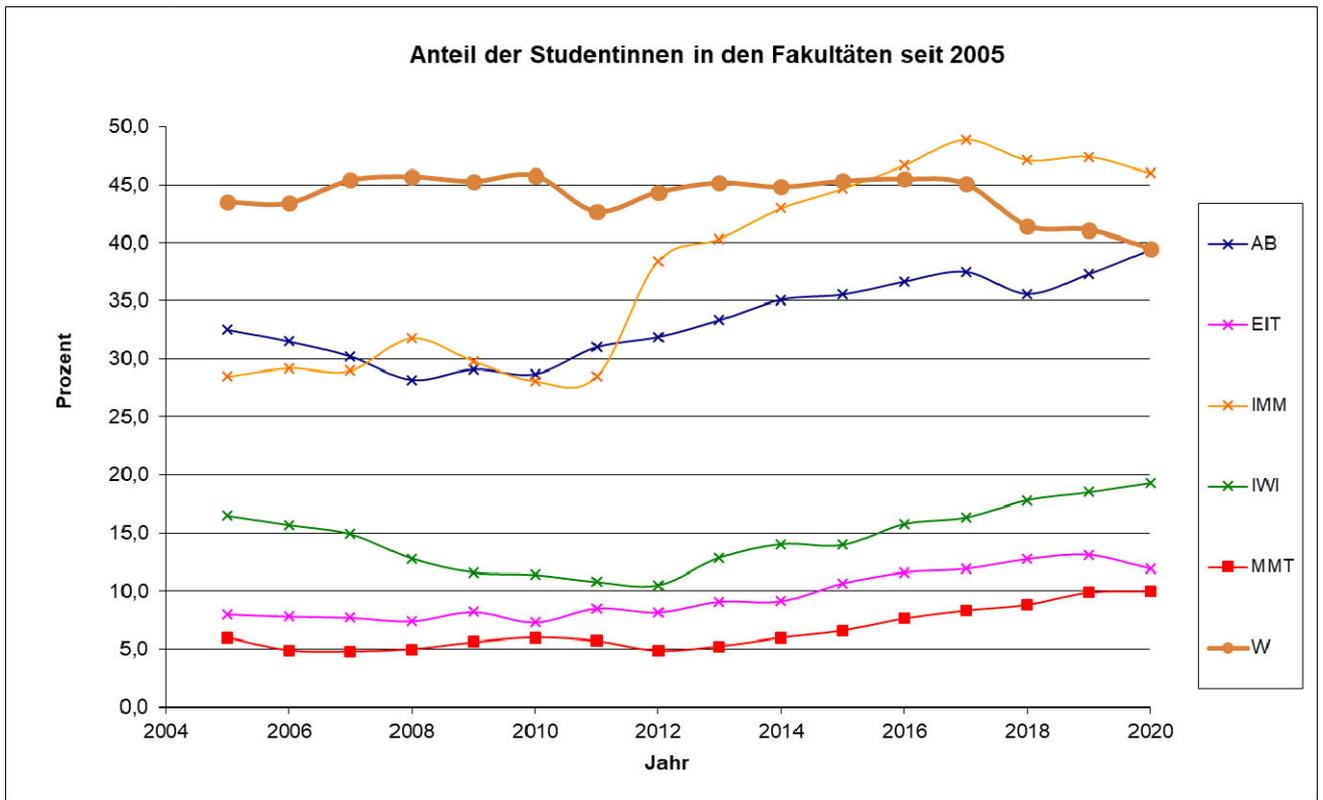
Grafik 5.5 zeigt den Anteil der Studentinnen (Bachelor und Master) seit 2000.



Grafik 5.5: Anteile der Studentinnen seit 2000

Gemäß dem Gleichstellungsplan soll bis zum Jahr 2021 ein Anteil von 35 % erreicht werden. Dieses Ziel wird voraussichtlich nicht erreicht werden, wie die aktuelle Entwicklung zeigt.

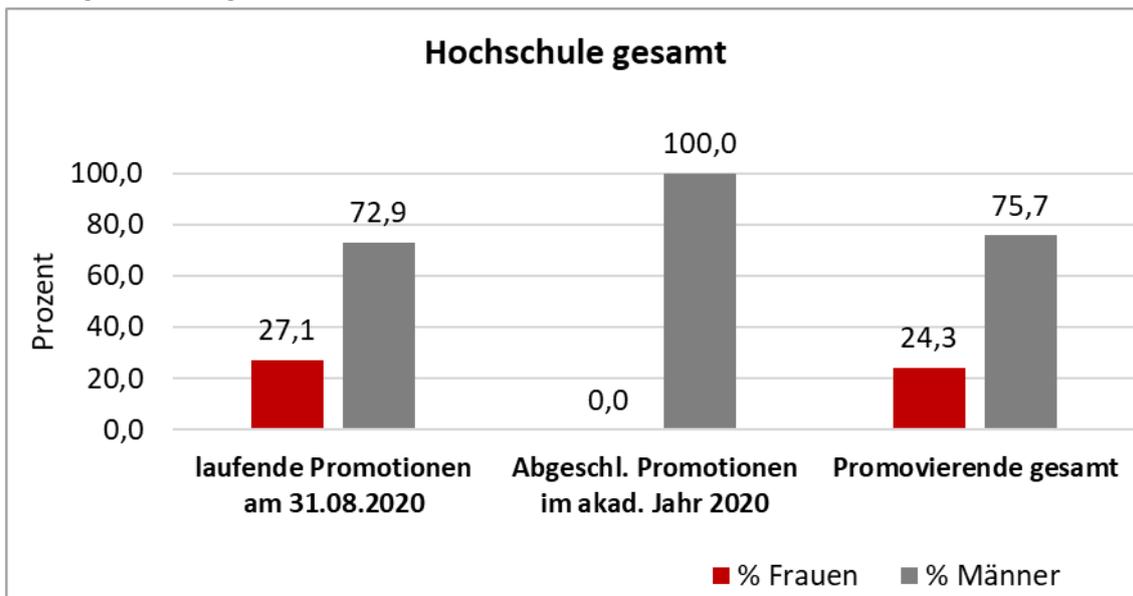
Grafik 5.6 zeigt die Verteilung der Studentinnenanteile auf die Fakultäten seit 2005.



Grafik 5.6: Anteil der Studentinnen in den Fakultäten

## 6. Promotionen

Die Hochschule möchte mit dem Ausbau der Forschung auch die Anzahl an Promotionen kontinuierlich steigern. Grafik 6.1 und Tabelle 6.1 zeigen den Anteil von Promovendinnen. Zwar wurden im Berichtszeitraum noch keine Promotionen von Frauen abgeschlossen, aber bereits 27,1 % der laufenden Verfahren werden von Promovendinnen durchgeführt. Die Summe aus laufenden und im Berichtszeitraum abgeschlossenen Promotionen ist in der Rubrik „Promovierende gesamt“ dargestellt.



Grafik 6.1: Anteil Promovendinnen

Promotionen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anzahl gesamt	% Frauen	% Männer
laufende Promotionen am 31.08.2020	26	70	96	27,1	72,9
Abgeschl. Promotionen im akad. Jahr 2020 *)	0	11	11	0,0	100,0
Promovierende gesamt	26	81	107	24,3	75,7

Tabelle 6.1: Anteil Frauen an Promotionen

\*) abgeschlossenen Promotionen im WiSe 2019/20 und SoSe 2020

## 7. Beteiligungen in Gremien und Leitungsfunktionen

Laut Gleichstellungsplan 2017-2021 wird eine 30 %-Beteiligung von Frauen in allen Gremien und bei den Leitungsfunktionen angestrebt. In manchen Bereichen (Hochschulrat, KfC) wurde dieses Ziel erfreulicherweise bereits sehr gut erreicht, in einigen Bereichen, insbesondere im Senat, konnten bereits 29,2 % erreicht werden.

### 7.1. Beteiligung in Gremien

Tabelle 7.1 zeigt den Anteil von Frauen in Senatsausschüssen und Beiräten.

Zentrale Gremien	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Senat	7	17	24	29,2	70,8
Hochschulrat	4	5	9	44,4	55,6
Beirat CAR	4	14	18	22,2	77,8
Beirat CC	2	7	9	22,2	77,8
Beirat IWW	2	6	8	25,0	75,0
IT-Ausschuss	4	20	24	16,7	83,3
Auslandsausschuss	6	14	20	30,0	70,0
KfC	6	6	12	50,0	50,0
Komm. Zuteilung Beihilfe und Darlehen	1	2	3	33,3	66,7
Gleichstellung	1	0	1	100,0	0,0
Personalrat	2	9	11	18,2	81,8
<i>Total</i>	<i>16</i>	<i>40</i>	<i>56</i>	<i>28,6</i>	<i>71,4</i>

Tabelle 7.1: Anteile Frauen / Männer in Ausschüssen / Beiräten zum Stichtag 31.08.2020

Tabelle 7.2 zeigt den Anteil von Frauen und Männern in Fakultätsräten zum Stichtag 31.08.2020.

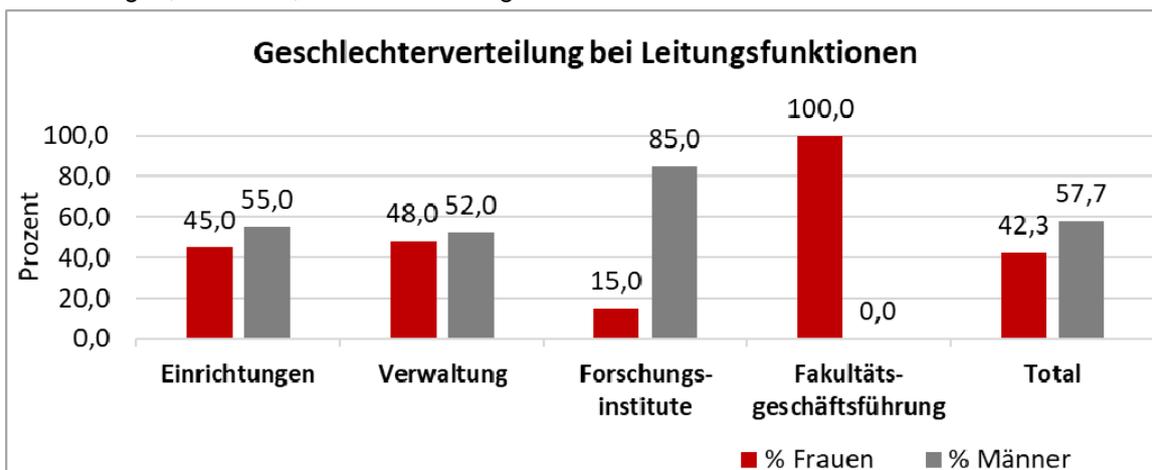
Fakultätsrat	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	6	9	15	40,0	60,0
EIT	7	38	45	15,6	84,4
IMM	7	20	27	25,9	74,1
IWI	10	39	49	20,4	79,6
MMT	6	44	50	12,0	88,0
W	17	37	54	31,5	68,5
<i>Total</i>	<i>53</i>	<i>187</i>	<i>240</i>	<i>22,1</i>	<i>77,9</i>

Tabelle 7.2: Frauen und Männer in Fakultätsräten

## 7.2. Leitungsfunktionen

### 7.2.1. Leitungsfunktionen Einrichtungen, Verwaltung, Fakultätsgeschäftsführung

Im Bereich „Leitungsfunktionen“ bei Einrichtungen, Verwaltung und Fakultätsgeschäftsführung hat die Hochschule die erfreulichste Entwicklung gemacht, was den Anteil von Frauen betrifft. Grafik 7.1 zeigt die Anteile von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen in Verwaltung, Einrichtungen, Instituten, Fakultäten und gesamt.



Grafik 7.1: Anteile Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.08.2020

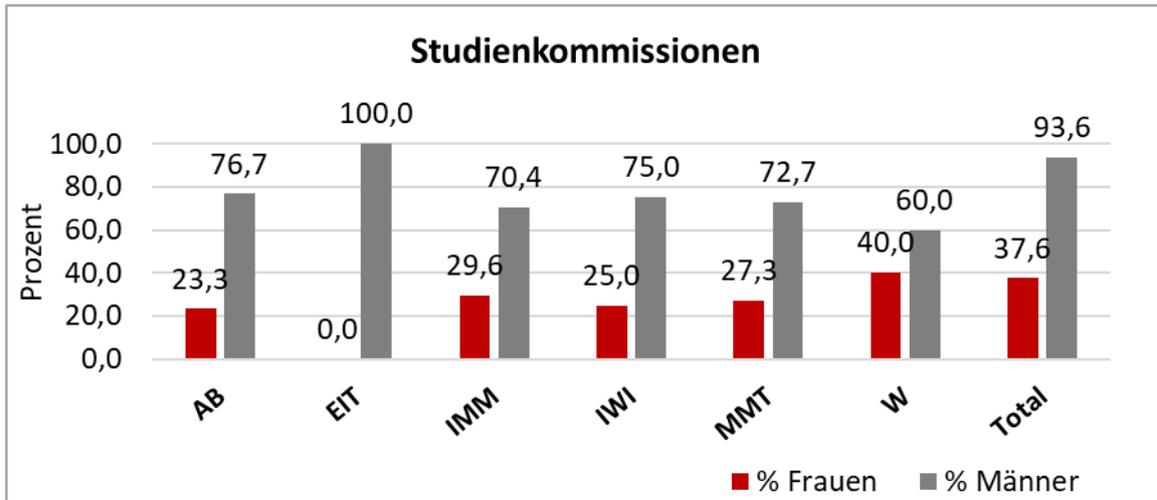
### 7.2.2. Dekanate, Studienkommission, Prüfungsausschuss

Dagegen gab es bei den Dekanaten nach wie vor keine positive Entwicklung und es besteht akuter Handlungsbedarf. Tabelle 7.3 zeigt Anzahl und Verteilung von Frauen und Männern in den Dekanaten zum Stichtag 31.08.2020.

Dekanate	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	0	4	4	0,0	100,0
EIT	0	4	4	0,0	100,0
IMM	0	3	3	0,0	100,0
IWI	0	4	4	0,0	100,0
MMT	0	4	4	0,0	100,0
W	1	3	4	25,0	75,0
<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>22</i>	<i>23</i>	<i>4,3</i>	<i>95,7</i>

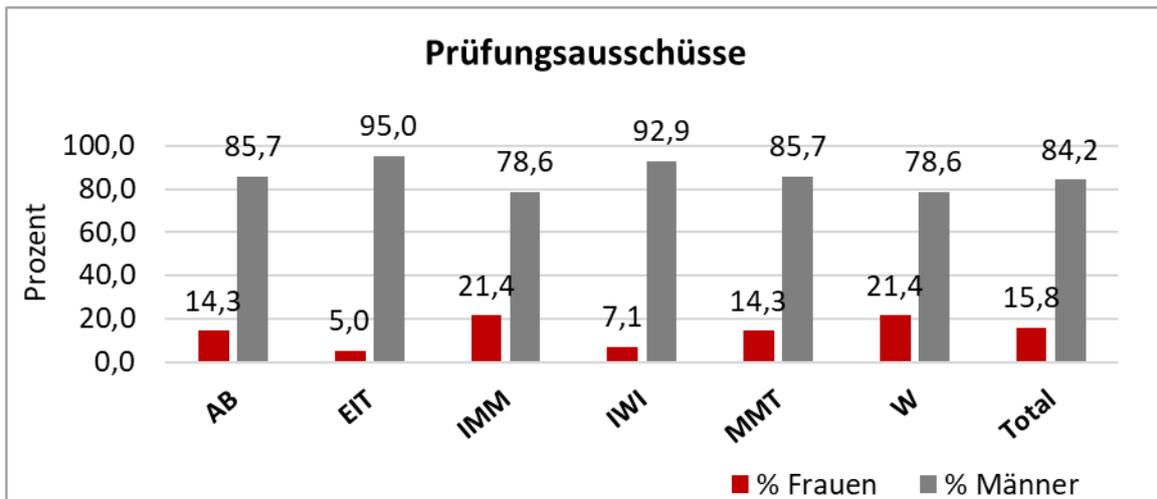
Tabelle 7.3: Frauen und Männer in Dekanaten

Grafik 7.2 zeigt die Anteile von Frauen und Männern in den Studienkommissionen zum Stichtag 31.08.2020.



Grafik 7.2: Anteile von Frauen und Männern in den Studienkommissionen

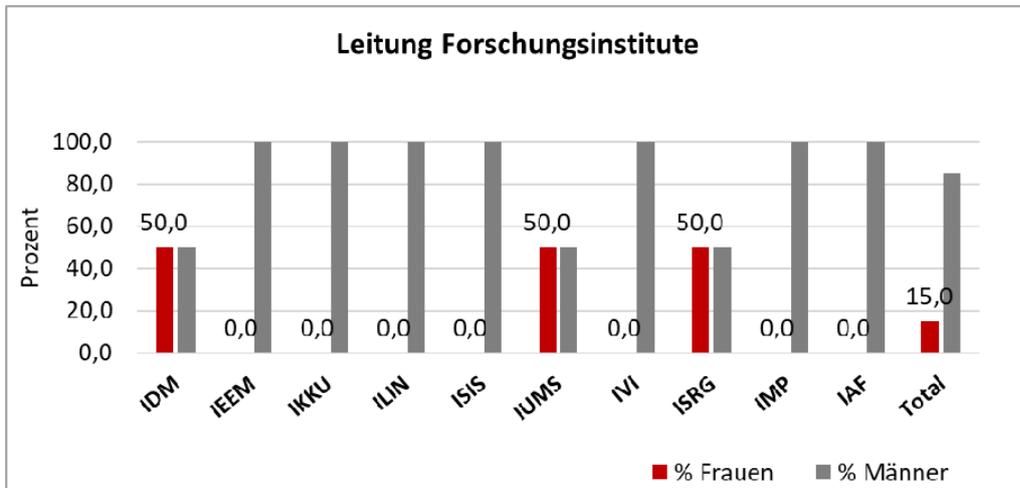
Grafik 7.3 zeigt die Anteile von Frauen und Männern in den Prüfungsausschüssen zum Stichtag 31.08.2020.



Grafik 7.3: Anteile von Frauen und Männern in den Prüfungsausschüssen

### 7.2.3. Forschungsinstitute

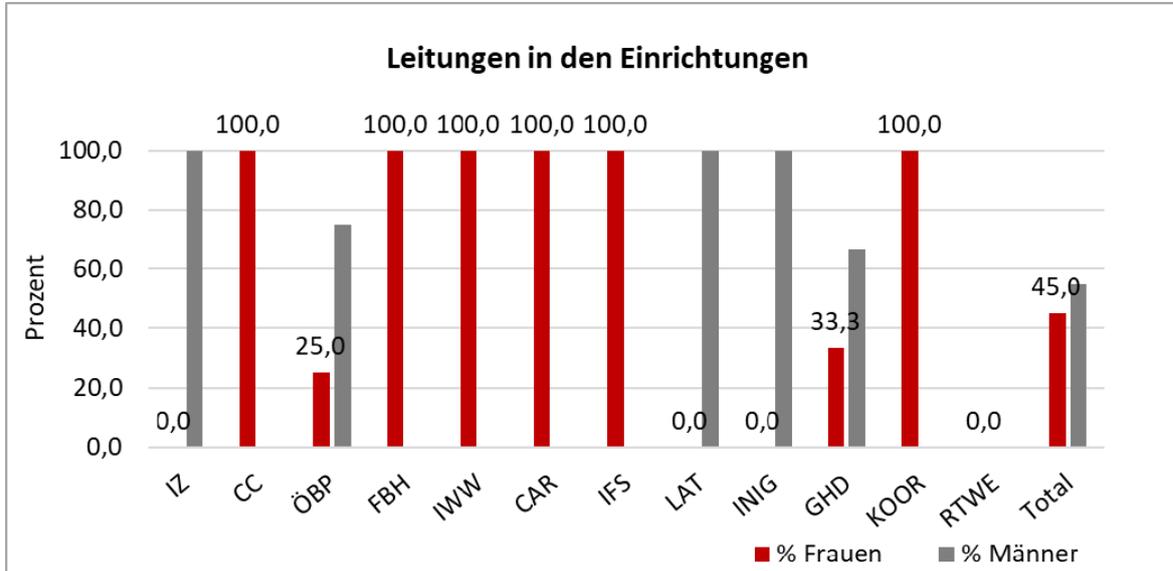
Grafik 7.4 zeigt den Anteil der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen in Forschungsinstituten.



Grafik 7.4: Prozentuale Verteilung in Leitungsfunktionen von Forschungsinstituten

### 7.2.4. Einrichtungen und Institute

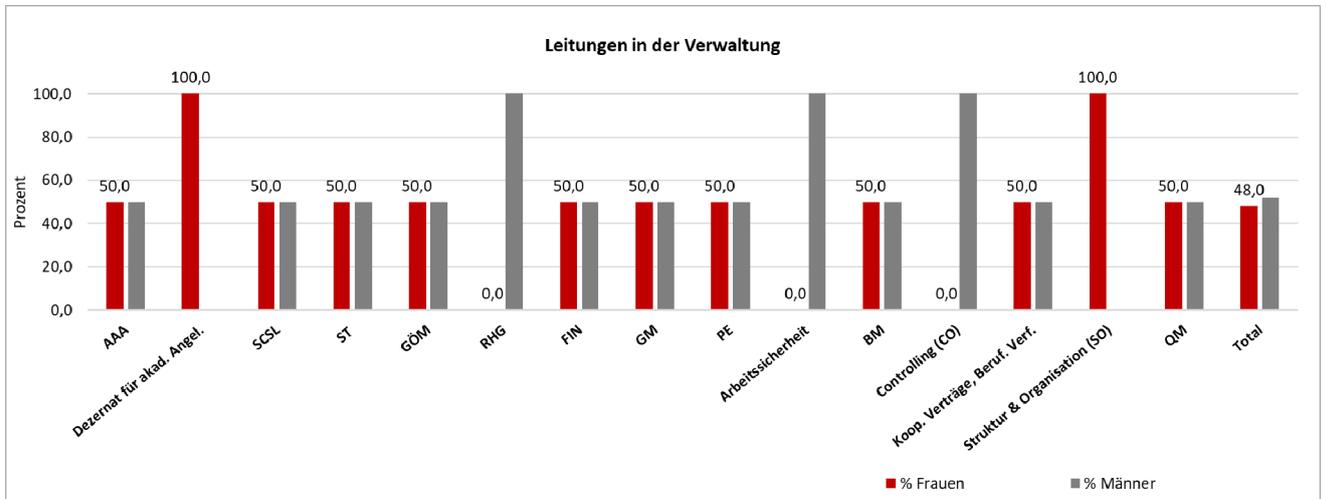
Grafik 7.5 stellt den Anteil der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen in Einrichtungen und Instituten dar.



Grafik 7.5: Prozentuale Verteilung in Leitungsfunktionen von Einrichtungen und Instituten

## 7.2.5. Verwaltung

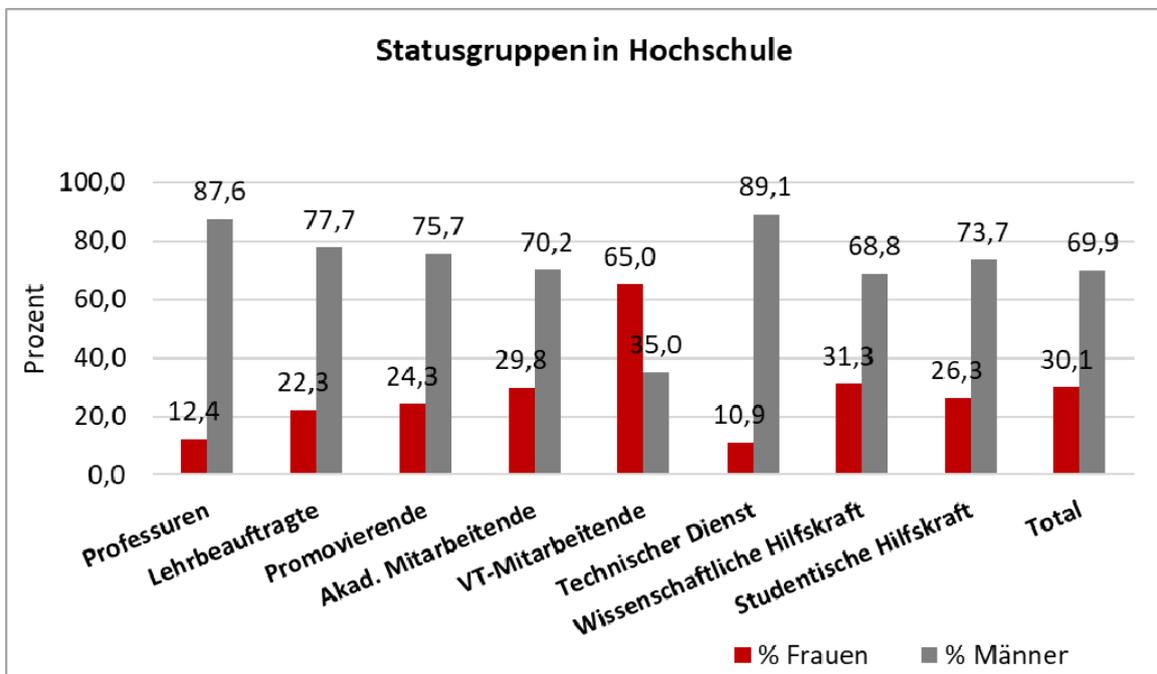
Grafik 7.6 zeigt den Anteil der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen in der Verwaltung.



Grafik 7.6: Prozentuale Verteilung in Leitungsfunktionen in der Verwaltung

## 7.2.6. Statusgruppen

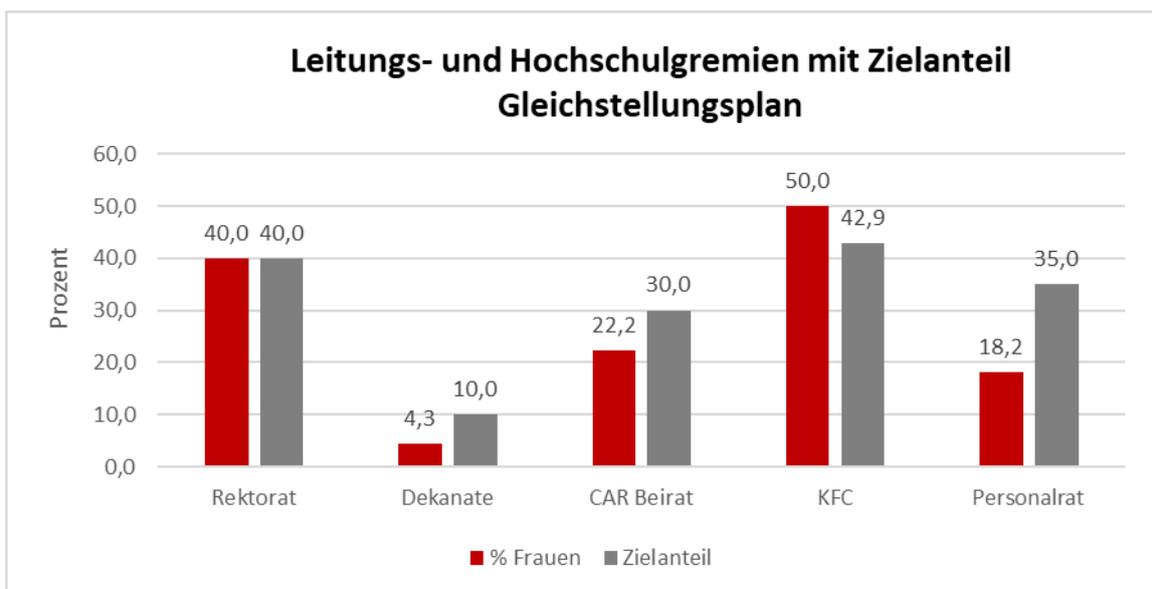
Grafik 7.7 zeigt den Anteil der Frauen und Männer in den Statusgruppen der Hochschulen.



Grafik 7.7: Anteile der Frauen und Männer in den Statusgruppen

### 7.2.7. Vergleich mit Zielen im Gleichstellungsplan

Zusammenfassend zeigt die Grafik 7.8 den Vergleich der aktuellen Situation mit dem im Gleichstellungsplan angegebenen Zielen.



Grafik 7.8: Vergleich aktuelle Situation und Gleichstellungsplan

Erfreulicherweise wurden die Zielzahlen im Rektorat und in der Kommission für faire Chancen erfüllt bzw. übererfüllt. In Grafik 7.8 ist jedoch auch zu erkennen, dass es bei den Dekanaten und im Personalrat noch deutlichen Handlungsbedarf gibt.

## **8. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten**

Eine Vielzahl von Aktivitäten und Projekten, die sich schon in den vergangenen Jahren etablieren konnten, wurden im Berichtszeitraum fortgesetzt. Neben den gesetzlich verankerten Maßnahmen, wie die Begleitung aller Berufungsverfahren und die monatlichen Berichte der Gleichstellungsbeauftragten im Senat, zählen dazu insbesondere Aktivitäten in folgenden Bereichen:

- Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat
- Professorinnentreffen
- Kommission für faire Chancen
- Centrum für Chancengleichheit
- Projekt „Traumberuf Professorin“
- Aktivitäten im MINT-Bereich
- Vereinbarkeit von Familie und Studium
- Stellenbesetzungen
- Beteiligung in Arbeitskreisen
- Angebote für Mitarbeiterinnen
- Besuch von Konferenzen
- Stipendien und Auszeichnungen
- Mathilde Planck Programm

### **8.1. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat**

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an allen Berufungsverfahren und an allen Kommissionssitzungen als stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission teil.

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an den Senatssitzungen teil und informierte dort mit dem in der Tagesordnung verankerten „Bericht der Gleichstellungsbeauftragten“ monatlich über Aktivitäten und Belange der Gleichstellung.

Als beratendes Mitglied nimmt die Gleichstellungsbeauftragte seit Inkrafttreten des neuen LHG regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats teil.

## **8.2. Professorinnentreffen**

### **Regelmäßige Netzwerktreffen**

Im Januar 2020 hat Frau Prof. Closs wieder ein Netzwerktreffen für Professorinnen an der Hochschule organisiert mit Impulsvorträgen zum Thema "Forschung an der Hochschule", ein Thema, das von den Kolleginnen als sehr wichtig angesehen und ausgewählt wurde. Das Treffen wurde von Prof. Dr. Franz Quint eröffnet. Dr. Manuela Lexen hat den Teilnehmerinnen unser Center of Applied Research (CAR) vorgestellt und Einblicke in die vielfältigen Möglichkeiten und Unterstützungsleistungen im Forschungsbereich gegeben.

Im Juli 2020 fand das Netzwerktreffen für Professorinnen als lockere Austauschrunde mit Abendessen im Freien statt. Die Beteiligung der Kolleginnen war sehr hoch und die Resonanz durchgängig sehr gut.

### **8.3. Kommission für faire Chancen (KfC)**

Im Berichtszeitraum hat sich die Kommission turnusmäßig zwei Mal im Wintersemester 2019/2020 und zwei Mal im Sommersemester 2020 getroffen. Im Sommersemester wurden die Treffen Corona-bedingt als Web Meeting durchgeführt. Der jährlich geplante Strategie-Workshop wurde auf Herbst 2020 verschoben, um eine Durchführung in Präsenz zu ermöglichen. Bei jedem Treffen wurden wichtige Gleichstellungsthemen besprochen, die Begleitung von Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen unter den Kommissionsmitgliedern aufgeteilt, Handlungsbedarfe ermittelt und Aktivitäten geplant.

### **8.4. Centrum für Chancengleichheit (CfC)**

Das Centrum für Chancengleichheit (CfC) konnte sich erstmalig auf dem Campustag im Wintersemester 2019/2020 mit einem eigenen Stand präsentieren. Die Resonanz war sehr gut, so dass das CfC zukünftig immer auf dem Campustag präsent sein wird.

Auf Vorschlag der Gleichstellung wurde der Campustag im Sommersemester 2020 zum ersten Mal virtuell mit großem Engagement und sehr guter Resonanz durchgeführt.

#### **CfC Newsletter**

Im März 2020 ist der erste CfC Newsletter erschienen. Der CfC Newsletter wird vierteljährlich herausgegeben mit kurzen aktuellen News über Themen der Gleichstellung und verwandte Themen. Es ist ein interner Newsletter, der hochschulweit an alle Hochschulmitglieder per E-Mail verschickt wird.

### **8.5. CoMent Verbundprojekt Traumberuf Professorin**

Das CoMent-Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“ ist ein Mentoring-Programm für Frauen aus Wirtschaft und Verwaltung mit dem Ziel, mehr Professorinnen für Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg zu gewinnen. Die sieben Projektpartner des Verbundprojekts sind die Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft, die Hochschule

der Medien Stuttgart, die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen, die Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg, die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg sowie die Hochschulen Mannheim und Konstanz.

In drei Runden wurden bisher insgesamt 101 Tandems gebildet, jeweils aus einer Mentee und einer Professorin / einem Professor einer beteiligten HAW. Die Mentees erhalten zusätzlich ein Qualifizierungsprogramm und die Möglichkeit zu regelmäßigem Erfahrungsaustausch. Durch das Projekt findet eine Vernetzung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft statt, die es erleichtert, bei zukünftigen Berufungsverfahren und Forschungsvorhaben gezielt Frauen zu erreichen.

Im April hat Frau Prof. Closs wegen den Corona-bedingten Einschränkungen einen virtuellen TP-Talk eingerichtet. Regelmäßig alle drei bis vier Wochen lädt die Koordinierungsstelle zu diesem virtuellen Treffen alle am Netzwerk Beteiligten ein. Eine kurze Präsentation zu einem ausgewählten Thema startet jeweils den ca. 1 stündigen Austausch. Mit 30-50 Teilnehmenden erfreut sich das virtuelle Online-Format einer großen Beliebtheit.

Das Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“ wird für vier Jahre vom Europäischen Sozialfond und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert und wegen Corona bis Dezember 2021 verlängert.

Im Wintersemester 2019/20 hat die dritte Runde des Mentoring-Programms mit 41 Tandems gestartet. Seit April 2020 werden alle Qualifizierungsmaßnahmen und Veranstaltungen virtuell durchgeführt.

## **8.6. Aktivitäten in MINT-Bereichen**

Zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in MINT-Bereichen widmeten sich die Gleichstellungsbeauftragten in besonderem Maße der Fortsetzung verschiedener Projekte in den Bereichen Vernetzung. Frau Prof. Closs ist im Tagungsbeirat des Ada Lovelace Festivals in Berlin.

## **8.7. Vereinbarkeit von Familie und Studium**

Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligten sich im Rahmen der Mitgliedschaft der HsKA im Karlsruher Bündnis für Familie an der Initiative „Kind & Campus“ und nahmen an den Sitzungen der Projektgruppe „Studieren mit Familienverantwortung“ (i.e. Kinderbetreuung, aber auch Pflege von Angehörigen) teil. Von der Projektgruppe wird ein Online-Ratgeber "Studieren mit Kind" auf der Internetseite des Studierendenwerkes zur Verfügung gestellt.

Im WS 2019/20 fand wieder das seit dem Sommersemester 2019 organisierte hochschulübergreifende Kind & Campus-Treffen studierender Eltern statt. Dank der Unterstützung der KiTa Sternschnuppe des Studierendenwerkes konnten sich die etwa 25 studierenden Mütter und Väter der Karlsruher Hochschulen den Vorträgen von Susan Kaufmann (GB Referentin an der HsKA) und Babara Kraus (Mitarbeiterin beim BAföG-Amt) zu den Themen Stipendienmöglichkeiten für Studierende mit Kind und Informationen zur Änderung der BAföG Richtlinien widmen.

Das Kind & Campus-Treffen im SoSe 2020 wurde Corona-bedingt in ein Online-Format überführt. Das Webinar zum Thema „Erste Hilfe am Kind“ kam sehr gut bei den studierenden Eltern an. Herr Julian Fang, Rettungssanitäter beim DLRG, hat hier wichtige Hinweise und Tipps gegeben, damit bei Notfällen richtig reagiert werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragten bieten darüber hinaus individuelle Beratungsgespräche für studierende Eltern an der HsKA an. Themenschwerpunkte sind hier Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Beantragung von Urlaubssemestern aufgrund von Elternzeit.

### **8.8. Stellenbesetzungen**

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitete 10 Stellenausschreibungen (alle im Bereich der VT Mitarbeiter\*innen) für die Besetzung von Leitungsfunktionen und von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterbesetzt sind.

### **8.9. Beteiligung in Arbeitskreisen**

Die Gleichstellungsbeauftragte war Mitglied des Arbeitskreises „Marketing und Kommunikation“ (MuK) im Rahmen des Hochschulweiterentwicklungsprozesses.

Die Gleichstellungsbeauftragte für die Chancengleichheit, Helga Gabler, beteiligt sich in den Arbeitskreisen Gesunde Hochschule und im Beirat Customer Relationship Management (CRM).

Helga Gabler nahm als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte am 19. November 2019 an der DGB-Fachtagung „FrauenStärken“ in Stuttgart teil. Der Workshop „Arbeiten mit Chancengleichheitsplänen im Hochschulbereich“ diente zum Austausch und Diskussion mit den Beauftragten für Chancengleichheit und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Baden-Württemberg.

### **8.10. Angebote für Mitarbeiterinnen**

#### **Selbstbehauptungskurse**

Von der Gleichstellung wurden im Berichtszeitraum zwei Selbstbehauptungskurse mit einem externen Referenten für alle Hochschulangehörige und Studierende angeboten. Die Kurse waren stark nachgefragt und schnell ausgebucht. Der Anteil bei den Teilnehmerinnen lag bei 83,7%. Die weiteren, noch geplanten Workshops mussten wegen Corona verschoben werden.

#### **Netzwerktag für Mitarbeiterinnen**

Außer den Selbstbehauptungskursen wurde von der Gleichstellung ein sehr schnell ausgebuchter und ausgesprochen erfolgreicher Netzwerktag für Mitarbeiterinnen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ mit einer externen Referentin konzipiert und durchgeführt. Alle Teilnehmerinnen bewerteten den Tag als äußerst positiv und gewinnbringend.

### **8.11. Besuch von Konferenzen**

Frau Prof. Closs und Frau Prof. Haußmann nahmen an den beiden Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum teil. Frau Closs hat dort jeweils über das Projekt Traumberuf Professorin vorgetragen.

### **8.12. Stipendien und Auszeichnungen**

#### **Stipendien**

Mit 55 Stipendien wurden 77 Studierende gefördert, davon 28 weibliche und 49 männliche. Es gab 138 männliche und 79 weibliche Bewerbungen.

#### **Vergabe des Frauenförderpreises an die beste Absolventin**

Im Rahmen der Akademischen Jahresfeier 2020 wurde der Frauenförderpreis für die beste Absolventin, gestiftet von der Hochschule Karlsruhe, durch die Gleichstellungsbeauftragte überreicht.

#### **Vergabe des Gleichstellungspreises**

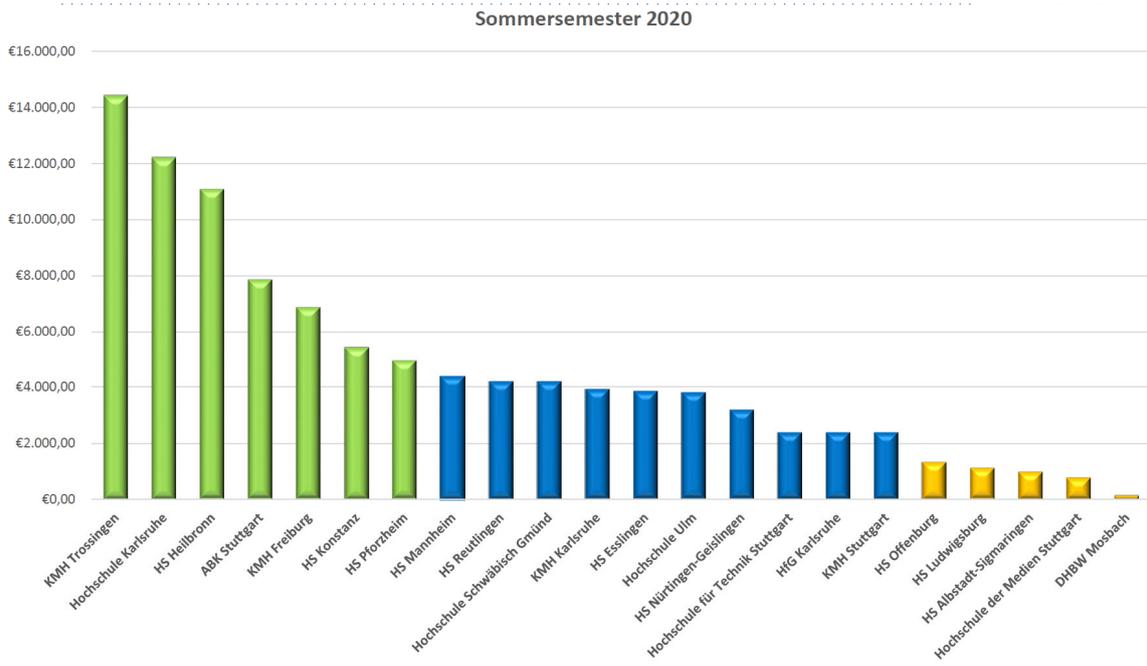
Im Rahmen der akademischen Jahresfeier wurde der Gleichstellungspreis an drei Mitglieder der Hochschule vergeben, die sich für die Gleichstellung engagieren.

Der Preis wird alle zwei Jahre für herausragendes und nachhaltiges Engagement für die Gleichstellung und Chancengleichheit vergeben. Im Berichtszeitraum erhielt den Gleichstellungspreis

Frau Prof. Dr. Catherina Burghart für ihr Engagement für die Gleichbehandlung von Frauen in Berufungs-, Findungs-, Akkreditierungskommissionen und als Mentorin, Frau Cathrin Hesse für ihr Engagement in Gender-Themen insbesondere bei der Vertretung der Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen und Herr Dipl.-Ing. (FH) Oliver Stumpf für sein Engagement bei der Gewinnung von Schülerinnen für MINT-Studiengänge

### **8.13. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL)**

Insgesamt 11 weibliche Lehrbeauftragte wurden im Berichtszeitraum in das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL) aufgenommen. Das MPL hat zum Ziel die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen, indem mehr Lehraufträge an Akademikerinnen vergeben werden. Das Programm wird von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW in Baden-Württemberg für die Hochschulen organisiert. Die Hochschule Karlsruhe hat die zweithöchste Anzahl an genehmigten Lehraufträgen, die über Programm gefördert werden.



Graphik 8.1: Mittelverteilung Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm