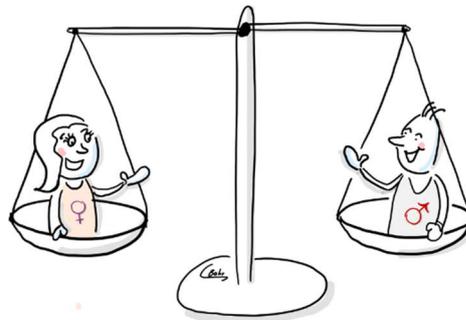


Jahresbericht Gleichstellung



für den Berichtszeitraum
Wintersemester 2020/2021
und
Sommersemester 2021

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Zielsetzung und Akteur*innen	3
2. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	4
2.1. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium	4
2.2. Projekt HAWtech mit Femtec „Career Building Elements“	8
2.3. Gewinnung von Frauen aus der Wirtschaft für den Beruf der Professorin.....	9
2.4. Senatskommission für faire Chancen (KfC)	9
2.5. Centrum für Chancengleichheit (CfC)	10
2.6. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat.....	10
2.7. Stellenbesetzungen	10
2.8. Beteiligung in Arbeitskreisen	10
2.9. Professorinnentreffen	11
2.10. Angebote für Mitarbeiterinnen	11
2.11. Besuch von Konferenzen und Fortbildungen	11
2.12. Stipendien und Auszeichnungen	11
2.13. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL)	12
3. Statusgruppen an der Hochschule	13
4. Entwicklung Anzahl der Professorinnen	14
4.1. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten	14
4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen	15
5. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen.....	18
6. Entwicklung der Zahl der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik.....	20
7. Entwicklung der Zahl der Studentinnen.....	22
8. Promotionen	26
9. Beteiligungen in Gremien und Leitungsfunktionen	27
9.1. Beteiligung auf der Führungsebene und in Gremien.....	27
9.2. Leitungsfunktionen und Statusgruppen	28
9.2.1. Leitungsfunktionen Einrichtungen, Verwaltung, Fakultätsgeschäftsführung	28
9.2.2. Vergleich mit Zielen im Gleichstellungsplan	29
10. Kontaktdaten.....	30

1. Zielsetzung und Akteur*innen

Das Landeshochschulgesetz gibt den Hochschulen auf, bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Die Hochschulen sollen bestehende Nachteile beseitigen und aktiv den Frauenanteil in allen Fächern und auf allen Ebenen erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zudem sollen sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (§ 4 LHG Baden-Württemberg).

Der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule kommt die Aufgabe zu, die Hochschulleitung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern zu unterstützen. Sie ist für alle Frauen im wissenschaftlichen Bereich zuständig (Studentinnen, akad. Mitarbeiterinnen, Professorinnen). Für die HKA findet zudem das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) Anwendung. Demnach ist eine Beauftragte für Chancengleichheit zu bestimmen, die als Ansprechpartnerin für das nicht-wissenschaftliche Personal fungiert.

Für den Berichtszeitraum sind Prof. Dr. Katrin Haußmann als Gleichstellungsbeauftragte und Prof. Dr. Carolin Bahr sowie Helga Gabler als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Helga Gabler ist zudem als Chancengleichheitsbeauftragte die Ansprechpartnerin für das nicht-wissenschaftliche Personal.

Susan Kaufmann unterstützt als Referentin, Nicole Fraunhoffer im Sekretariat die Arbeit des Gleichstellungsteams.

Kommission für faire Chancen (KfC) - Gleichstellungskommission

Die Senatskommission 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 zwei Mal im Semester.

2. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

Neben den gesetzlich verankerten Maßnahmen wie die Begleitung aller Berufungsverfahren und die monatlichen Berichte der Gleichstellungsbeauftragten im Senat wurden auch eine Vielzahl von Aktivitäten und Projekten, die sich schon in den vergangenen Jahren etablieren konnten, im Berichtszeitraum fortgesetzt.

Neu im Berichtszeitraum dazugekommen sind:

- Seit dem WS 20/21 ist die HKA Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule“. Zweck des Vereins ist die Förderung der Familienorientierung an Hochschulen, in deren Umfeld sowie an Forschungseinrichtungen. Dies geschieht durch die Entwicklung von Maßnahmen, Instrumenten und Materialien, die in den Mitgliedsinstitutionen angewendet werden und der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (s. Kapitel 2.1).
- Zudem wurde das Sissi Closs Stipendium Faire Chance entwickelt, das ab dem WS 2021/22 studierende Eltern an der Hochschule Karlsruhe finanziell unterstützen wird. Es handelt sich hier um eine dringend notwendige Maßnahme, da keinerlei Förderung auf Landesebene oder spezielle Stipendien für studierende Eltern existieren (s. Kapitel 2.1).
- Koordination der virtuellen Kinderbetreuung über voioo (vgl. Kapitel 2.1).
- Das Programm „Career Building Elements“, das die Femtec zusammen mit der HochschulAllianz HAWtech seit Winter 2021 ins Leben gerufen hat. Frau Prof. Dr. Haußmann fungiert hier als stellv. Sprecherin des AK „Gender & Diversity“ der HAWtech (s. Kapitel 2.2).

2.1. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium

Beitritt zum Verein „Familie in der Hochschule“

Zur Förderung und Stärkung der Familienorientierung der HKA ist die Hochschule m WS 20/21 dem Verein „Familie in der Hochschule“ beigetreten. In der Initiative sind 128 Hochschulen, hochschulnahe Institutionen und Forschungseinrichtungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz aktiv. Durch die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ gehen alle Mitglieder die Selbstverpflichtung ein, Familienorientierung auf hohem Niveau anzustreben und zu leben (zur Charta: <https://www.familie-in-der-hochschule.de/verein/charta-familie-in-der-hochschule>).

Statement der HKA zum Beitritt:

Die Hochschule Karlsruhe (HKA) ist bestrebt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Umsetzung von familienfreundlichen Arbeits- und Studierbedingungen einzurichten und kontinuierlich auszubauen. Dazu sollen die Bedarfe von Hochschulmitgliedern mit familiären Verpflichtungen Gehör finden und gemeinsam mit allen Beteiligten passende Lösungen erarbeitet werden, die eine gesunde Balance von Arbeits- und Berufsleben ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium ist ein integraler Bestandteil unserer Hochschulentwicklung.

Eine enge Kooperation und ein Austausch der Mitgliedsinstitutionen auf Augenhöhe werden durch vielfältige Formen der Zusammenarbeit angeregt. Die Mitglieder des Vereins nehmen zweimal im Jahr an Veranstaltungen – an den Arbeitstreffen und Jahrestagungen – teil.

Beim digitalen Arbeitstreffen am 19. und 20. November 2020 wurde die Hochschule in den Verein aufgenommen. Teilgenommen haben Rektor Frank Artinger sowie das Team der Gleichstellung.

Die siebte Jahrestagung des Vereins "Social Responsibility – Welche gesellschaftliche Verantwortung trägt die Hochschule im Hinblick auf Familienorientierung?" fand am 7. und 8. Juni 2021 coronabedingt digital statt. Daran teilgenommen haben Rektor Frank Artinger und das Team der Gleichstellung.

Sissi Closs Stipendium Faire Chance an der Hochschule Karlsruhe

Frau Prof. Sissi Closs setzt sich seit vielen Jahren für die Gleichstellung an der HKA ein und hat jetzt ein Stipendium ins Leben gerufen, welches es in dieser Form im Raum Karlsruhe bisher noch nicht gab, um Studierende mit Kind zu entlasten. Jährlich werden die vier studierenden Eltern mit jeweils 1.020 € unterstützt.

Bei der diesjährigen ersten Ausschreibung im August 2021 gingen unerwartet viele Bewerbungen im Centrum für Chancengleichheit (CfC) ein. Neunzehn Studierende mit Kind, elf davon Mütter, acht davon Väter, hatten sich auf das Stipendium Faire Chance beworben. Die ersten glücklichen Stipendiatinnen und Stipendiaten bekamen ihre Förderung in feierlichem Rahmen am 19. Oktober 2021 offiziell durch den Rektor und den Verbund der Stifter überreicht. Sie wurden vom Team der Gleichstellung zusammen mit Mitgliedern der KfC anhand von diversen Sozialkriterien und ihren akademischen Leistungen ausgewählt.

Die Vielzahl der Bewerbungen hat sichtbar gemacht, wie wichtig und notwendig diese Förderung und wie groß der Bedarf ist und wir hoffen, in den kommenden Jahren unser Budget ausweiten und weitere Geber hinzugewinnen zu können.

Eltern-Kind-Raum

Zur Stärkung der Familienfreundlichkeit sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie an der Hochschule Karlsruhe wurden gemeinsam mit dem Prorektor Prof. Robert Pawlowski und dem Dezernat Entwicklung, Bau, Infrastruktur (EBI) Handlungsempfehlungen für künftige Umsetzungen von familienfreundlichen Räumlichkeiten an der HKA entwickelt.

Unter Berücksichtigung gesetzlicher Anforderungen und einer nutzerorientierten Bedarfsermittlung an der HKA wurden vier Konzepte für ein Eltern-Kind-Raum mit integrierter Spiele-Ecke entwickelt. Das nachfolgend visualisierte Konzept wurde zur Umsetzung auf dem Hochschul-Campus ausgewählt und in enger Abstimmung mit EBI, Feco-Feederle und den Herstellern weiter ausgearbeitet. Die Realisierung erfolgt voraussichtlich im B-Bau und ist für SoSe 2022 geplant.



Grafik 2.1: Konzept Eltern-Kind-Raum

Die Entwicklung der HKA zur familienfreundlichen Hochschule soll sich langfristig in der Campusentwicklung widerspiegeln. Ruheräume für Schwangere, Wickeltische und weitere facilityäre Unterstützungsangebote für Mitarbeitende und Studierende mit Kindern sollen an der Hochschule weiter ausgebaut werden. So können auch die Anforderungen des Mutterschutzgesetzes an die Hochschule als Arbeitgeber erfüllt werden.

Kids-Box

Um auch den Mitarbeitenden und Studierenden mit Familie in den Außenstellen ein Unterstützungsangebot anbieten zu können, wurde im Berichtszeitraum beim Verbund der Stifter eine KidsBox (www.my-kidsbox.de) beantragt. Es handelt sich hier um eine mobile Box (120 x 105 x 66 cm) auf Rollen, die Spielsachen für Babys und Kinder bis ins Grundschulalter enthält und altersgerechte Schlaf und Wickelmöglichkeiten bietet. Diese mobile Lösung ist kompakt und flexibel und stellt insbesondere bei der Raumknappheit in den Außenstellen eine gute Ergänzung zu einem vollständigen Eltern-Kind-Raum dar.

Kita-Plätze Haus Sonnensang (Caritas)

Das Thema Kinderbetreuung für Mitarbeiter*innen der Hochschule übernimmt Herr John Christ von der zentralen Hochschulverwaltung. Es bestand eine Kooperation der PH, der dualen Hochschule und der HKA mit der Kita Sonnensang (Caritas) über 10 Plätze für Studierende und 5 Plätze für Mitarbeitende (für alle Hochschulen zusammen); die Duldung der bestehenden Kooperationskonditionen wurde von der Stadt bis 31.08.2022 verlängert. Coronabedingt wurden Gespräche über eine neue Kooperation vertagt.

Virtuelle Kinderbetreuung über voioo

Seit dem WS 2020/21 bietet die Hochschule Karlsruhe – als bislang einzige Hochschule in Baden-Württemberg – allen Hochschulangehörigen, d.h. Studierenden, Mitarbeitenden in Lehre, Forschung und Verwaltung, einen virtuellen Familien-Service über unseren Partner voioo an. Das Angebot von voioo ist für alle Hochschulangehörigen kostenlos.

Der Zugang erfolgt, indem man sich mit seiner Hochschul-E-Mailadresse bei www.voioo.de anmeldet. Danach hat man Zugriff auf eine Vielzahl von Kursen und Events für die ganze Familie.

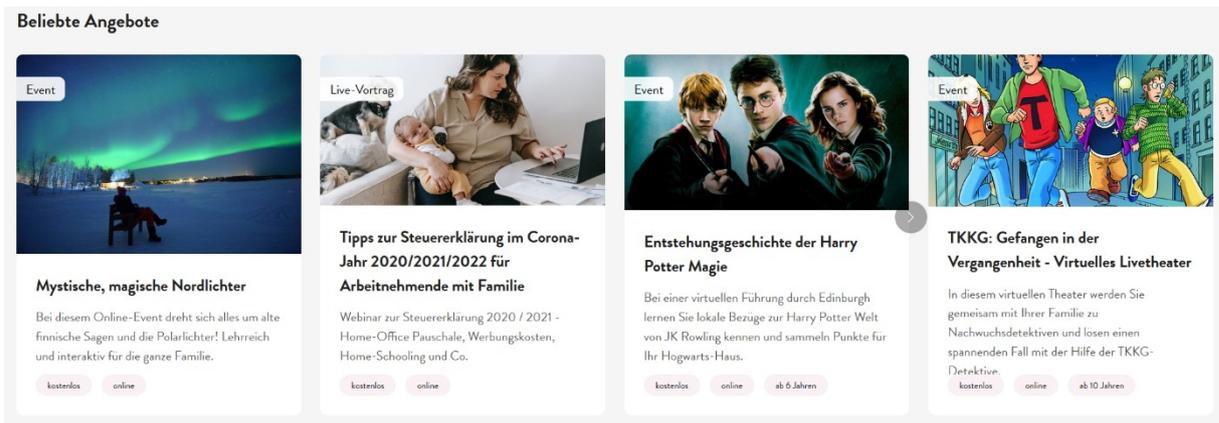
In Grafik 2.2 findet sich ein Auszug des täglichen Programms von voioo. Das reicht von Vormittagsbetreuung und Yoga für die Kleinen, Lernförderung für verschiedene Fächer & Altersstufen bis hin zu Programmieren Lernen für Teens. Beliebt sind auch die wechselnden Events für die ganze Familie; z.B. TKKG - ein virtuelles Livetheater, die Magie von Harry Potter, oder für werdenden Eltern das Baby 1x1 und die Steuererklärung für Familien in Coronazeiten.

The screenshot displays the voioo virtual childcare program interface for Tuesday, March 8, 2022. At the top, a navigation bar shows the days of the week from Monday to Sunday, with Tuesday highlighted. Below this, a grid of course cards is presented for the current day. Each card features a time slot, a title, a brief description, a representative image, and the target age group. The courses include:

- Spiel und Spaß am Vormittag Mini** (10:00-11:30): A colorful play activity for 4-5 year olds.
- Lernförderung: Deutsch für 1. Klasse** (14:00-14:45): Focuses on handwriting and grammar for 5-7 year olds.
- Lernförderung: Mathe 3. Klasse** (14:00-14:45): Includes mental arithmetic and math exercises for 8-9 year olds.
- Das Baby 1x1 - Kursserie mit 6 Terminen** (14:00-15:00): A course for parents to learn about baby care.
- Yoga für Kinder** (14:15-14:45): A gentle yoga practice for children aged 5-10.
- Welt der Dinos Mini** (Jurassic era): A virtual experience for 4-5 year olds.
- Lernförderung: Deutsch 4. Klasse** (14:00-14:45): Focuses on complex nouns, adjectives, and verbs for 8-10 year olds.
- Lernförderung: Mathe 1. Klasse** (14:00-14:45): Includes number line exercises for 6-7 year olds.
- Hausaufgabenbetreuung für die 3. & 4. Klasse** (14:00-14:45): Homework support for 8-11 year olds.
- Mit Minecraft® Programmieren Lernen** (14:00-15:00): Learning to code using Minecraft for 7-10 year olds.
- Lernförderung: Deutsch für 2. Klasse** (14:00-14:45): Focuses on adjectives and grammar for 6-8 year olds.
- Lernförderung: Mathe für die 4. Klasse** (16:00-16:45): Math exercises for 8-10 year olds.

A 'mehr anzeigen' button is located at the bottom right of the course grid.

Grafik 2.2: Auszug Stundenplan voioo vom 08.03.2022



Grafik 2.3: Auszug Events

Initiative „Kind & Campus“

Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligten sich im Rahmen der Mitgliedschaft der HKA im Karlsruher Bündnis für Familie an der Initiative „Kind & Campus“ und nahmen an diversen Online-Sitzungen der Projektgruppe „Studieren mit Familienverantwortung“ (i.e. Kinderbetreuung, aber auch Pflege von Angehörigen) teil.

Unter dem Motto „Spot on – Angebote für Studierende mit Kind des Studierendenwerks Karlsruhe“ fand im November 2020 das „3. Kind & Campus-Treffen“ erstmals online statt. Karlsruher Hochschulen, das Studierendenwerk und die Stadt Karlsruhe informierten über verschiedene Angebote für Studierende mit Kindern und über die Möglichkeit zur Vernetzung sowie zur Informationsbeschaffung.

Ein Kind & Campus-Treffen im SoSe 2021 fand pandemiebedingt nicht statt.

Von der Projektgruppe wird ein Online-Ratgeber "Studieren mit Kind" auf der Internetseite des Studierendenwerkes zur Verfügung gestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten bieten darüber hinaus individuelle Beratungsgespräche für studierende Eltern an der HKA an. Themenschwerpunkte sind hier Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Beantragung von Urlaubssemestern aufgrund von Elternzeit.

2.2. Projekt HAWtech mit Femtec „Career Building Elements“

Im WS 2000/21 starteten die Vorarbeiten für ein modulares Entwicklungs- und Vernetzungsprogramm für Studentinnen an technischen Hochschulen der angewandten Wissenschaften. Hierzu ist ein Kooperationsvorhaben mit der HochschulAllianz HAWtech im März 2021 ins Leben gerufen worden. Ziel ist es für eine bessere Vernetzung und Sichtbarkeit der MINT-Studentinnen zu sorgen sowie mögliche, konkrete Karriereoptionen zu verbessern. Den beteiligten Partner-Unternehmen wird durch ein attraktives Programm die Möglichkeit gegeben, zielführender und gebündelter Talente an allen beteiligten Hochschulen anzusprechen und Einstiegsoptionen zu ermöglichen (siehe auch <https://www.femtec.org/programme/career-building-elements/>).

Im Sommer 2021 wurden die Bedarfe und Anforderungen aller Akteure analysiert. Diese Ergebnisse werden genutzt, um anschließend ein kreatives Programm zu konzipieren. Die Pilotierung der ersten Kurse ist für das Kalenderjahr 2022 geplant.

2.3. Gewinnung von Frauen aus der Wirtschaft für den Beruf der Professorin

Informationsabende der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Die Vereinigung der Gleichstellungsbeauftragten in Baden-Württemberg (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW in Baden-Württemberg, LaKoF) bietet jedes Semester Informationsabende zum Thema „Auf dem Weg zur Professur“ für interessierte Frauen aus der Wirtschaft an (siehe unter <https://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/uebersicht>). Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin beraten bei jedem Treffen zahlreiche Interessentinnen und beantworten Fragen zum Bewerbungsverfahren und zum Beruf der Professorin. Coronabedingt finden die Infoabende nun ausschließlich digital statt – dies hat zur Folge, dass statt den üblichen 20 Teilnehmerinnen inzwischen um die 80 Frauen aus dem In- und Ausland teilnehmen. Folglich groß ist der individuelle Beratungsbedarf.

CoMent Verbundprojekt Traumberuf Professorin, Projektleiterin: Prof. Sissi Closs, HKA

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 (www.traumberuf-professorin.de). Von den bislang 113 Teilnehmerinnen haben mittlerweile 25 einen Ruf auf eine Professur erhalten. Eine Mentee aus der ersten Runde ist inzwischen sogar Prorektorin für Lehre an einer HAW. Dieser Erfolg zeigt, dass Förderung, Qualifizierung und Mentoring-Programme schon nach einer kurzen Zeit Wirkung zeigen und unbedingt fortgesetzt werden sollten.

Hauptbestandteil des Programms ist die Bildung von Tandems - jeweils aus einer Mentee und einer Professorin / einem Professor einer der beteiligten HAW (Hochschule der Medien Stuttgart, Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen, Hochschule für Forstwirtschaft Rotenburg, Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg, Hochschulen Mannheim, Konstanz und Karlsruhe). 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 Februar 2021 ist die vierte und wohl leider auch letzte Runde des Mentoring-Programms mit 14 Tandems gestartet, da die finanzielle Förderung durch den Europäischen Sozialfond und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zum September 2022 ausläuft.

2.4. Senatskommission für faire Chancen (KfC)

Im Berichtszeitraum hat sich die Kommission drei Mal im Wintersemester 2020/2021 und ein Mal im Sommersemester 2021 getroffen, coronabedingt jeweils als Web-Meeting.

Bei den Treffen im WS ging es um die Gleichstellung in Berufungsverfahren. Ein Impuls-Vortrag von Prof. Dr. Anna Gödecke von der ESB Reutlingen zum Thema „Wissenschaft ist nichts für Frauen?“ hat die Teilnehmer*innen im September ins Thema eingeführt. Im Dezember und Januar hat ein zweitägiges virtuelles Inhouse-Seminar zum Thema "Rechte und Pflichten in Gleichstellungsfragen an Hochschulen" zusammen mit den Juristinnen Frau Dr. Vanessa Adam und Frau Dr. Juliane Lorenz vom Deutschen Hochschulverband stattgefunden.

Beim Treffen im März wurden wichtige Gleichstellungsthemen besprochen, die Organisation der Durchführung des Sissi-Closs-Stipendiums besprochen, Handlungsbedarfe ermittelt und Aktivitäten geplant.

2.5. Centrum für Chancengleichheit (CfC)

Campustag

Das Centrum für Chancengleichheit (CfC) präsentierte sich bei den virtuellen Campustagen im WS 2020/21 und im Sommersemester 2021, jeweils mit Videos und einer virtuellen Sprechstunde.

CfC Newsletter

Der CfC Newsletter wird ein- bis zweimal im Semester 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.

2.6. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat

Die Gleichstellung 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.

2.7. Stellenbesetzungen

Die Gleichstellung begleitete zwölf Stellenausschreibungen (überwiegend im Bereich der VT Mitarbeiter*innen) für die Besetzung von Leitungsfunktionen und von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterbesetzt sind.

2.8. Beteiligung in Arbeitskreisen

Die stv. Gleichstellungsbeauftragte Helga Gabler nahm im Februar 2021 an der Netzwerktagung des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen teil. Schwerpunkt der Tagung war der Umgang mit Vielfalt, gemischten Teams und Geschlechtergerechtigkeit. Die Hochschule ist Partner des Nationalen Pakts „Komm Mach MINT“

2.9. Professorinnentreffen

Regelmäßige Netzwerktreffen

Coronabedingt fanden im WS 2020/21 und im SoSe 2021 leider keine Netzwerktreffen statt.

2.10. Angebote für Mitarbeiterinnen

Im Berichtszeitraum konnten coronabedingt keine Selbstbehauptungskurse durchgeführt werden. Auch war es in der Pandemiesituation nicht möglich wie gewohnt Veranstaltungen für Mitarbeitende anzubieten.

2.11. Besuch von Konferenzen und Fortbildungen

Frau Prof. Haußmann und Frau Prof. Bahr nahmen an den beiden Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum teil, Frau Helga Gabler an der Fachtagung für Beauftragte für Chancengleichheit des DGB „FrauenStärken“ und an den beiden Mitgliederversammlungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof).

Das Team der Gleichstellung hat an folgenden Online-Seminaren teilgenommen:

- Deutscher Hochschulverband: Mutterschutz, Elternzeit, wissenschaftliche Karriere – rechtliche Grundlagen und Fallstricke, Gleichstellung an Hochschulen – Diskriminierungsschutz und familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten als Mitglied einer Berufungskommission, Beschäftigung von Mitarbeitenden und Personalverantwortung
- Deutsches Studentenwerk: Studium im ‚Hybrid‘-Semester – Herausforderungen für Studierende mit Kindern und ihre bedarfsgerechte Unterstützung, Die Psychische Gesundheit von Studierenden mit Kindern in Zeiten von Covid-19 stärken

2.12. Stipendien und Auszeichnungen

Deutschlandstipendien

An der Auswahlprüfung für das Deutschlandstipendium im September 2020 hat Frau Susan Kaufmann teilgenommen: Es wurden 63 Studierende gefördert, davon 22 weibliche und 41 männliche. Es gab 144 männliche und 104 weibliche Bewerbungen.

Vergabe des Frauenförderpreises an die beste Absolventin

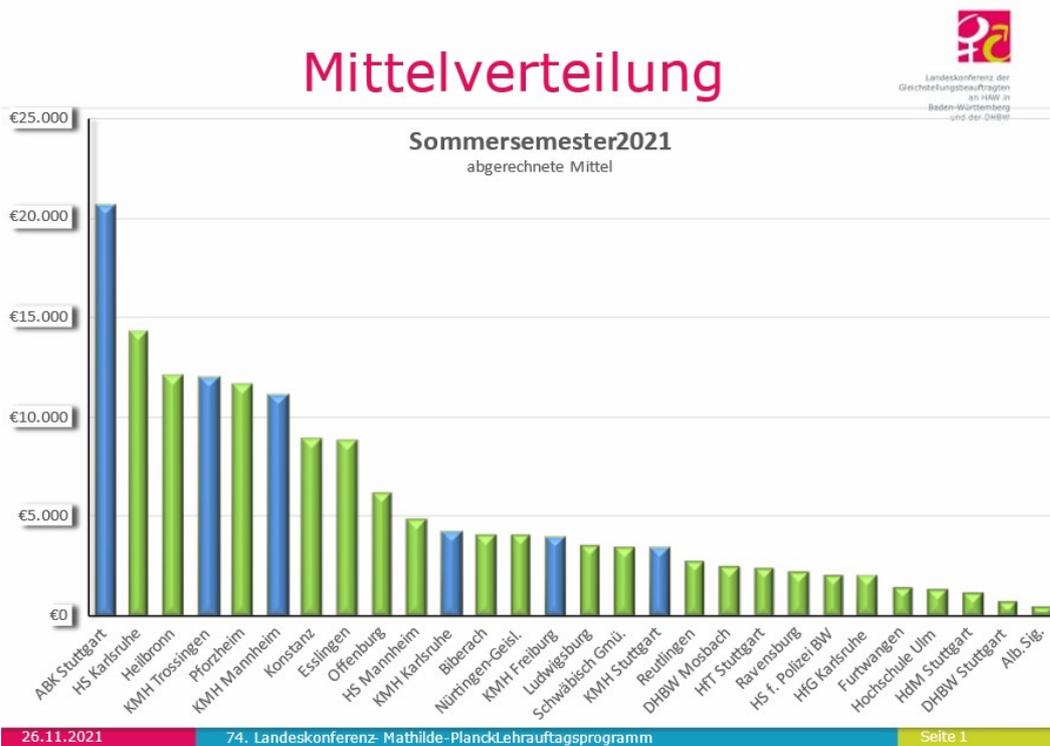
Im Rahmen der HKA Awards im Januar 2021 wurde der Frauenförderpreis an Frau Alina Beskorovajnov (Wirtschaftsinformatik) überreicht.

Vergabe des Gleichstellungspreises

Der Preis wird alle zwei Jahre für herausragendes und nachhaltiges Engagement für die Gleichstellung und Chancengleichheit vergeben. Die nächste Vergabe findet 2022 statt.

2.13. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL)

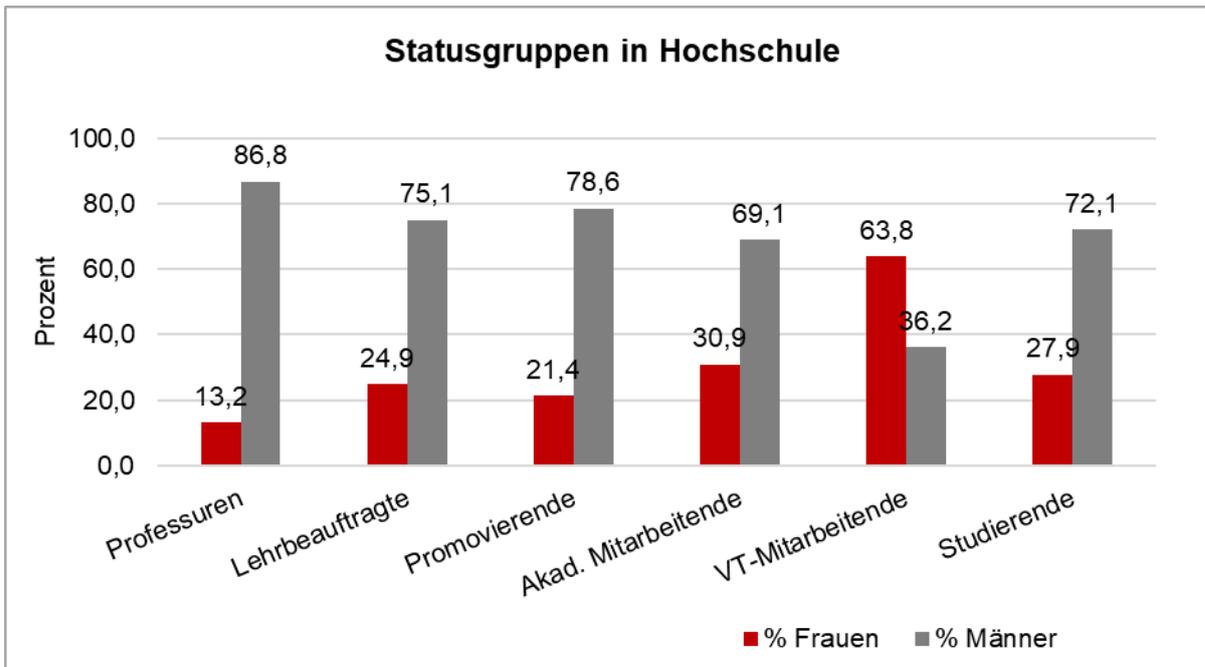
Durch das MPL soll die Anzahl an Professorinnen erhöht werden, indem die Vergütung von Lehraufträgen, die von Akademikerinnen gehalten werden, übernommen wird. Traditionell befindet sich die HKA unter den drei am meisten geförderten Hochschulen Baden-Württembergs. Im WS 20/21 und SoSe 21 wurden sieben bzw. neun weibliche Lehrbeauftragte an der HKA gefördert.



Grafik 2.4: Mittelverteilung Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

3. Statusgruppen an der Hochschule

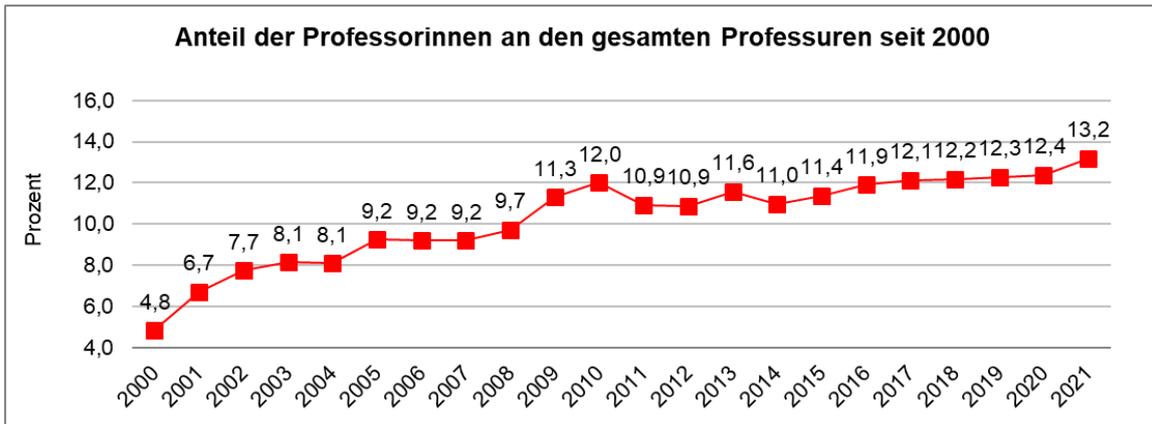
Grafik 3.1 zeigt den Anteil der Frauen und Männer in den Statusgruppen der Hochschulen zum Stichtag 31.08.2021. Frauen sind mit Ausnahme des VT-Bereiches durchgehend unterrepräsentiert. Insofern sollte die Hochschule entsprechend ihrem Auftrag in § 4 LHG BW Maßnahmen ergreifen, um den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen.



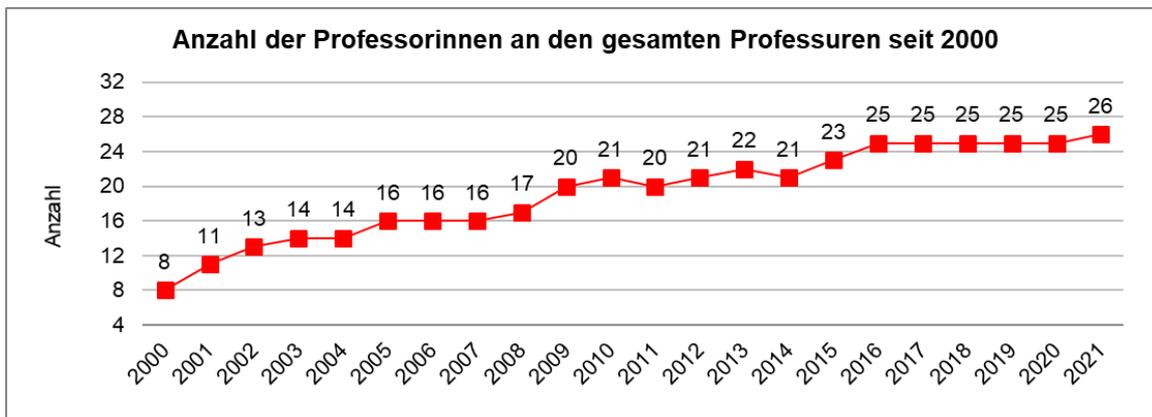
Grafik 3.1: Anteile der Frauen und Männer in den Statusgruppen

4. Entwicklung Anzahl der Professorinnen

Zum Ende des Sommersemesters 2021 lehren 197 Professorinnen und Professoren, davon 171 Männer und 26 Frauen an der Hochschule Karlsruhe. Der Anteil von Frauen bei den Professuren liegt damit bei 13,2 %. Der Gleichstellungsplan 2017- 2021 (Teil des Struktur- und Entwicklungsplans) sah für 2021 einen Zielanteil von 17 % vor. Dieser wurde hochschulweit nicht erreicht.



Grafik 4.1: Anteil der Professorinnen an allen Professuren seit 2000

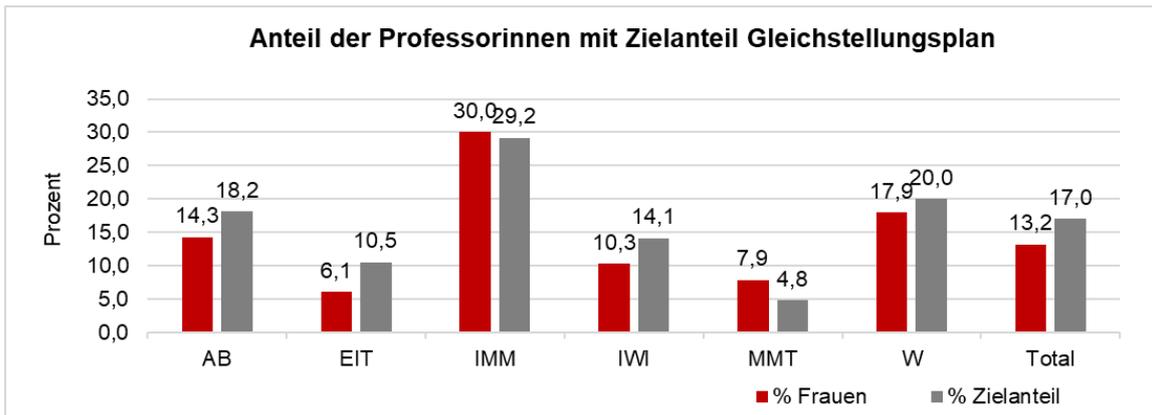


Grafik 4.2: Anzahl der Professorinnen an allen Professuren seit 2000

Die breitere Verankerung von Gleichstellungsaufgaben in allen Hochschulbereichen durch die engagierte Beteiligung der KfC und die Beteiligung bei Projekten der strukturellen Hochschulentwicklung führen zwar zu einer verbesserten Wahrnehmung der Bedeutung der Gleichstellung; leider hat sich jedoch der Professorinnenanteil in den letzten zehn Jahren nicht wesentlich erhöht.

4.1. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten

An den sechs Fakultäten der HKA differiert das Verhältnis von Professorinnen zu Professoren stark, von 6,1 % (EIT) bis 30,0 % (IMM). Grafik 4.3 und Tabelle 4.1 zeigen, wie viele Professorinnen an jeder Fakultät beschäftigt sind; dem gegenübergestellt wird der Zielanteil, der im Gleichstellungsplan anvisiert wurde.



Grafik 4.3: Aktueller Anteil und Zielanteil der Professorinnen in den Fakultäten

Fakultät	Frauen	Männer	Total	% Frauen	Fakultät	% Frauen
Stand 31.08.2021					Zielanteile lt. GlstPlan	
AB	4	24	28	14,3	AB	18,2
EIT	2	31	33	6,1	EIT	10,5
IMM	6	14	20	30,0	IMM	29,2
IWI	4	35	39	10,3	IWI	14,1
MMT	3	35	38	7,9	MMT	4,8
W	7	32	39	17,9	W	20,0
Total	26	171	197	13,2	Total	17,0

Tabellen 4.1: Professor*innen in den Fakultäten und Zielanteile laut Gleichstellungsplan

Die Fakultäten IMM und MMT haben den geplanten Zielwert erreicht bzw. sogar überschritten. Um die Zielwerte im kommenden Gleichstellungsplan bis 2026 zu erreichen, müssen an den übrigen Fakultäten frei werdende Professuren in deutlich höherem Maße mit Frauen besetzt werden.

4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

Im Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021 wurden zwei W3-Professuren und sieben W2-Professuren neu besetzt. Von den 306 Bewerbungen wurden 42 von Frauen eingereicht, dies sind 13,7 %. 18 der 75 zu einem Berufungsvortrag eingeladenen Personen waren Frauen, dies ist ein Anteil von 24 %. 23 Bewerber*innen erhielten einen Platz auf den Berufungslisten, darunter 5 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 21,7 %. Unter den neun Berufenen gibt es drei Frauen, eine davon erhielt eine W3-Professur.

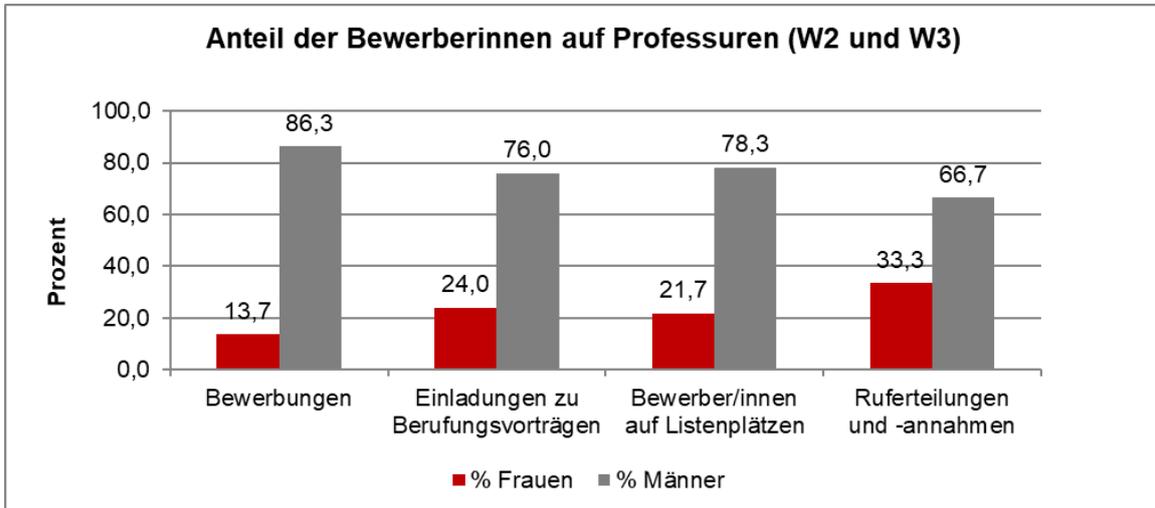
Damit erhalten in 2021 drei von den 42 Bewerberinnen eine Professur an der HKA.

Im Vergleich zu den Vorjahren ist das eine sehr erfreuliche Entwicklung:

- Im akademischen Jahr 2020 konnte von 39 Bewerberinnen nur eine Frau eine Professur erringen.

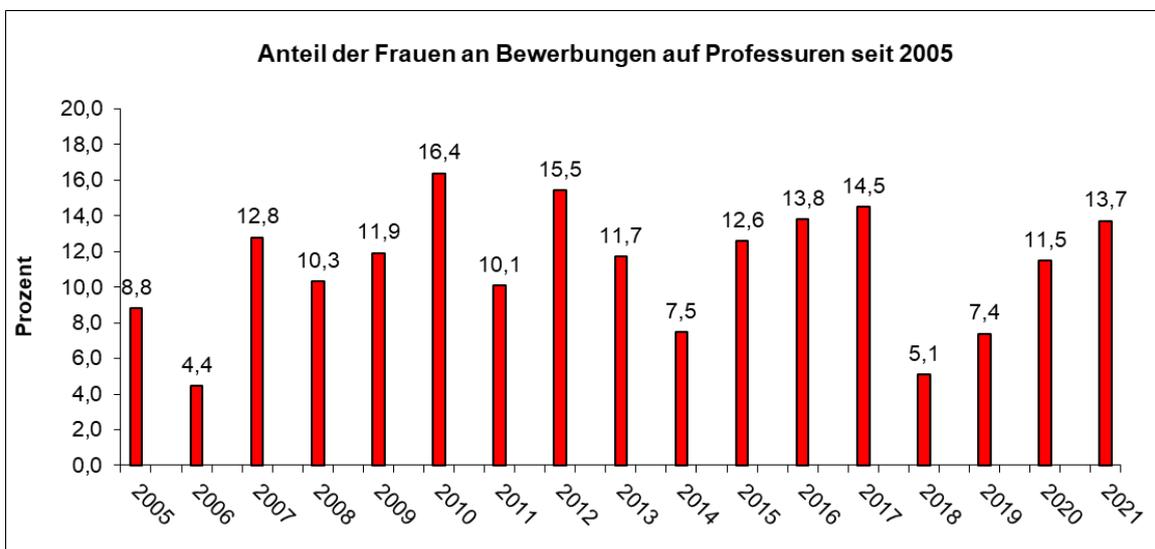
- Im Zeitraum 2016 bis 2021 erhielten von 312 Bewerberinnen nur sieben eine Professur an der HKA.

Bei einem anvisierten Zielwert von 17 % Professorinnenanteil für 2021 müssen die Anstrengungen, Frauen aus der Wirtschaft für einen Professur an der HKA zu gewinnen, beibehalten bzw. verstärkt werden.



Grafik 4.4: Anteil Bewerberinnen in Berufungsverfahren

Nach einem Einbruch des Bewerberinnenanteils in 2018/2019 ist das Interesse von Frauen an einer Professur an der HKA erfreulicherweise wieder recht hoch. Programme wie das Verbund-Projekt „Traumberuf Professorin“, das leider eingestellt wird, sowie die Infoabende der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, die Frauen aus der Industrie über eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften informieren, zeigen hier Wirkung. Diese Abende werden jedes Semester angeboten; regelmäßig nehmen mehr als 80 Frauen aus der Wirtschaft teil.



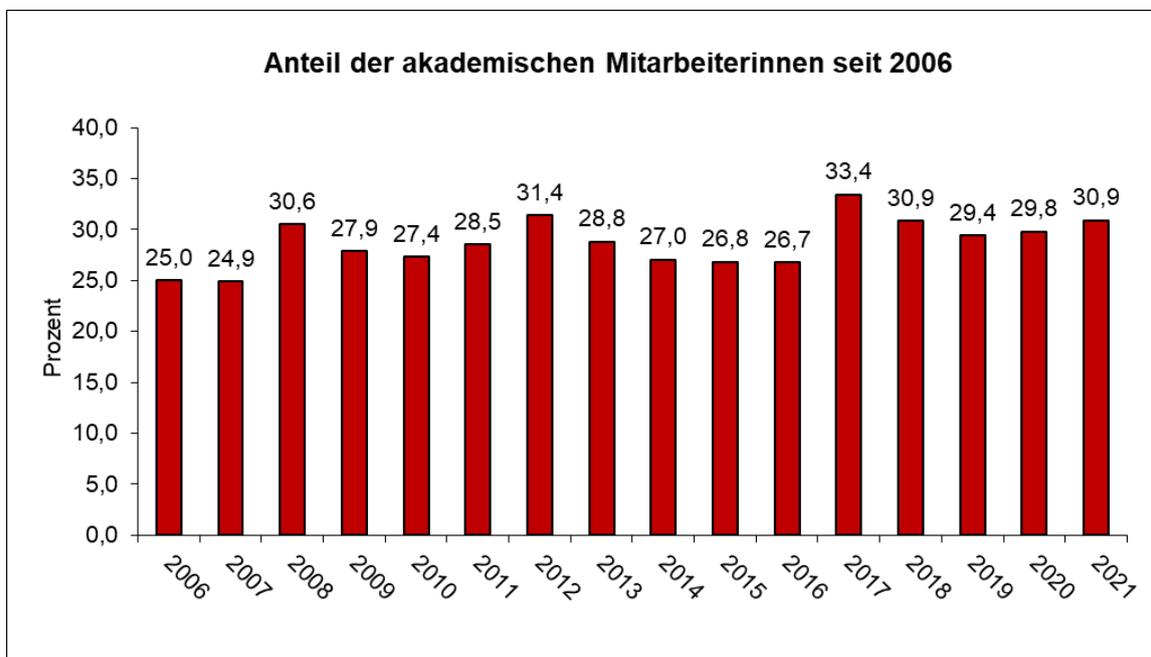
Grafik 4.5: Anteil Frauen an Bewerbungen auf Professuren in den letzten 16 Jahren

Mit dem Ziel die Anzahl der Bewerberinnen zu steigern, veröffentlicht die Hochschule Karlsruhe die ausgeschriebenen Professuren seit einigen Jahren zusätzlich in den Datenbanken der Landeskongferenz 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 Abonentinnen für die verschiedenen Fachgebiete in den Datenbanken werden bis zu mehrere 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. Die laut Landeshochschulgesetz verpflichtend gewordene aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen ist in den Berufungsleitfaden der HKA aufgenommen, jedoch noch nicht durchgehend strukturell verankert.

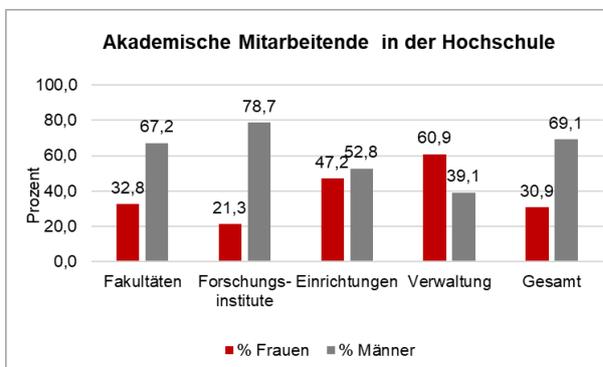
5. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen

In den letzten vier Jahren ist der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen weitgehend konstant bei ca. 30 % geblieben. Von den 330 akademischen Mitarbeiter*innen zum Stichtag 31.08.2021 sind 102 Frauen.

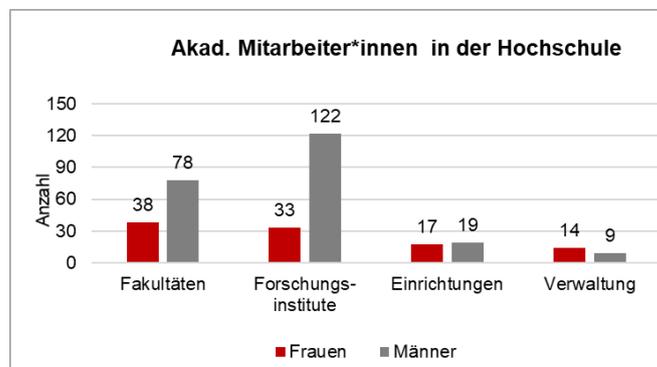


Grafik 5.1: Anteile der akademischen Mitarbeiterinnen seit 2006

Zu bemerken ist auch hier, dass sich je nach Fakultät und Einrichtung ein sehr unterschiedliches Bild zeigt. Während in der Verwaltung überwiegend Frauen arbeiten, ist insbes. bei den Forschungsinstituten der Frauenanteil unterdurchschnittlich. Dies spiegelt sich auch in der eher geringen Anzahl von Doktorandinnen an der HKA wider (siehe Kapitel 8).

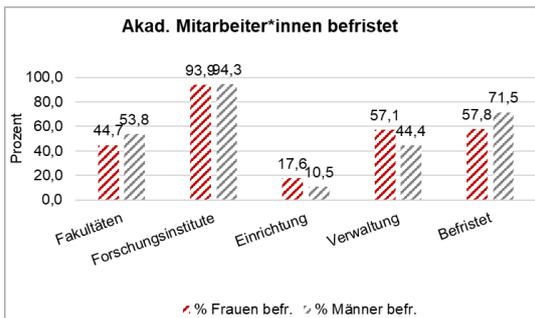


Grafik 5.2: Anteile der akademischen Mitarbeiter*innen in der Hochschule

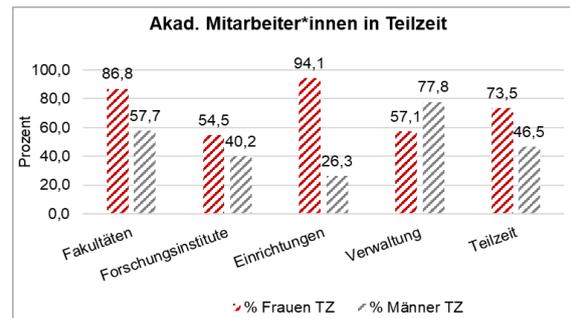


Grafik 5.3: Anzahl der akademischen Mitarbeiter*innen in der Hochschule

Der überwiegende Anteil der akad. Mitarbeiterinnen arbeitet befristet (57,8 %) bzw. in Teilzeit (73,5 %). Frauen sind von Teilzeit stärker als Männer betroffen, bei den Befristungen zeigt sich jedoch ein umgekehrtes Bild. Während Teilzeittätigkeiten oftmals aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von der Arbeitnehmerin selbst gewählt werden, ist das bei Befristungen in der Regel nicht der Fall. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich leider, dass der Anteil der Frauen bei den Befristungen von 48,1 % auf 57,8 % gestiegen ist; bei den Männern ist der Anteil annähernd konstant geblieben.

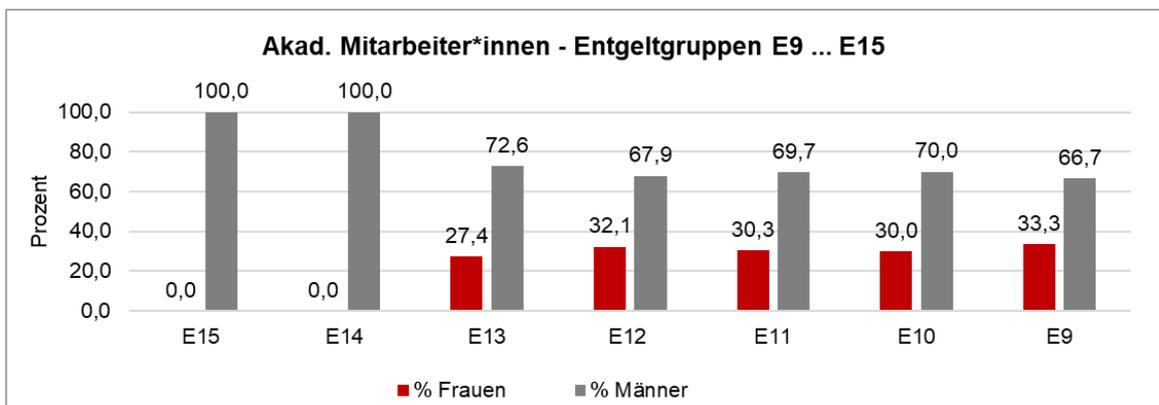


Grafik 5.4: Befristete Beschäftigungsverhältnisse unter den akad. Mitarbeitenden



Grafik 5.5: Teilzeitbeschäftigte unter den akad. Mitarbeitenden

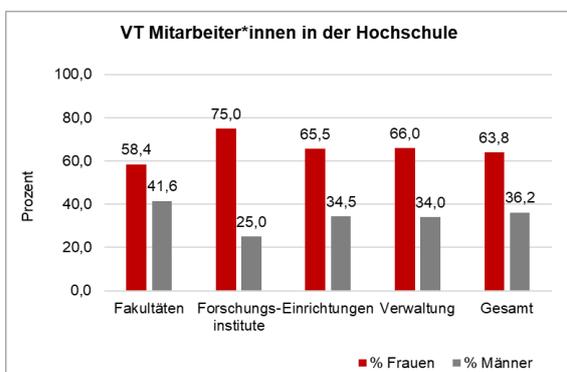
In den beiden höchsten Entgeltgruppen sind fünf Männer, aber keine Frau beschäftigt. Auch in der Entgeltgruppe E 13 gibt es nur 52 Frauen.



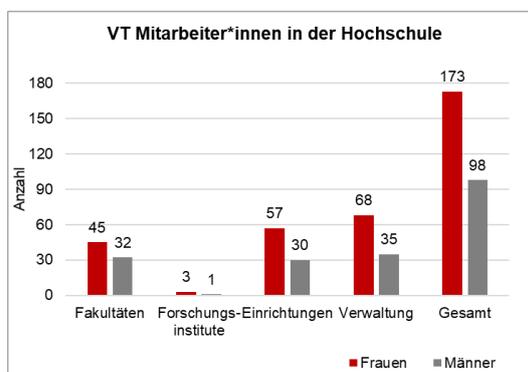
Grafik 5.6: Anteile der akademischen Mitarbeiter*innen in den Entgeltgruppen

6. Entwicklung der Zahl der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik

Zum Ende des Sommersemesters 2021 waren von insgesamt 271 Mitarbeitenden in Verwaltung und Technik 173 weiblich, dies sind 63,8 %. Damit ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik gegenüber dem Vorjahr (65 %) leicht gesunken.



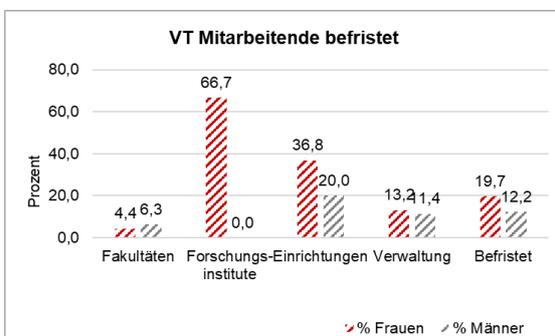
Grafik 6.1: Anteile der VT Mitarbeiter*innen in der Hochschule



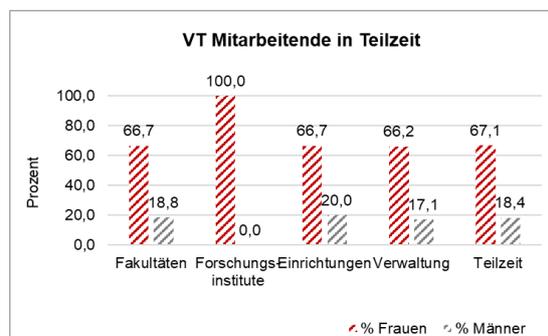
Grafik 6.2: Anzahl der VT Mitarbeiter*innen in der Hochschule

Zum Ende des Sommersemesters 2021 waren 19,7 % der VT Mitarbeiterinnen in befristeten Verhältnissen und 67,1 % in Teilzeit. In beiden Fällen ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr um jeweils ca. 3 % gesunken. Insbesondere hinsichtlich der Befristungen ist das eine erfreuliche Entwicklung. Leider sind nach wie vor mehr Frauen als Männer von Tätigkeiten mit Befristung bzw. in Teilzeit betroffen.

Grafik 6.3 und 6.4 zeigen, wie sich die befristeten und Teilzeit Arbeitsverhältnisse auf die verschiedenen Bereiche in der Hochschule verteilen. Auffällig ist, dass in den Forschungsinstituten alle Frauen befristet beschäftigt sind, wohingegen kein Mann befristet beschäftigt ist.

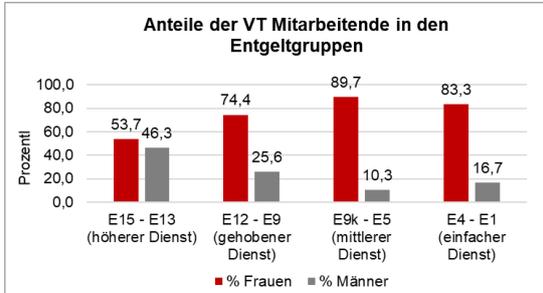


Grafik 6.3: Anteil der VT Mitarbeiter*innen befristet

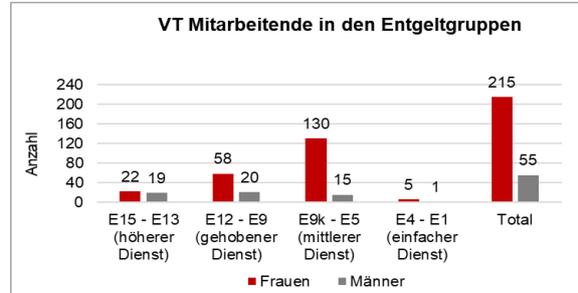


Grafik 6.4: Anteil der VT Mitarbeiter*innen in Teilzeit

Bei der Eingruppierung in die entsprechenden Entgeltgruppen fällt auf, dass – anders als bei den akademischen Mitarbeiterinnen – nahezu gleich viele Frauen wie Männer in den drei höchsten Entgeltgruppen zu finden sind. In den niedrigeren Entgeltgruppen finden sich jedoch fast nur noch Frauen (insbes. Sekretariate).



Grafik 6.5: Anteile der VT Mitarbeitenden in den Entgeltgruppen

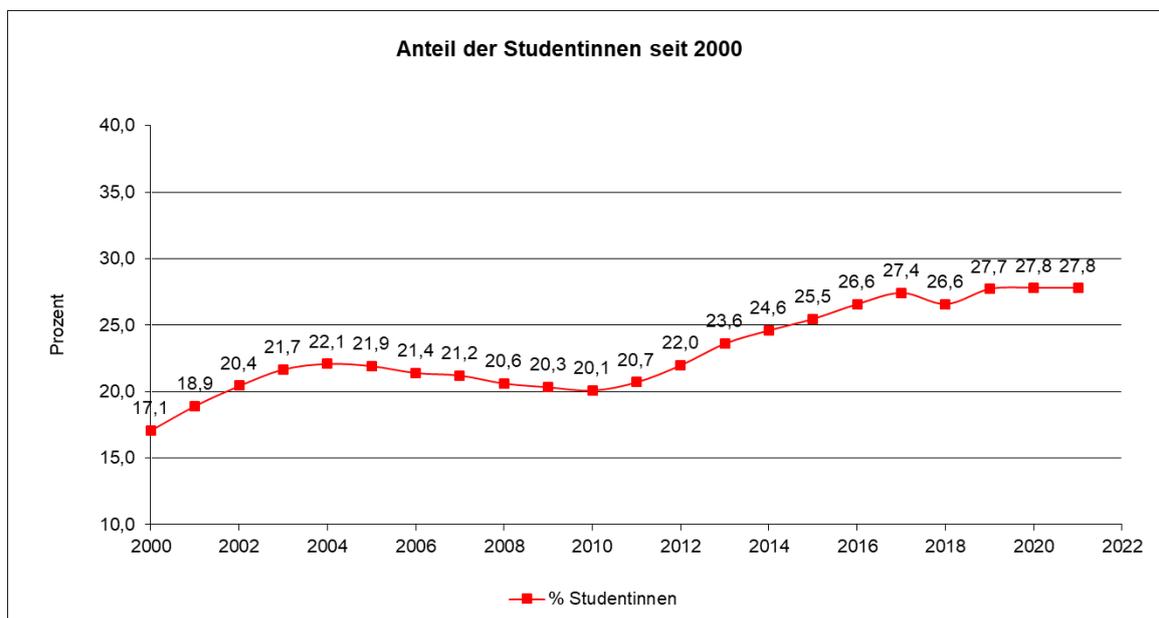


Grafik 6.6: Anzahl der VT Mitarbeitende in den Entgeltgruppen

7. Entwicklung der Zahl der Studentinnen

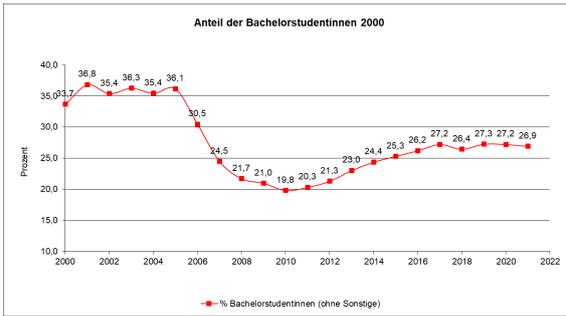
Am Ende des Berichtszeitraums waren insgesamt 7317 Studierende immatrikuliert. Insgesamt ist der Anteil der Studentinnen in den letzten drei Semestern weitgehend konstant geblieben; er beträgt zum Ende des Sommersemesters 2021 27,8 %.

Gemäß dem Gleichstellungsplan sollte im Zeitraum 2017 bis 2021 ein Anteil von 30 % erreicht werden. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Im o.g. Zeitraum veränderte sich die Studentinnenzahl nur unwesentlich. Entsprechend dem Gleichstellungsplan 2022 bis 2026 soll bis 2026 nun sogar ein Anteil von 35 % erreicht werden. Um das zu erreichen, müssen verstärkt Maßnahmen ergriffen werden, um Studentinnen von der Attraktivität eines Studiums an der HKA zu überzeugen. Dazu können Projekte wie das Career Building Elements Programm der HAWtech mit Femtec dienen (siehe Kapitel 2.2). Allein der Fokus auf MINT-Studiengänge wird jedoch nicht ausreichen: Es sollten Studiengänge geschaffen werden, die für ein weibliches Zielpublikum attraktiv sind. Zudem sollten die Studienbedingungen (insbes. hinsichtlich Vereinbarkeit von Studium und Familie) verbessert und die Attraktivität des Campus (z.B. ausreichende Anzahl an Frauentoiletten, Frauenparkplätze, ausreichende Parkplatzbeleuchtung, Eltern-Kind-Raum) dringend erhöht werden.

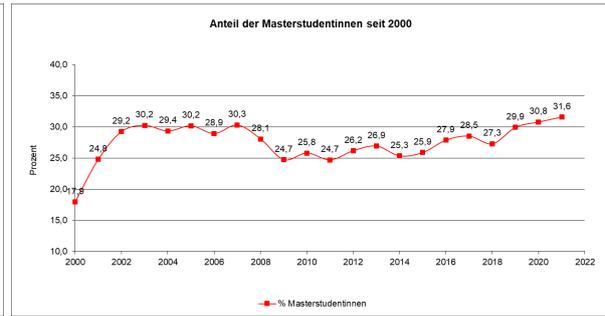


Grafik 7.1: Anteile der Studentinnen seit 2000

Während im Bachelor-Studium der Frauenanteil seit drei Semestern weitgehend auf 27 % stagniert, ist im Master-Studium der Anteil in den letzten Jahren auf nunmehr 31,6 % gestiegen. Offensichtlich begeistern sich immer mehr Frauen für ein Masterstudium an der HKA. Auch dies könnte ein Ansatzpunkt zur Erhöhung des Studentinnenanteils sein.



Grafik 7.2: Anteile der Bachelorstudentinnen seit 2000

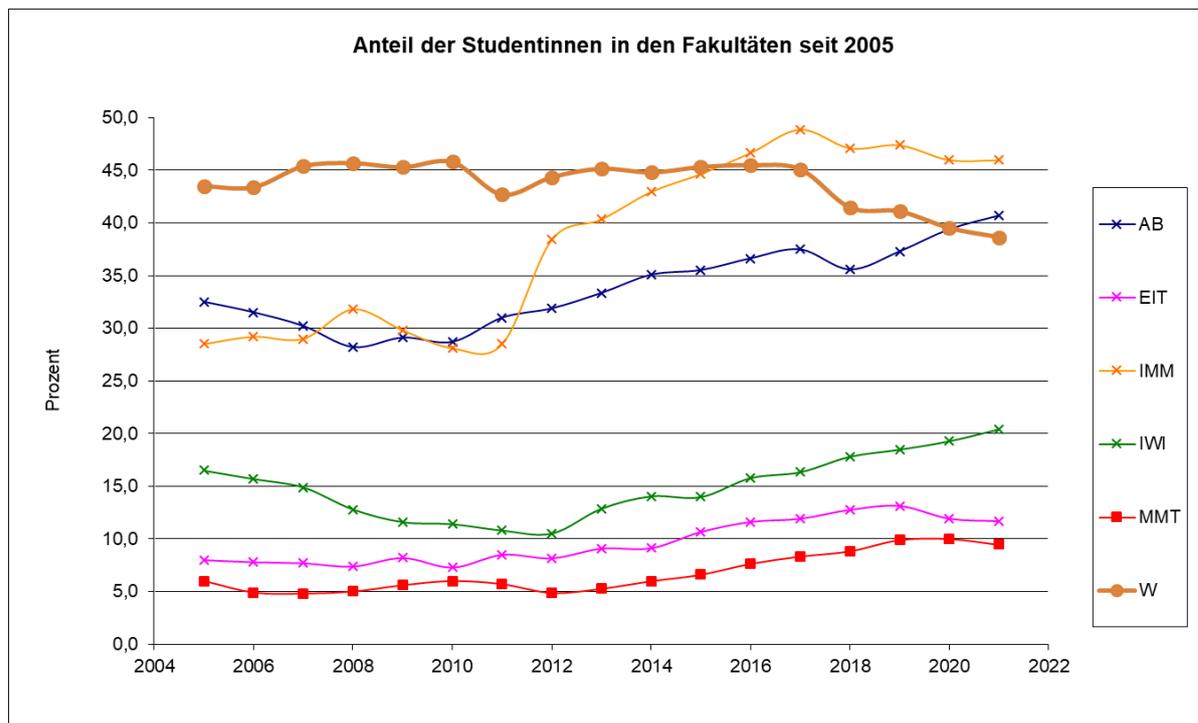


Grafik 7.3: Anteile der Masterstudentinnen seit 2000

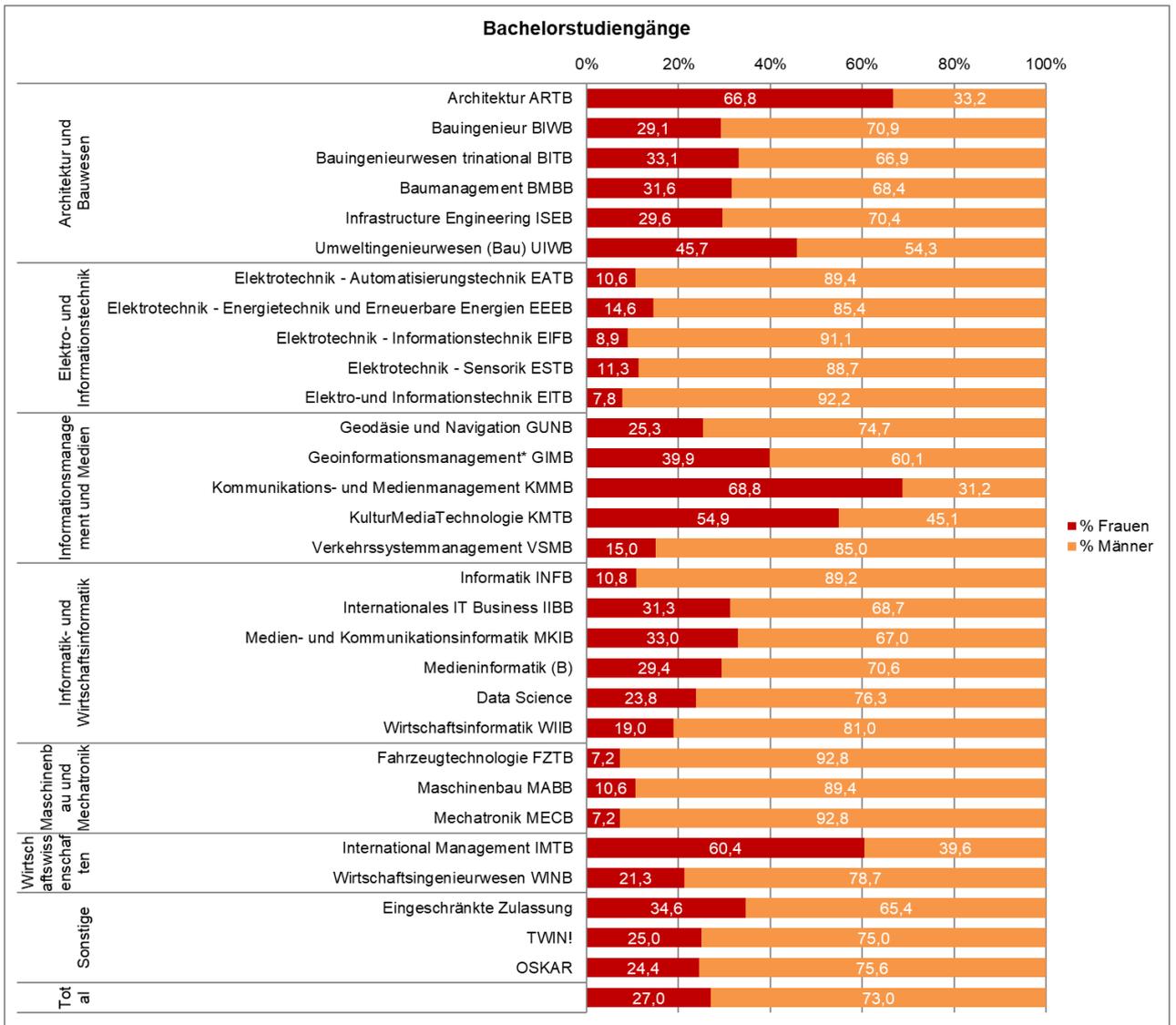
Hinsichtlich der Studiengänge sind insbesondere die Studiengänge im Bereich Kommunikation & Medien, Architektur und Internationales Management für Frauen attraktiv:

- Im Bachelor werden vor allem die Studiengänge Kommunikation und Medienmanagement, Architektur und International Management nachgefragt. Einen Frauenanteil von 10 % oder weniger weisen die Studiengänge Fahrzeugtechnologie, Mechatronik, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik auf (siehe Grafik 7.5).
- Im Master werden stark von Frauen nachgefragt Kommunikation und Medienmanagement, der Tricontinental Master in Global Studies, International Management und Architektur. Nicht im weiblichen Fokus stehen Mechatronics, Elektro- und Informationstechnik und effiziente Mobilität in der Fahrzeugtechnologie

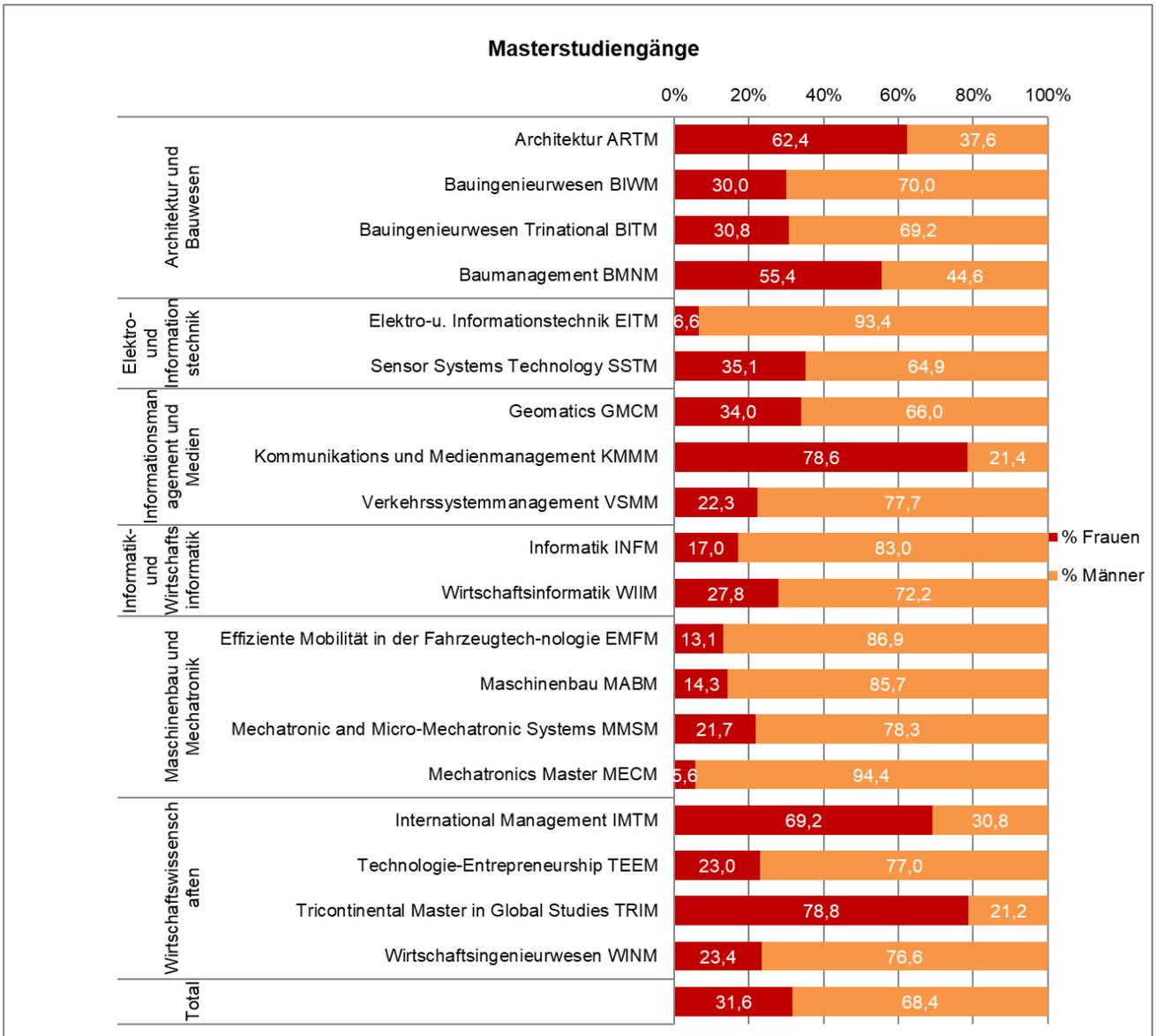
Dies zeigt sich auch an der Verteilung der Studentinnen auf die Fakultäten in Grafik 7.4.



Grafik 7.4: Anteil der Studentinnen in den Fakultäten seit 2006



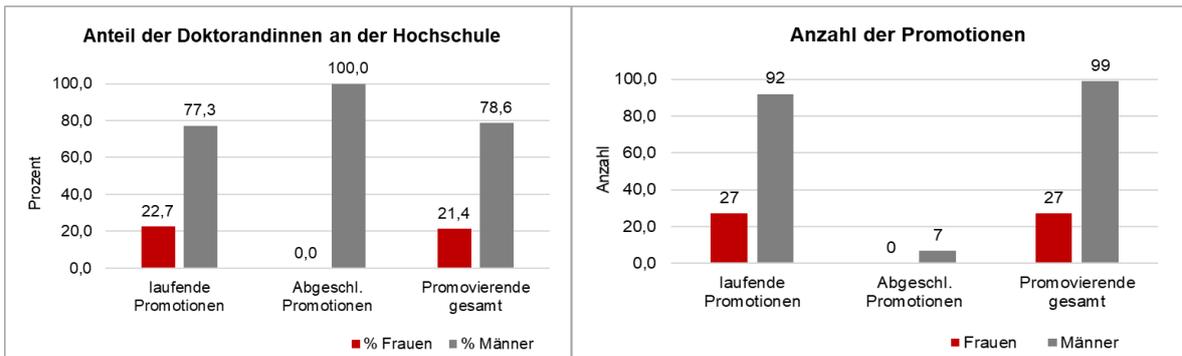
Grafik 7.5: Anteile der Studentinnen in den Bachelor-Studiengängen zum 31.8.2021



Grafik 7.6: Anteile der Studentinnen in den Masterstudiengängen zum 31.8.2021

8. Promotionen

Die Hochschule möchte mit dem Ausbau der Forschung auch die Anzahl an Promotionen kontinuierlich steigern. Zwar wurden im Berichtszeitraum noch keine Promotionen von Frauen abgeschlossen. Aktuell arbeiten 27 Frauen an ihrer Doktorarbeit; das entspricht 21,4 %. Im Gleichstellungsplan angestrebt war ein Zielwert von 25 %.



Grafik 8.1: Anteil Promovendinnen

Grafik 8.2: Anteil Frauen an Promotionen

*) abgeschlossenen Promotionen im WiSe 2020/21 und SoSe 2021

9. Beteiligungen in Gremien und Leitungsfunktionen

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes (ausführlich: Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg) ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien. Dieses Ziel findet sich auch im Landeshochschulgesetz: Danach müssen die Gleichstellungspläne konkrete Steigerungsziele nennen und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen treffen, mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist.

Die im Gleichstellungsplan bis 2021 zu erreichenden Zielwerte sind in manchen Bereichen (Hochschulrat, Rektorat) erfreulicherweise erreicht bzw. sogar überschritten. In anderen Bereichen, insbesondere in den Dekanaten und im Senat, werden die Zielwerte jedoch nicht annähernd erreicht. Hier sollten Maßnahmen ergriffen werden (z.B. Veränderung des Wahlrechts für den Senat dergestalt, dass Professorinnen hochschulweit und nicht nur von der eigenen Fakultät gewählt werden können).

9.1. Beteiligung auf der Führungsebene und in Gremien

Tabelle 9.1 zeigt den Anteil von Frauen und Männern in den Führungsebenen zum Stichtag 31.08.2021. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in der Führungsebene nur 21,1 %.

Führungsebene	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Rektorat	2	3	5	40,0	60,0
Dekanate	1	22	23	4,3	95,7
Forschungsbereich	5	42	47	10,6	89,4
Hochschulverwaltung	9	14	23	39,1	60,9
Einrichtungen	7	9	16	43,8	56,3
Total	24	90	114	21,1	78,9

Tabelle 9.1: Anteil der Frauen und Männer in den Führungsebenen

Auffällig ist der geringe Frauenanteil in den Dekanaten: Unter 23 Personen befindet sich nur eine einzige Frau (Prodekanin bei W). Hier gab es auch in den letzten Jahren keine positive Entwicklung und es besteht akuter Handlungsbedarf.

Dekanate (Dekane + Prodekane)	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	0	1	1	0,0	100,0
EIT	0	4	4	0,0	100,0
IMM	0	1	1	0,0	100,0
IWI	0	4	4	0,0	100,0
MMT	0	3	3	0,0	100,0
W	1	4	5	20,0	80,0
Total	1	22	23	4,3	95,7

Tabelle 9.2: Frauen und Männer in Dekanaten

In den Gremien der Hochschule differiert der Frauenanteil in den drei bedeutendsten Gremien – Hochschulrat, Senat, Fakultätsrat – sehr stark: Während im Hochschulrat sogar mehr Frauen als Männer vertreten sind, sitzen im Senat nur 27,6 % Frauen und in den Fakultätsräten 23 %.

Gremien	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Hochschulrat	5	4	9	55,6	44,4
Senat	8	21	29	27,6	72,4
Fakultätsräte	53	177	230	23,0	77,0
Studienkommissionen	49	117	166	29,5	70,5
Kommissionen * ¹	14	20	34	41,2	58,8
Beiräte * ²	11	37	48	22,9	77,1
Ausschüsse * ³	35	166	201	17,4	82,6
Personalrat	2	9	11	18,2	81,8
Total	177	551	728	24,3	75,7

Tabelle 9.3: Anteil von Frauen in den Gremien der Hochschule

¹Berücksichtigt wurden Vertrauenskommission, Kommission für faire Chancen, Komm. zur Sicherung guter wissenschaftl. Praxis, Komm. Zuteilung Beihilfen und Darlehen, Ombudsperson

²Berücksichtigt wurden Beirat CAR, Beirat CC, Beirat IWW

³Berücksichtigt wurden Prüfungsausschüsse, IT-Ausschuss, Auslandsausschuss und Senatsausschuss zur Begleitung des Prozesses der Reakkreditierung

Erwartungsgemäß unterscheidet sich der Frauenanteil in den Fakultätsräten in Abhängigkeit von der jeweiligen Fakultät erheblich wie Tabelle 9.4 aufzeigt.

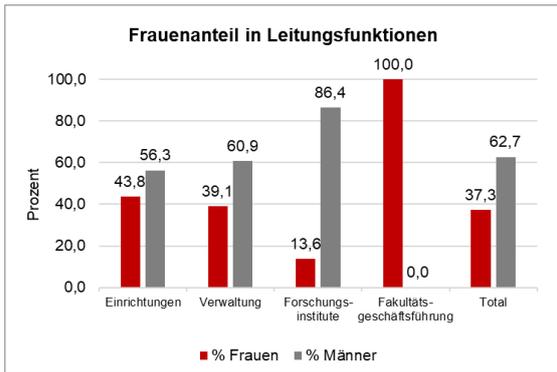
Fakultätsrat	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	6	9	15	40,0	60,0
EIT	7	39	46	15,2	84,8
IMM	9	21	30	30,0	70,0
IWI	7	37	44	15,9	84,1
MMT	6	38	44	13,6	86,4
W	18	33	51	35,3	64,7
Total	53	177	230	23,0	77,0

Tabelle 9.4: Frauen und Männer in Fakultätsräten

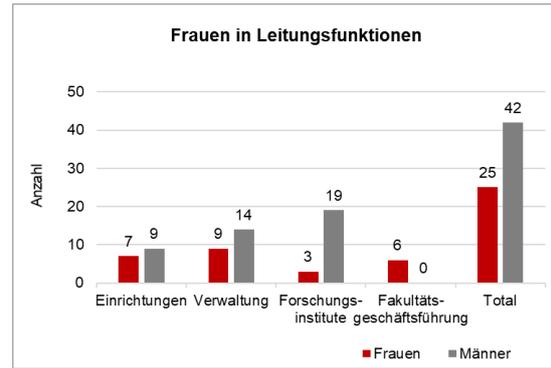
9.2. Leitungsfunktionen und Statusgruppen

9.2.1. Leitungsfunktionen Einrichtungen, Verwaltung, Fakultätsgeschäftsführung

Erfreulich ist der Frauenanteil dagegen im Bereich der Leitungsfunktionen in den Einrichtungen, in der Verwaltung und in den Fakultäten. Hier ist mit Ausnahme der Forschungsinstitute eine Annäherung an eine paritätische Beteiligung zu beobachten, z.T. wird diese sogar übererfüllt. Bei den Fakultätsgeschäftsführungen ist sogar eine eklatante Unterrepräsentanz von Männern zu beobachten: Es gibt nämlich keinen männlichen Fakultätsgeschäftsführer.



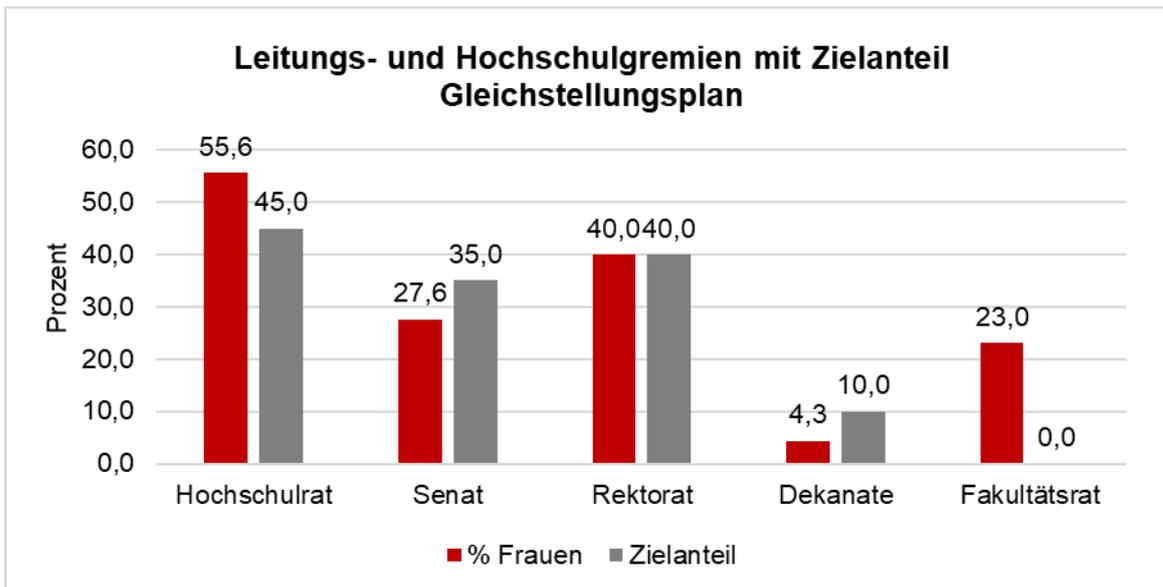
Grafik 9.5: Anteile Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.08.2021



Grafik 9.6: Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.08.2021

9.2.2. Vergleich mit Zielen im Gleichstellungsplan

Zusammenfassend zeigt die Grafik 9.7 den Vergleich der aktuellen Situation mit dem im Gleichstellungsplan 2016 bis 2021 angegebenen Zielen.



Grafik 9.7: Vergleich aktuelle Situation und Gleichstellungsplan

Insbesondere in den Dekanaten besteht offensichtlicher Handlungsbedarf.

10. Kontaktdaten

Gleichstellungsbeauftragte: Prof. Dr. rer. pol. Katrin Haußmann, StB

Stellvertretung: Prof. Dr.-Ing. Carolin Bahr

Dipl.-Inform. (FH) Helga Gabler

Chancengleichheitsbeauftragte: Dipl.-Inform. (FH) Helga Gabler

Referentin: Susan Kaufmann

Sekretariat: Nicole Fraunhoffer

Gebäude B, Raum 208

Tel: 0721 925 – 1199/1095, 9:00 bis 13:00 Uhr

Email: gleichstellung@h-ka.de