



Gleichstellungsplan gemäß § 4 Absatz 7 LHG

A. Gleichstellungsstrategie der Hochschule

Die Hochschule Offenburg (HSO) setzt sich aktiv für die Umsetzung und Förderung der Chancengleichheit ein. Nach den Prinzipien des Gendermainstreaming behandelt die Hochschule Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, die alle Organisationseinheiten durchdringt. Damit wird dafür Sorge getragen, dass die Potenziale der Mitarbeitenden auf allen Ebenen gefördert werden und die daraus resultierende Perspektivenvielfalt einen Beitrag zur Innovationskraft der Hochschule leisten kann.

Im aktuellen Bericht der CHE zum Ranking der Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten liegt die HSO in der Ranggruppe 5 mit vier von acht erreichbaren Punkten in den Bewertungskriterien Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (2 Punkte), Professuren (0 Punkte), Steigerung des Frauenanteils des Personals (1 Punkt) und der Professuren gegenüber 2014 (1 Punkt). Daran ist zu erkennen, dass noch viel Arbeit im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern an der HSO zu tun ist.

Die Gleichstellungsarbeit legt dabei die Grundlage für eine familienfreundliche und gendergerechte Hochschule, in der die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Studierenden und Mitarbeitenden Berücksichtigung finden. Sie trägt so zu einer wertschätzenden Hochschulkultur bei und macht die Hochschule zu einem attraktiven Lern- und Arbeitsort.

Vielfalt als Stärke und das Bekenntnis zur Diversität der Studierenden geht einher mit der Entwicklung flexibler Studienmodelle, die die Hochschule Offenburg mit dem Orientierungssemester startING etabliert und seit dem Herbst 2016 mit dem flexiblen Weiterbildungsprogramm kontaktING fortentwickelt hat. Mit kontaktING erhalten Facharbeiter*innen, junge Eltern und Menschen mit ausländischen Schulabschlüssen einen niedrigschwelligen Einstieg in das Ingenieurstudium.

1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Der hohe Stellenwert des Gleichstellungsbereichs lässt sich dem Leitbild der Hochschule entnehmen, das festlegt, Forschung und Lehre „unter Beachtung der Prämissen der Gleichstellung von Frauen und Männern“ auszuüben. 2019 entstand aus einem Open-Space-Prozess das „Leitbild Führung und Zusammenarbeit“, das Chancengleichheit und Diversität als zentrale Zielgrößen formuliert: „Gute Zusammenarbeit kann nur auf der Grundlage von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt sowie der Berücksichtigung von Vielfalt und Chancengleichheit gelingen. [...] Daher sollen die Mitarbeitenden in die Entwicklung der Hochschule und der einzelnen Bereiche, Abteilungen und Teams aktiv miteinbezogen werden.“ Entsprechend ist das Thema Gleichstellung auf oberster Ebene verankert und in das strategische Management der Hochschule integriert.

Der Strategieprozess der Hochschule wurde im QM-System im Rahmen der Systemakkreditierung nochmals präzisiert und weiter ausgebaut. Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt über den Gleichstellungsplan als Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans, der alle fünf Jahre von dem Gleichstellungsreferat und dem Rektorat gemeinsam erarbeitet wird. Ein wesentlicher Ankerpunkt für die strategische Gleichstellungsarbeit ist darüber hinaus der öffentliche Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten. Der Termin findet zeitgleich zum Rechenschaftsbericht der Hochschulleitung statt, sodass Strategieprozesse und deren Anpassung sowohl mit den Gleichstellungsakteur*innen als auch mit den Vertreter*innen der erweiterten Hochschulleitung (Rektorat und Dekanate) diskutiert werden können.

2. Akteurinnen und Akteure – Zuständigkeiten, Ausstattung und Entlastung

1992 wurde an der Hochschule die erste Frauenbeauftragte gewählt, der seit 1996 Vertreter*innen aus den drei anderen Fakultäten zur Seite stehen. Auf der Basis der formulierten gesetzlichen Vorgaben (§ 4 LHG) haben Hochschulleitung und -gremien der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern einen strukturellen Rahmen gegeben: Die oder der Gleichstellungsbeauftragte hat Stimmrecht im Senat und in den Berufungskommissionen, nimmt beratend an den Sitzungen des Hochschulrats teil und kann ihm sowie dem Senat jährlich über die Arbeit berichten. Sie oder er ist über Maßnahmen mit personalrechtlichem Bezug zu unterrichten und hat das Recht, beim Rektorat Veto einzulegen, wenn eine Maßnahme für unvereinbar mit § 4 LHG oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist. Darüber hinaus ist sie bzw. er (nach der Grundordnung) beratend an der Findungskommission für hauptamtliche Rektoratsmitglieder zu beteiligen.

Die **Beauftragte für Chancengleichheit** achtet auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützt die Hochschulleitung bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben: Sie ist an Stellenbesetzungsverfahren im nicht-wissenschaftlichen Bereich beteiligt, arbeitet in Kommissionen und Arbeitskreisen wie der Gleichstellungskommission mit und entwickelt strategische Ziele der Gleichstellungsarbeit und ihre Umsetzung.

Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit sind in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen Anlaufstelle zu Themen der Gleichstellung von Männern und Frauen.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wird mit vier SWS, die drei Stellvertreter*innen mit jeweils zwei SWS entlastet, das entspricht der Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung (GEVO) vom 13. August 2019. Eine Entlastung der bzw. des Beauftragten für Chancengleichheit war zwar im letzten Gleichstellungsplan (2017 bis 2021) mit 20 Prozent vorgesehen, konnte aber in dieser Zeit aus arbeitstechnischen Gründen nicht umgesetzt werden. Auch verfügt sie bzw. er bislang über kein eigenes Budget.

Der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten ist seit 2011 eine Gleichstellungsreferent*innenstelle mit einer 50-Prozentstelle in E 10 zugeordnet, die seit Januar 2018 entfristet ist. Der Umfang der Stelle entspricht der Mindestpersonalausstattung, wie sie durch ein Dokument der Rektorenkonferenz vom 19.04.2018 geregelt wurde. Die/der Referent*in ist u. a. für die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und für die Beratung zu Gleichstellungsthemen (Fakultäten, zentrale Einrichtungen) zuständig.

Darüber hinaus hat die Hochschule Offenburg erfolgreich am Professorinnenprogramm III teilgenommen. In diesem Rahmen entstanden drei 50 Prozent Projekt-Stellen in E 13, die ebenfalls der Gleichstellung zugeordnet sind. Als Sachmittel für die Gleichstellungsarbeit stehen jährlich Haushaltsmittel in Höhe von durchschnittlich 10.000 Euro zur Verfügung. Dazu kommen noch Mittel für die Durchführung des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ sowie für die Ferien-Kita Sommersprosse.

3. Gleichstellungskommission

Schon 2012 hat die damalige Gleichstellungsbeauftragte ein Gleichstellungskomitee zur Koordination der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule etabliert. Dieses Gremium wurde 2015 in die vom Senat bestellte Gleichstellungskommission überführt. Die Gleichstellungskommission ist für die strategische Gestaltung der Gleichstellungsarbeit an der HSO zuständig, sie erarbeitet Vorschläge für den Senat und trägt zur Meinungsbildung und Koordination von Gleichstellungsthemen bei. Die Anbindung der Kommission an den Senat sowie die Leitung durch das Prorektorat für Organisationsentwicklung bzw. seit 01.6.2021 durch das Prorektorat für Gleichstellung,

Diversity und Hochschulkultur stärken die Gleichstellung an der Hochschule.

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe findet hier ihren institutionalisierten Niederschlag: Die Kommission bildet den Rahmen, in dem alle Maßnahmen und Veränderungen an der Hochschule auf ihre Auswirkungen unter den Gesichtspunkten und Zielen des Gender Mainstreaming untersucht werden. Die Vernetzung mit anderen Akteur*innen der Hochschule verbessert die Informationsflüsse und verankert die Gleichstellung auf den unterschiedlichen Ebenen der Institution.

Die Gleichstellungskommission tagt mindestens einmal pro Semester, ihr gehören an:

- **das für Gleichstellung zuständige Rektoratsmitglied (Vorsitz)**
- **der/die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreter*innen aus den Fakultäten**
- **die Beauftragte für Chancengleichheit und Stellvertreterin**
- **die Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und für Antidiskriminierung nach § 4a LHG und ihre Stellvertreter*innen (seit 2017)**
- **ein*e Vertreter*in der Verfassten Studierendenschaft (Referat Inklusion und Beratung)**

Darüber hinaus nehmen die Gleichstellungsreferentin sowie eine Vertretung aus dem Personalrat als ständige Gäste teil.

B. Chancengleichheitsziele

Die Chancengleichheitsziele der Hochschule Offenburg orientieren sich am gesetzlichen Auftrag, wie er zum einen im LHG § 4 sowie dem Chancengleichheitsgesetz

festgelegt ist. Dabei verfolgt die Hochschule konkret die folgenden Ziele:

- **Erhöhung der Frauenanteile auf den verschiedenen wissenschaftlichen bzw. nicht-wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**
- **Weiterentwicklung und strategische Verankerung der Gleichstellungsarbeit**

Die Umsetzung von Gleichstellungszielen wird auch im jetzigen Planungszeitraum ein zentraler Bestandteil der Organisationsentwicklung sein. Die Hochschule ist bestrebt, den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen. Das Rektorat trägt Sorge dafür, dass die Gleichstellungs- und Chancengleichheitspläne von allen Mitgliedern der Hochschule beachtet und umgesetzt

werden. Sollten personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau führen, so stellt die Hochschule sicher, dass sich bei entsprechender Eignung der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Außerdem trägt die Hochschule dafür Sorge, dass alle Mitglieder ihre Familienaufgaben mit dem Beruf bzw. dem Studium vereinbaren können.

Kategorie	Die wichtigsten Maßnahmen
1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeitung des Berufungsleitfadens und Verpflichtung zur Aktiven Ansprache • Benennung eines bzw. einer Beauftragten für Aktive Ansprache in jedem Berufungsverfahren • Transparente Berufungsverfahren durch Dokumentationspflicht
2. Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung eines „Förderpool Gender“ zur Unterstützung von Frauen bei Projekten und Abschlussarbeiten • Einrichtung eines Genderpreises • Ausbau der Stipendienberatung • Informationen über Weiterbildungsangebote für Doktorandinnen und Lehrbeauftragte
3. Unterstützung von Frauen auf dem Weg zu Führungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring-Programm „Mentoring Future“ für Masterstudentinnen aller Fakultäten • aktive Mitarbeit im regionalen Frauennetzwerk „FUB“ (Frau und Beruf) und an den Frauenwirtschaftstagen • gezielte Information von Studentinnen über Weiterbildungsangebote
4. Erhöhung der Studentinnenanteile	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Teilnahme am Projekt „Girls´ Digital Camps“ • Entwicklung innovativer Veranstaltungsformate im Rahmen des Projekts „MINT4GIRLS“ • Aufbau eines Instagram-Kanals für junge Frauen • Einrichtung verschiedener Studiengänge, die insbesondere junge Frauen ansprechen • Durchführung von Studieninformationstagen an Schulen, bei denen Studentinnen der HSO als Role Models aktiv in den Dialog mit den Schüler*innen gehen • Erhöhung des Anteils der Studiendekaninnen
5. Weiterentwicklung und strategische Verankerung der Gleichstellungsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Bewerbung am Professorinnenprogramm III • Ausbau des genderspezifischen Qualitätsmanagements u. a. im Rahmen des Kennzahlenmonitorings • audit familiengerechte hochschule: dauerhafte Zertifizierung im Dialogverfahren • Einrichtung eines Beschwerdemanagements in Diskriminierungsfällen bzw. Fällen sexueller Belästigung

Abb. 10: Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung im vergangenen Planungszeitraum bis 2021

1. Bilanz des vorangegangenen Planungszeitraums (2017–2021) Bestandsaufnahme und Bewertung

a) Anteile von Frauen in verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen (s. Tabellen 2a bis 2e im Anhang)

Im Planungszeitraum ist es gelungen, die Zahl der von Frauen besetzten **Professuren** von 12,9 Prozent auf 14,4 Prozent zu steigern. Von den insgesamt 132 Professuren sind 19 mit Frauen besetzt. Das im letzten Gleichstellungsplan anvisierte Ziel der Steigerung auf 16,6 Prozent konnte bis zum Stichtag 01.12.2020 leider nicht erreicht werden.

Nach wie vor gehen insbesondere in den technischen Fächern wenige Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren ein. Sie stehen in starker Konkurrenz zu attraktiven Arbeitsplätzen in der Wirtschaft. Positiv zu vermerken ist aber die Steigerung der Professorinnenanteile in der technischen Fakultät Elektrotechnik, Medizintechnik, Informatik (EMI). Hier gelang es, zwei Frauen für Professuren zu gewinnen, sodass zum Stichtag 16,7 Prozent der Professuren von Frauen besetzt sind. Demgegenüber macht sich gerade im Bereich der Betriebswirtschaft die Problematik der „Leaky Pipeline“ bemerkbar: Trotz Studentinnenanteilen von fast 35 Prozent und Anteilen an akademischen Mitarbeiterinnen von 40 Prozent sind Professorinnen in der Fakultät nur mit 14,3 Prozent vertreten.

Der im Jahr 2018 neu konzipierte Berufungsleitfaden, der die aktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen für Professuren sowie die Ernennung einer oder eines Beauftragten für Aktive Ansprache im Berufungsverfahren vorsieht, konnte seine Wirkung leider noch nicht entfalten. Im vergangenen Planungszeitraum 2016 bis 2020 betrug der Frauenanteil unter den Bewerbenden auf eine Professur durchschnittlich 10,1 Prozent. Fünf Frauen, das entspricht 7,6 Prozent, kamen auf einen Listenplatz. Von diesen wurde immerhin fünf Frauen ein Ruf erteilt (s. Tabelle B). Es bleibt das grundlegende Problem bestehen, dass sich insbesondere in den technischen Fächern nur wenige – manchmal auch gar keine – Frauen bewerben. Insgesamt muss im nächsten Planungszeitraum ein Fokus auf Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur gelegt werden.

Bei der **Studentinnenquote** fällt die Entwicklung weit positiver aus. Hier konnte die Zielmarke von 27 Prozent sogar deutlich überschritten werden. Zum 01.12.2020 waren an der Hochschule 4.323 Studierende immatrikuliert – davon 1.316 oder 30,4 Prozent Studentinnen. Damit konnte im Planungszeitraum der Frauenanteil um 3,6 Prozent gesteigert werden. Besonders erfreulich ist, dass auch in der durch klassische Ingenieurwissenschaften geprägten Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik die Frauenanteile von 16,8 auf 25,8 Prozent gestiegen sind. Es zeigt sich im vergangenen Planungszeitraum, dass etablierte

Studiengänge wie die Biomechanik und der im Wintersemester 2018/19 eingeführte Studiengang Biotechnologie technische Studiengänge für Frauen attraktiv machen. Im Wintersemester 2020/21 waren 50 Prozent Studentinnen im Bachelor Biomechanik und 53 Prozent im Bachelor Biotechnologie eingeschrieben.

Aber auch in der Fakultät Elektrotechnik, Medizintechnik und Informatik sprach der im Wintersemester 2020/21 eingerichtete Studiengang Angewandte Künstliche Intelligenz viele Studienanfängerinnen an und erreichte auf Anhieb einen Frauenanteil von 25 Prozent. Diese Ergebnisse zeigen, dass neue Studiengänge mit gesellschaftlich relevanten Schwerpunkten wie zum Beispiel Umwelt oder Gesundheit bei Frauen auf sehr großes Interesse stoßen. Beispielhaft stehen hier auch die Plus-Studiengänge der Hochschule: In diesen lässt sich das traditionelle Ingenieurstudium mit einer pädagogischen Ausbildung kombinieren, was die Perspektive des Lehramts an beruflichen Schulen eröffnet. Beispielhaft für den Erfolg steht hier der Studiengang Mechatronik-plus. Studierten im Wintersemester 2020/21 das traditionelle Mechatronik-Studium nur zehn Prozent Frauen, so lag der Anteil bei dem Mechatronik-plus-Studium bei 23 Prozent, in der Wirtschaftsinformatik lag der Frauenanteil bei 17 Prozent, im Studiengang Wirtschaftsinformatik-plus bei 24 Prozent.

Im Bereich des **akademischen Personals** ist ein widersprüchlicher Prozess zu beobachten. Zum einen gibt es im Planungszeitraum insgesamt einen Anstieg von 143 auf 181 Personen – ein Anstieg, von dem Frauen besonders profitieren konnten. Ihr Anteil am akademischen Personal stieg von 29,4 auf 32 Prozent. Damit wurde der Zielwert in Höhe von 33 Prozent nur knapp verfehlt. Insbesondere in der betriebswirtschaftlichen Fakultät und in der Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik konnte der Frauenanteil ausgebaut werden, und zwar in ersterer um 6,7 Prozent, in der zweiten um 5,7 Prozent.

Das ist eine erfreuliche Entwicklung, insbesondere weil noch im letzten Planungszeitraum der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen trotz insgesamt steigender Mitarbeitendenzahlen prozentual gesunken war. Positiv ist auch hervorzuheben, dass im Planungszeitraum akademische Mitarbeiterinnen überproportional vom Zuwachs unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse profitiert haben. 50 Prozent der Entfristungen entfallen auf Frauen. Damit haben die im letzten Planungszeitraum festgelegten Maßnahmen der direkten Ansprache von Frauen sowie die größere Transparenz bei Stellenausschreibungen ihre Wirkung entfaltet.

Negativ fällt bei der Entwicklung im Bereich des akademischen Personals auf, dass es insbesondere in den Fakultäten (mit Ausnahme der betriebswirtschaftlichen) eine nach Geschlechtern differenzierte Eingruppierungsstruktur gibt. Im Verhältnis zu den männlichen Beschäftigten gibt es in diesem Bereich anteilig mehr Frauen in einer niedrigeren Lohngruppe. So sind 38 Prozent der akademischen Mitarbeiterinnen in E 10 eingruppiert, 26,9 Prozent in E 13. Besonders eklatant ist die Situation in der Medien-Fakultät: Hier sind zwar drei Männer aber keine Frau in E 13 eingruppiert. Jenseits der Fakultäten sieht die Situation positiver aus: Hier liegt der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit einer E-13-Eingruppierung bei 33,3 Prozent.

Die positive Entwicklung der Frauenquoten im Bereich der akademischen Mitarbeit macht sich in der darauffolgenden Qualifizierungsstufe bemerkbar: Insgesamt gibt es an der Hochschule 60 **Promovierende**, davon sind acht Frauen. Das entspricht einem Anteil von 13,3 Prozent und bedeutet eine Steigerung um fünf Prozent zum vergangenen Planungszeitraum. Allerdings ist die absolute Zahl nicht zufriedenstellend, wenn man sich am Kaskadenmodell orientiert und sie im Zusammenhang mit der vorangegangenen Qualifizierungsstufe betrachtet. Im folgenden Planungszeitraum müssen gezielte Maßnahmen entwickelt werden, die den Frauenanteil in dieser Qualifizierungsstufe erhöhen.

Der Anteil **weiblicher Lehrbeauftragter** konnte in den letzten Jahren stark gesteigert werden. In den Jahren 2017 und 2018 lag er bei über 33 Prozent – das sind sechs Prozent mehr als am Ende des letzten Planungszeitraums. Zum Stichtag 2020 waren 30,7 Prozent der Lehrbeauftragten weiblich, damit konnte das Ziel aus dem letzten Gleichstellungsplan leicht überschritten werden. Das Schlusslicht bei der Zahl weiblicher Lehrbeauftragter bildet die Fakultät EMI mit 9,4 Prozent, das bedeutet einen Rückgang von über vier Prozent zum vergangenen Planungszeitraum.

Auf Maßnahmenebene wurde versucht, durch eine besondere Bewerbung des Mathilde-Planck-Lehrbeauftragtenprogramms in den Fakultäten die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten zu steigern. Insgesamt ist jedoch die Zahl der über das Programm im letzten Planungszeitraum finanzierten Lehraufträge auf fünf zurückgegangen. Das sind zwei weniger als im vorherigen Planungszeitraum. Das liegt an geänderten Bewilligungspraxis, die das Bewerberinnenfeld stark reduziert hat. Demgegenüber finden die Informationsangebote der LAKOF, die Lehrbeauftragten, Absolventinnen und Masterandinnen zur Promotion und zum Karriereweg Hochschulprofessorin angeboten werden, regen Zuspruch.

Frauenquoten

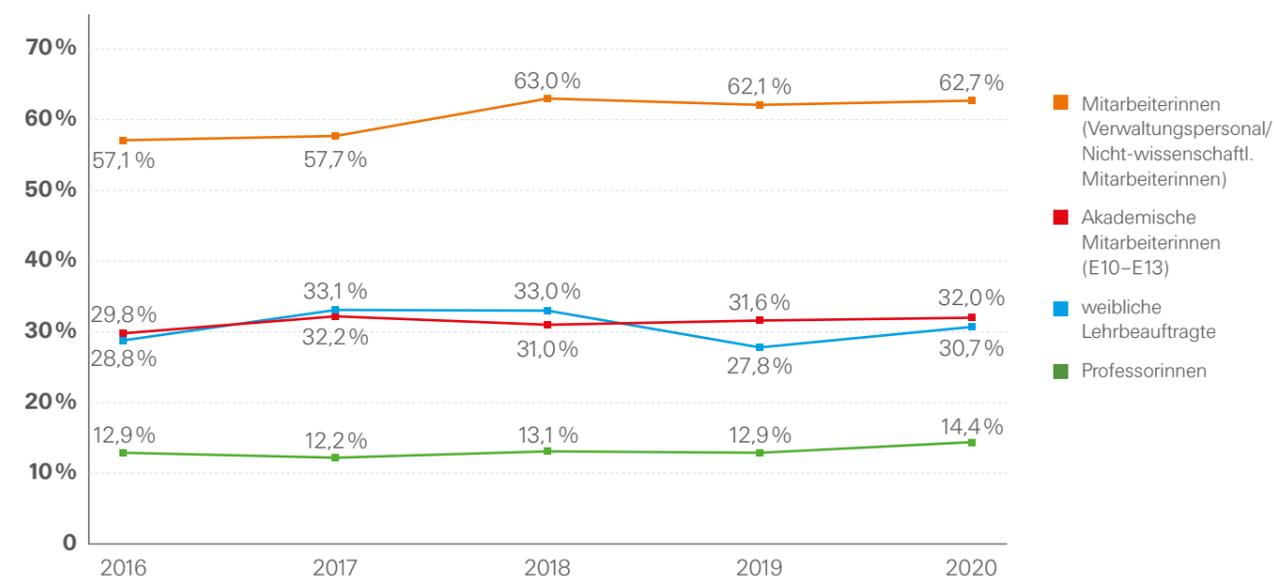


Abb. 11: Übersicht über die Frauenanteile in den verschiedenen Qualifizierungsstufen

b) Anteile von Frauen in Hochschulorganen, Gremien und Leitungspositionen

Im letzten Berichtszeitraum waren fünf der elf Mitglieder des Hochschulrats Frauen, das ist eine Frau mehr als in der vorangegangenen Planungsphase. Laut LHG muss der Frauenanteil im Hochschulrat bei mindestens 40 Prozent liegen, eine Quote, die die Hochschule Offenburg aktuell um 5,5 Prozent überschreitet. Anders sieht die Situation im Senat aus. In diesem Gremium gibt es keine Vorgabe zum Frauenanteil bei der Besetzung. Aktuell sind hier sechs Frauen Mitglied, das entspricht 22,2 Prozent; in der vorangegangenen Periode waren es nur 18,2 Prozent. Im Kuratorium liegt die Frauenquote bei nur 6,1 Prozent. Das ist der Tatsache geschuldet, dass die Mitglieder sich hauptsächlich aus Unternehmensleitungen der Region zusammensetzen, die in der Regel männlich sind. In den Fakultäten lässt sich insgesamt ein positiver Trend ausmachen: Der Frauenanteil nimmt bei allen Leitungspositionen zu (vgl. Tabelle 3).

Auf den verschiedenen Leitungsebenen der Hochschule zeichnet sich eine Trendwende ab: Waren im letzten Planungszeitraum noch alle Führungspositionen mit Männern besetzt, ist zum Stichtag am 01.12.2020 ein Prorektorat und eine Dekanatsleitung mit jeweils einer Frau besetzt. Damit sind Frauen im Rektorat mit 16,7 Prozent, in den Dekanatsleitungen mit 25 Prozent repräsentiert. Die gezielte Ansprache von Frauen durch das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragten und die Aufforderung, sich in Hochschulgremien zu engagieren, waren damit erfolgreich. Die Möglichkeit von Frauen, an strategischen Entscheidungen teilzuhaben, konnte so gestärkt werden. Für den kommenden Planungszeitraum gilt es, diese Zahlen zu halten bzw. durch gezielte Ansprache von Frauen weiter zu verbessern.

c) Bestandsaufnahme für das nichtwissenschaftliche Personal mit Schwerpunkt auf den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind (Tabellen 4a bis f und 5)

Gesamtpersonalbestand

Vor 2016 wurde in der Statistik der Personalzusammensetzung nicht zwischen unbefristet und befristet angestellten Personen differenziert. Zur besseren Vergleichbarkeit wird deshalb auch bei der Interpretation der aktuellen Daten nicht zwischen befristeten und unbefristeten Anstellungsverhältnissen unterschieden. Wie die aktuelle Befristungsquote aussieht, ist in den Tabellen 4b+c erfasst.

Frauenanteil im höheren Dienst

2016 lag der Frauenanteil bei 20 Prozent. Es waren vier Beamte, eine Beamtin sowie vier Männer und eine Frau in der Entgeltgruppe E 13 beschäftigt. 2020 sind zwei Beamte, zwei Beamtinnen sowie drei Männer und eine Frau aus der Entgeltgruppe E 13 an der HSO angestellt.

Frauenanteil im gehobenen Dienst

2016 lag der Frauenanteil im gehobenen Dienst bei 49 Prozent; der Anteil wurde bis 2020 auf 54 Prozent gesteigert. 67 Prozent der Beamtinnen arbeiten in den unteren Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes. Auch bei den Beschäftigten ist der Frauenanteil in den oberen Entgeltgruppen deutlich niedriger als in den unteren Entgeltgruppen. In der Entgeltgruppe E 9 ist der Frauenanteil seit 2016 von 52 Prozent leicht auf 54 Prozent gestiegen. Das spiegelt den Frauenanteil im gesamten gehobenen Dienst wider. In der Entgeltgruppe E 10 sind zwar immer noch überdurchschnittlich viele Frauen

Am Stichtag 01.12.2020 waren insgesamt 169 Personen im nicht-wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Offenburg beschäftigt. Das sind elf Personen mehr als am 01.12.2016. Der Frauenanteil im Berichtszeitraum hat sich von 59 Prozent auf 62 Prozent erhöht. Nach Köpfen arbeiten 2020 zehn Frauen mehr an der Hochschule als 2016.

Damit konnte der Frauenanteil im höheren Dienst von 20 auf 38 Prozent erhöht werden. Allerdings gibt es hier im Jahr 2020 insgesamt nur acht Beschäftigte. Eine kleine Beschäftigtenzahl kann bei Personalwechseln zu großen Schwankungen beim Frauenanteil führen.

vertreten; trotzdem sank hier der Anteil seit 2016 von 77 auf 71 Prozent.

In der Entgeltgruppe E 11 lag der Frauenanteil 2016 noch bei 40 Prozent. 2020 ist der Anteil der Frauen auf 33 Prozent gesunken. In der Entgeltgruppe E 12 konnte der Anteil der Frauen seit 2016 gesteigert werden. 2016 lag der Anteil der Frauen 13 Prozent. 2020 steigt der Frauenanteil auf 21 Prozent. Allerdings ist hier die absolute Zahl der Frauen wieder sehr niedrig: Insgesamt sind drei Frauen in E 12 eingruppiert, 2016 waren es zwei.

Frauenanteil im mittleren Dienst

Im Erhebungsjahr 2016 waren im mittleren Dienst 78 Prozent Frauen angestellt. 2020 ist der Frauenanteil auf 75 Prozent gesunken. 2016 waren 50 Prozent Frauen in der Entgeltgruppe E 8 vertreten. 2020 ist der Anteil der Frauen auf 55 Prozent gestiegen. Die meisten Frauen

Frauenanteil in Ausbildung

2016 befanden sich zwei Personen, eine Frau und ein Mann in Ausbildung. 2020 gibt es insgesamt eine Frau und zwei Männer unter den Auszubildenden.

Frauenanteil technischen Dienst

2016 lag der Frauenanteil bei 13 Prozent von insgesamt 53 im technischen Dienst angestellten Personen. 2020

Frauenanteil in der IT-Systemtechnik

2016 gab es 50 Prozent Frauen in der IT-Systemtechnik. 2020 ist der Frauenanteil auf 25 Prozent gesunken, es

Funktionsstellen (Leitungsfunktionen)

2016 besetzten vier Beamte und eine Beamtin im **höheren Dienst** eine Funktionsstelle. Zusätzlich hatten ein angestellter Mann sowie eine angestellte Frau eine Funktionsstelle. Das entspricht einem Frauenanteil von insgesamt 29 Prozent. 2020 besetzen zwei Beamte und zwei Beamtinnen eine Funktionsstelle. Der Frauenanteil unter den Beamt*innen konnte auf 50 Prozent gesteigert werden. Zusätzlich hat ein angestellter Mann eine

Beurlaubte

2016 waren insgesamt sechs Personen aus dem gehobenen und mittleren Dienst beurlaubt, davon vier Frauen. Das entspricht einem Anteil von 67 Prozent. 2020 sind

Teilzeitbeschäftigte

2016 befanden sich 75 Personen in einer Teilzeitbeschäftigung, davon 66 Frauen. Damit lag der Anteil von Frauen, die in Teilzeit arbeiteten, insgesamt bei 88 Prozent. 2020 besetzen 83 Personen eine Teilzeitstelle, davon 72 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil

Befristungen

2016 lag der Frauenanteil bei den befristeten Stellen bei 51 Prozent, 2020 stieg der Anteil auf 67 Prozent. Im **höheren Dienst** gab es keine Frau in einem befristeten Arbeitsverhältnis. 2020 ist hier eine angestellte Frau in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von 25 Prozent.

2016 waren 23 Mitarbeitende des **gehobenen Dienstes** in einem befristeten Arbeitsverhältnis, davon neun Frauen in den Entgeltgruppen E 9 bis E 11, das entspricht einem Frauenanteil von 39 Prozent. 2020 sind 25 Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis, davon 19

sind in der Entgeltgruppe E 6 eingruppiert. 2016 lag hier der Frauenanteil bei 89 Prozent, bis 2020 ist er leicht auf 87 Prozent gesunken. In der Entgeltgruppe E 5 waren 2016 und sind 2020 keine Frauen angestellt.

ist der Frauenanteil auf 14 Prozent von insgesamt 51 Personen gestiegen.

sind nur noch zwei von acht Mitarbeitenden der IT-Systemtechnik Frauen, 2016 waren es noch vier von acht.

Funktionsstelle. Insgesamt beträgt der Frauenanteil mit Funktionsstellen im höheren Dienst 40 Prozent.

Im **gehobenen Dienst** besetzten 2016 drei Frauen eine Funktionsstelle. Das entspricht einem Anteil von 100 Prozent. 2020 sind ein Mann und drei Frauen auf einer Position mit Funktion. Das entspricht einem Frauenanteil von 75 Prozent.

zusammen elf Personen aus dem gehobenen und mittleren Dienst beurlaubt, davon neun Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 82 Prozent.

von 87 Prozent. Auffällig ist hier, dass im höheren Dienst sowie im gehobenen Dienst in der Entgeltgruppe E 12 die Teilzeitquote mit 50 bzw. 33 Prozent am geringsten ist. Am höchsten ist sie in der Entgeltgruppe E 6 mit 97 Prozent bzw. in der Entgeltgruppe E 10 mit 88 Prozent.

Frauen in den Entgeltgruppen E 9 bis E 11. Damit steigt der Frauenanteil bei den Befristungen hier auf 76 Prozent. In E 12 ist keine Frau befristet eingestellt.

Im **mittleren Dienst** waren 2016 14 Mitarbeitende in den Entgeltgruppen E 6 bis E 8 befristet eingestellt, davon elf Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 79 Prozent. In der Entgeltgruppe E 6 entfielen alle Befristungen auf Frauen. 2020 sind 20 Beschäftigte in den Entgeltgruppen E 6 bis E 8 in einem befristeten Arbeitsverhältnis, davon sind 14 Frauen. Das bedeutet, dass 70 Prozent der befristeten Stellen von Frauen besetzt sind.

Anzahl der Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Es lagen keine Zahlen vor.

Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen

Es wurde die Gesamtanzahl der Fortbildungen dokumentiert. Die Unterscheidung in unterrepräsentierten Bereichen wurde nicht vorgenommen.

Bewertung

Der Frauenanteil unter dem wissenschaftsunterstützenden Personal hat sich im letzten Berichtszeitraum auf 62 Prozent erhöht. Dabei gibt es deutliche Unterschiede je nach Beschäftigten- und Entgeltgruppe. Insbesondere im höheren Dienst sowie bei den höheren Entgeltgruppen des gehobenen Diensts besetzen immer noch Männer die große Mehrheit der Stellen. Auch im technischen Dienst sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil der Frauen konnte hier seit 2016 nur sehr leicht von 13 Prozent auf 14 Prozent gesteigert werden. In der IT-Systemtechnik ist der Anteil der Frauen seit 2016 bedauerlicherweise sogar von 50 Prozent auf 25 Prozent gesunken. Das liegt an dem männlich dominierten Berufsfeld, bei dem es wegen des Fachkräftemangels darüber hinaus sehr schwierig ist, qualifizierte Bewerber*innen für freie Stellen zu finden.

Positiv zu bemerken ist, dass der Frauenanteil im höheren Dienst von 20 Prozent auf 38 Prozent gestiegen ist. Bei den Beamt*innen konnte der Frauenanteil mit Leitungsfunktion sogar von 20 Prozent auf 50 Prozent gesteigert werden.

Leider ist auf der Grundlage der fehlenden Datenbasis nicht einzuschätzen, inwieweit im Berichtszeitraum dem § 6 Absatz (2) des ChancenG entsprochen werden konnte: Es ließ sich nicht nachvollziehen, ob mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen besetzt werden konnte.

Auffällig ist die deutliche Überrepräsentanz von Frauen auf befristeten Stellen, auf Teilzeitstellen sowie bei den Beurlaubungen. Dieser Tendenz konnte im letzten Berichtszeitraum nicht gegengesteuert werden. So ist zum Beispiel die Teilzeitrates von Frauen im gehobenen Dienst zwischen 2016 und 2020 von 75 Prozent auf 79 Prozent gestiegen. Gleichzeitig stieg hier auch der Frauenanteil bei den befristeten Stellen deutlich von 39 Prozent auf 79 Prozent.

Der hohe Frauenanteil bei Teilzeitstellen und Beurlaubungen lässt sich vor dem Hintergrund der immer noch vorherrschenden traditionellen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen erklären. In den unteren Lohngruppen reduzieren zumeist Frauen ihre Arbeitszeit, um sich um die Kinder zu kümmern. In den höheren Gehaltsgruppen sinkt die Teilzeitrates von Frauen wieder auf 50 Prozent. Hier spielt das Modell des männlichen Familienernährers und der weiblichen „Zuverdienerin“ eine geringere Rolle.

Überwiegend Frauen haben an Fortbildungen teilgenommen. Es kann jedoch keine Aussage gemacht werden, wie viele Frauen aus Bereichen kommen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Diese Zahlen wurden nicht dokumentiert.



2. Bestimmung von Entwicklungszielen

a) Im wissenschaftlichen Bereich

Die Entwicklungsziele orientieren sich am Kaskadenmodell, wie sie im LHG § 4 vorgegeben sind. Werden im Planungszeitraum keine Stellen frei, orientiert sich das

Entwicklungsziel an den freiwerdenden Stellen und deren realistische sowie ambitionierte Besetzung mit Frauen.

Studierende

Fakultät	Anzahl der Studierenden 01.12.2020	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zielwert 2025
B+W	1460	502	34,4	40,0
EMI	879	165	18,8	21,9
M	913	373	40,8	43,9
M+V	1070	276	25,8	31,1
Gesamt	4323	1316	30,4	33,4

Akademisches Personal

Fakultät/ Bereich	Anzahl akad. Mitarbeiter*innen 01.12.2020	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zielwert 2025
B+W	20	8	40,0	43,0
EMI	28	6	21,4	24,4
M	18	5	27,8	30,8
M+V	30	9	30,0	33,0
sonstige Bereiche	90	33	36,7	39,7
Gesamt	181	58	32,0	35,0

Professuren

Fakultät	Anzahl der Professuren 01.12.2020	davon Frauen	Frauenanteil in %	Zielwert 2025
B+W	35	5	14,3	23,7
EMI	30	5	16,7	16,7
M	25	5	20,0	23,1
M+V	41	4	9,8	14,3
Gesamt	132	19	14,4	19,0

b) Im nichtwissenschaftlichen Bereich

Bei Führungspositionen setzt sich die HSO zum Ziel, entsprechend dem § 6 Absatz 2 ChancenG, die Hälfte der frei werdenden Funktionsstellen mit Frauen zu besetzen. Im technischen Bereich sind Frauen stark

unterrepräsentiert, allerdings ist das Bewerberfeld klein und männlich dominiert, was eine paritätische Besetzung frei werdender Stellen erschwert.

3. Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Im Juni 2019 erhielt die Hochschule Offenburg zum vierten Mal das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ und ist jetzt dauerhaft als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Seit der ersten Zertifizierung im Jahr 2009 erleichtern verschiedene Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Flexible Arbeitszeitgestaltung und Studienbedingungen, alternierende Telearbeit und hochschulnahe Kinder- und Ferienbetreuung wurden in den letzten Jahren ausgebaut und ermöglichen Studierenden und Hochschulmitarbeitenden, Studium bzw. Beruf mit Familienverpflichtungen zu vereinbaren.

Die Kita Sommersprosse organisiert seit zwölf Jahren ein Ferienprogramm für die Kinder der Beschäftigten. An beiden Standorten der Hochschule sind Familienzimmer eingerichtet, in denen Kinder betreut oder Babys gestillt werden können. Im Rahmen des Audits konnte die Kernarbeitszeit abgeschafft und Kontaktzeiten eingeführt werden; die Rahmenarbeitszeit wurde verlängert. Die Angebote der familiengerechten Hochschule erfahren eine sehr große Wertschätzung. Ca. 91 Prozent der Mitarbeiter*innen geben in einer Mitarbeiterbefragung von 2019 an, dass sie Beruf und Familie gut bzw. sehr gut miteinander vereinbaren können.

Im Rahmen der Bekämpfung der Corona-Pandemie 2020 wurden die Arbeitszeiten im Homeoffice flexibilisiert, um Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen besser zu ermöglichen: So wurden die Samstage für die Arbeitszeiterfassung freigeschaltet, die Kontaktzeiten aufgehoben und die Arbeitszeiterfassung von 06:00 Uhr bis 22:00 Uhr erweitert. Die Hochschule will zukünftig dem starken Zuspruch zu den flexibilisierten Arbeitsbedingungen Rechnung tragen und hat zum 01.10.2021 die Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit umgesetzt.

Auch für Studierende mit Kind hat sich die Situation verbessert: In allen Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschule finden sich im allgemeinen Teil Regelungen, wie die Studienzeit in besonderen Fällen wie bei Elternzeit oder Pflege von Angehörigen verlängert werden kann. Es gibt zwar keine speziellen Teilzeitcurricula, aber Studierende haben die Möglichkeit, die bestehenden Vollzeitstudiengänge zu strecken. Ein weiterer Schritt in Richtung Familiengerechtigkeit waren die Anstrengungen, Sitzungs-, Vorlesungs- und Prüfungszeiten so zu gestalten, dass sie zu familienkompatiblen Zeiten stattfinden. Außerdem wird vermehrt darauf geachtet, dass möglichst wenige Besprechungen in den Schulferienzeiten stattfinden.

C. Umsetzungsstrategie im Planungszeitraum

1. Maßnahmen zur strategischen Verankerung der Gleichstellung

Neben den verschiedenen Einzelmaßnahmen setzt die HSO auch in diesem Planungszeitraum einen Schwerpunkt auf die strukturelle Verankerung der Gleichstellung. Diese Verankerung vollzieht sich über die konzeptionelle Weiterentwicklung des Gendermonitorings, über die Stärkung der Gleichstellungsstrukturen der Hochschule, durch eine Vernetzung der einzelnen Abteilungen und Gleichstellungsakteur*innen sowie über die Verstetigung verschiedener Maßnahmen, die aktuell über Projektmittel finanziert sind.

Der im Juni 2021 neu gewählte Rektor der HSO organisierte die Prorektorate neu und richtete das Prorektorat Gleichstellung, Diversity und Hochschulkultur ein, eine Maßnahme, die die Gleichstellungsstrukturen nachhaltig stärkt. Chancengleichheit und Diversität sind nun unmittelbar in der Hochschulleitung verankert und können so für weitergehende Impulse und eine größere

Dynamik bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen sorgen. Wie die DFG in ihren „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ (2020) ebenso wie das baden-württembergische Wissenschaftsministerium feststellen, ist das Engagement der Leitungsebene zentral für die erfolgreiche Umsetzung einer Gleichstellungsstrategie.

Das Engagement der Hochschulleitung kann dazu beitragen, dem so genannten Gender Bias entgegenzuwirken, der für erschwerte Aufstiegschancen von Frauen sorgt. So sind – wie zahlreiche Studien belegen – bei Einstellungs- und Beförderungsprozessen immer noch geschlechtsbezogene Stereotypisierungen wirksam. Um diesen Verzerrungen bei der Wahrnehmung von Frauen und Männern entgegenzuwirken, sind insbesondere Veränderungen bestehender Rekrutierungsprozesse und Organisationskulturen notwendig.

Ziele	Maßnahmen zur strukturellen Verankerung der Gleichstellung
Konzeptionelle Weiterentwicklung des Gendermonitoring	<ul style="list-style-type: none"> Jährliches Datenmonitoring auf Fakultätsebene Entwicklung und Überprüfung von gleichstellungspolitischen Zielvereinbarungen Ausbau des Dashboards zur erleichterten Erhebung der Gleichstellungszahlen Verstetigung des Gendermonitorings über die dauerhafte Bereitstellung personeller Ressourcen
Stärkung der Gleichstellungsstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> Vernetzung der Gleichstellungsakteur*innen der Hochschule; Einladung von nicht ständig repräsentierten Arbeitsbereichen, z. B. der Personalabteilung oder des International Centers, in die Gleichstellungskommission Freistellung der Beauftragten für Chancengleichheit mit 20 Prozent einer Vollzeitstelle
Sichtbarmachung der Gleichstellung und ihrer Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßige Präsenz der Aktivitäten im Newsletter der Hochschule Organisation von Veranstaltungen an der Hochschule und in Zusammenarbeit mit Fraueninitiativen in der Region
Kulturwandel für mehr Gendergerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Überarbeitung von Dokumenten, Formularen und Webseiten der Hochschule zur Etablierung gendergerechter Sprache Überarbeitung und „Neutralisierung“ zentraler Prozesse bezüglich der Gendergerechtigkeit (z. B. Einstellungsverfahren/ Beförderungen/ Stufenlaufzeitverkürzungen) Aufforderung, Leitungsaufgaben in Gremien an Frauen zu übertragen bei entsprechender Entlastung von anderen Aufgaben
Strategische Verknüpfung von Gleichstellung und Diversität; Aufbau und nachhaltige Verankerung entsprechender Strukturen	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau und Bekanntmachung eines Beschwerdesystems für Fälle von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung

2. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich

a) Erhöhung der Anteile von Frauen bei den Professuren

Trotz der erfolgreichen Überarbeitung des Berufungsleitfadens und der Einführung der „Aktiven Ansprache“ von Frauen als obligatorischem Bestandteil in Berufungsverfahren konnte die Zahl der Professorinnen im Berichtszeitraum nur um 1,5 Prozent erhöht werden. Das liegt u. a. an der technischen Ausrichtung der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften: Wenige Frauen studieren technische Fächer, wenige Absolventinnen besetzen Stellen im Ingenieurbereich und erfüllen damit eine wichtige Einstellungsvoraussetzung für ein Professur an einer HAW.

Das Projekt HaW-PROAKtif, das zwischen 2021 und 2027 im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“ gefördert wird, soll eine hochschulspezifische Strategie zur Erhöhung der Attraktivität des Berufsbilds HAW-Professur entwickeln und das Augenmerk insbesondere auf die Zielgruppe Frauen legen. Mittelfristig soll dadurch eine Erhöhung des Frauenanteils an den Bewerbungen auf Professuren und an den Listenkandidat*innen von 10,1 bzw. 7,6 Prozent (2015 bis 2019) auf 14 Prozent (2022 bis 2026) erreicht werden.

Ziele	Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Professorinnen
Konzeptionelle Weiterentwicklung des Berufungsprozesses	<ul style="list-style-type: none"> Evaluierung des bisherigen Berufungsprozesses Optimierung der Dokumente zur aktiven Ansprache Weitere Standardisierungen und „Neutralisierungen“ des Berufungsprozesses mit dem Ziel Wahrnehmungsverzerrungen und Stereotypisierungen zu vermeiden (z. B. Entwicklung einer Matrix samt Punktesystem für die Einladung von Bewerber*innen – dabei ist das Anforderungsprofil im Ausschreibungstext verbindlich für die Auswahl der Bewerber*innen)
Bekanntmachung und Erhöhung der Attraktivität des Berufsbilds HAW-Professur	<ul style="list-style-type: none"> Positionierung der Hochschule Offenburg als Arbeitgebermarke für Professor*innen mittels einer Webseite „Die HSO als Arbeitgeberin“ und Streuung durch Social-Media-Kanäle, dabei gezielte Ansprache von Frauen über die Gestaltung des Contents und die Nutzung von Akademikerinnen-Netzwerken als Multiplikator*innen Beteiligung an einer Kampagne „Karriereziel HAW-Professur“ mit fünf weiteren Mitgliedshochschulen der „Hochschulallianz für den Mittelstand“, dabei besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Zielgruppendefinition und Ausgestaltung
Erhöhung der Zahl der Bewerbungen von Frauen auf Professuren	<ul style="list-style-type: none"> Erfassung eines Talentpools von Promovend*innen sowie Betreuer*innen und Ansprechpartner*innen in Hochschulen und Berufspraxis mittels einer CRM-Datenbank, die über Möglichkeiten zur Eingabe von und Filterung nach Gender- und Diversity-Merkmalen verfügt Talent Scouting und Ansprache von Nachwuchs-Akademikerinnen (unterstützt durch die CRM-Datenbank) mittels zielgruppenspezifischer Veranstaltungsformate an der HSO, Info-Veranstaltungen, Messe-Auftritten, Netzwerkaktivitäten Ansprache und bevorzugte Einbeziehung von Frauen bei der Kandidat*innen-Auswahl für die Qualifizierungsinstrumente Post-Doc-Tandems und Nachwuchsprofessuren

b) Erhöhung der Studentinnenanteile insbesondere in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen

Durch die Einrichtung neuer Studiengänge mit gesellschaftlich relevanten Schwerpunkten konnte die HSO Angebote etablieren, die Mädchen ansprechen und zu einer hochschulweiten Erhöhung der Studentinnenanteile geführt haben. Daneben haben der Auf- und Ausbau attraktiver Orientierungsangebote und Veranstaltungen für Schüler*innen sowie die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm III dazu geführt, dass

MINT-interessierte Mädchen intensiver und zielgruppen-genauer angesprochen werden können. Insbesondere das Projekt MINT4GIRLS wird in den kommenden Jahren dafür sorgen, dass technische und naturwissenschaftliche Studiengänge durch gendergerechte Kommunikationsformen und Designs für Mädchen an Attraktivität gewinnen und dazu beitragen, die Studentinnenanteile weiter zu erhöhen.

Ziele	Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils, insbesondere in den MINT-Fächern
Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge	<ul style="list-style-type: none"> Bei der Einführung neuer Studiengänge wird weiterhin darauf geachtet, dass diese gesellschaftlich relevante Schwerpunkte haben Veranstaltungen speziell für Schülerinnen werden fortgeführt, neue Formate werden im Rahmen des Projekts MINT4GIRLS entwickelt. Ansprache von Schülerinnen durch neue Social-Media-Kanäle Studentinnen treten bei Messen, Veranstaltungen und Schulen als Role Models auf.
Unterstützung von Studentinnen in der Studienphase	<ul style="list-style-type: none"> Der Förderpool Gender ermöglicht Übergangsstipendien oder Stipendien für Projektarbeiten.

c) Erhöhung der Frauenanteile beim akademischen Personal und beim wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen ist weiter gestiegen und erreicht – mit Ausnahme der Medienfakultät – Werte, die über denen der Studentinnenanteile der jeweiligen Fakultät liegen. Bei den Promovendinnen

konnte der negative Trend der letzten Planungsperiode nicht umgekehrt werden. Hier bedarf es weiterer gezielter Maßnahmen.

Ziele	Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
Hervorragende Absolventinnen werden an die Hochschule gebunden	<ul style="list-style-type: none"> Aktive Ansprache von Frauen bei Stellenbesetzungen: Bei Stipendien, Promotionen und Stellenbesetzungen werden geeignete Frauen auf die Angebote hingewiesen.
Unterstützung von Studentinnen und Absolventinnen bei der Karriereplanung bzw. bei Promotionen	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung des Mentoring-Programms „Mentoring Future“ Aufbau spezieller Angebote für Frauen im Rahmen der „Graduate Academy“ – Workshop-Angebote in Zusammenarbeit mit dem Career Center, Promovendinnen-Treffen, „Promovendinnen treffen Masterandinnen“ Förderpool Gender der HSO zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen, z. B. Konferenzteilnahme Bekanntmachung der Programme der LAKOF und Veranstaltungen anderer Anbieter

3. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Verwaltung und Technik in Führungspositionen und in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Das Datenmaterial zeigt deutlich die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgeltgruppen des höheren und gehobenen Dienstes sowie in den technischen Bereichen. Das Ziel, diese Unterrepräsentanz abzubauen, muss auch künftig nachhaltig verfolgt werden. Frauen

sind von befristeten Arbeitsverhältnissen besonders betroffen. Leider ist die Stellenentwicklung an der HSO nicht absehbar. Befristungen sollen jedoch im Rahmen der finanziellen und rechtlichen Möglichkeiten signifikant verringert werden.

Ziele	Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im nicht-wissenschaftlichen Bereich
Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> Die Beauftragte für Chancengleichheit wird weiterhin frühzeitig am Ausschreibungs- und Einstellungsprozess beteiligt. Die Beauftragte für Chancengleichheit beobachtet die (gendergerechten) Standards der Stellenausschreibungen (Formulierungen und Prozedere). Der Leitfaden zum Stellenbesetzungsprozess wird überarbeitet und sorgt für eine korrekte, standardisierte Durchführung der Vorstellungsgespräche und wirkt dem Gender Bias entgegen. Frauen werden bei frei werdenden Stellen, in denen sie unterrepräsentiert sind, weiterhin vorrangig berücksichtigt.
Zunahme der Frauenanteile bei Führungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> Bei Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind Frauen so lange gezielt zu berücksichtigen, bis in den entsprechenden Entgeltgruppen der Männer- und Frauenanteil paritätisch ist. Vorgesetzte sprechen Frauen gezielt an und ermutigen sie, an Weiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Bei der Neubesetzung von Führungspositionen werden Frauen gezielt angesprochen und zur Bewerbung motiviert.
Stärkung der Position der Beauftragten für Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> Freistellung der Beauftragten mit 20 Prozent einer Vollzeitstelle Ausbau des Dashboards und des Bewerbermanagers, so dass notwendige Daten des Gendermonitorings im nicht-wissenschaftlichen Bereich automatisiert erfasst werden können (Weiterbildungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Anzahl der Bewerbungen und Einstellungen)

4. Frauen in Hochschulorganen, Gremien und Leitungspositionen

Die Möglichkeit von Frauen, an strategischen Entscheidungen im Hochschulrat und Senat teilzuhaben, konnte durch den höheren Frauenanteil im letzten Planungszeitraum gestärkt werden. Für die kommende Periode gilt es, diese Zahlen zu halten bzw. durch gezielte Ansprache von Frauen weiter zu verbessern. Das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragten werden weiterhin darauf

hinarbeiten, dass sich in allen Gremien geeignete Frauen zur Wahl aufstellen lassen bzw. dass geeignete Frauen für die Besetzung von Positionen gesucht werden. Um zu verhindern, dass Frauen durch ihre Unterrepräsentanz übermäßig durch Gremienarbeit belastet werden, soll weiterhin eine Entlastung beispielsweise für den Einsatz von Lehrbeauftragten möglich sein.

Ziele	Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Leitungspositionen und Gremien
Dauerhafte hohe Beteiligung von Frauen in Leitungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> Aktive Ansprache von Frauen zur Übernahme von Ämtern und zur Wahlaufstellung durch Fakultäten, Rektorat oder Gleichstellungsbeauftragte
Entlastung von Professorinnen bei überdurchschnittlich häufiger Gremienarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Bereitstellung finanzieller Mittel zur Entlastung, z. B. für Lehraufträge Besetzung auf höhere Positionen, die mehr Einfluss und Sichtbarkeit bewirken

5. Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie (familiengerechte Hochschule und Maßnahmen aus LHG und ChancenG)

Im Oktober 2021 findet im Rahmen des Reauditierungsprozesses ein Dialogtag statt. In Gesprächen mit Beschäftigten, Lehrenden und Studierenden der Hochschule wird eruiert, welche Möglichkeiten des flexiblen

Arbeitens, die während der Pandemie erprobt wurden, zukünftig bestehen bleiben sollen. Die Ergebnisse werden mit dem Rektorat diskutiert und fließen in das kommende Handlungsprogramm ein.

Ziele	Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit
Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	<ul style="list-style-type: none"> Verabschiedung einer Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit, die dezentrale Antragstellung implementiert und Prozesse vereinfacht größerer Einfluss von Abteilungen und der Vorgesetzten bei der Regelung der Arbeitszeit Flexibilisierung der Rahmenarbeitszeit auf Antrag Ausbau der E-Learning-Angebote (Vorlesungsaufzeichnungen) bzw. hybrider Veranstaltungsformate
Gezielte Kommunikation der verschiedenen Angebote der HSO	<ul style="list-style-type: none"> Etablierung einer Familienservice-Stelle Beratung von Beschäftigten und Studierenden bei Fragen der Vereinbarkeit Einrichtung von Betreuungsangeboten für Studierende

D. Anhang Gleichstellungsplan

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Tabelle 2a (Teil 1)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Bereich/ Fakultät				
Akademisches/ künstlerisches Personal (HSO gesamt)	Gesamt: 143 Anzahl Frauen: 42 Frauen in %: 29,37	Frauen in %: 33	Gesamt: 181 Anzahl Frauen: 58 Frauen in %: 32,04	Frauen in %: 35,04
Akademisches/ künstlerisches Personal (Fakultät B+W)	Gesamt: 15 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 33,33	k. A.	Gesamt: 20 Anzahl Frauen: 8 Frauen in %: 40	Frauen in %: 43
Akademisches/ künstlerisches Personal (Fakultät EMI)	Gesamt: 17 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 17,65	k. A.	Gesamt: 28 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 21,43	Frauen in %: 24,43
Akademisches/ künstlerisches Personal (Fakultät M+V)	Gesamt: 37 Anzahl Frauen: 9 Frauen in %: 24,32	k. A.	Gesamt: 30 Anzahl Frauen: 9 Frauen in %: 30	Frauen in %: 33
Akademisches/ künstlerisches Personal (Fakultät M)	Gesamt: 24 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 25,00	k. A.	Gesamt: 18 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 27,78	Frauen in %: 30,78
Akademisches/ künstlerisches Personal (jenseits der Fakultäten)	Gesamt: 53 Anzahl Frauen: 19 Frauen in %: 35,85	k. A.	Gesamt: 90 Anzahl Frauen: 33 Frauen in %: 36,67	Frauen in %: 39,67
Leitung von Arbeits- gruppen, Nachwuchs- gruppenleitung oder Vergleichbares	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>

Anmerkung: Die Werte in dieser Tabelle (Akademisches/künstlerisches Personal, ohne weitere Unterscheidung) enthält bereinigte Kopffzahlen, d.h. Personen mit zwei unterschiedlichen Verträgen wurden nur einmal gezählt.

In den folgenden Abschnitten können die Summen von den Werten in dieser Tabelle abweichen, da manche Personen mehrere unterschiedliche Verträge haben, aber jeweils mit einem Kopf pro Kategorie gerechnet wurden.

Dasselbe gilt innerhalb der einzelnen Kategorien; Auch hier kann aufgrund mehrerer Verträge einzelner Personen der Wert für die Hochschule gesamt geringer sein als die Summe der Werte für die Fakultäten.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal in befristeten Arbeitsverhältnissen

Tabelle 2a (Teil 2)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Bereich/ Fakultät				
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in befristeten</i> <i>Arbeitsverhältnissen</i> (HSO gesamt)	Gesamt: 137 Anzahl Frauen: 41 Frauen in %: 29,93	k. A.	Gesamt: 163 Anzahl Frauen: 50 Frauen in %: 30,67	Frauen in %: 33,67
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in befristeten</i> <i>Arbeitsverhältnissen</i> (Fakultät B+W)	Gesamt: 15 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 33,33	k. A.	Gesamt: 18 Anzahl Frauen: 7 Frauen in %: 38,89	Frauen in %: 41,89
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in befristeten</i> <i>Arbeitsverhältnissen</i> (Fakultät EMI)	Gesamt: 16 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 18,75	k. A.	Gesamt: 27 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 22,22	Frauen in %: 25,22
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in befristeten</i> <i>Arbeitsverhältnissen</i> (Fakultät M+V)	Gesamt: 34 Anzahl Frauen: 9 Frauen in %: 26,47	k. A.	Gesamt: 25 Anzahl Frauen: 7 Frauen in %: 28	Frauen in %: 31
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in befristeten</i> <i>Arbeitsverhältnissen</i> (Fakultät M)	Gesamt: 24 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 25,00	k. A.	Gesamt: 14 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 28,57	Frauen in %: 31,57
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in befristeten</i> <i>Arbeitsverhältnissen</i> (jenseits der Fakultäten)	Gesamt: 51 Anzahl Frauen: 18 Frauen in %: 35,29	k. A.	Gesamt: 83 Anzahl Frauen: 28 Frauen in %: 33,73	Frauen in %: 36,73

Anmerkung: Die Hochschule strebt auch eine Steigerung befristeter Anstellungen an, da es sich bei befristeten Stellen häufig um Qualifizierungsstellen handelt.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen

Tabelle 2a (Teil 3)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Bereich/ Fakultät				
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> (HSO gesamt)	Gesamt: 10 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 50,00	k. A.	Gesamt: 22 Anzahl Frauen: 11 Frauen in %: 50,00	Frauen in %: 50
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> (Fakultät B+W)	Gesamt: 0 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	k. A.	Gesamt: 2 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 50,00	Frauen in %: 50
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> (Fakultät EMI)	Gesamt: 2 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 50,00	k. A.	Gesamt: 2 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 50,00	Frauen in %: 50
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> (Fakultät M+V)	Gesamt: 4 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 25,00	k. A.	Gesamt: 6 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 33,33	Frauen in %: 33,33
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> (Fakultät M)	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 100	k. A.	Gesamt: 5 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 40,00	Frauen in %: 40
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> (jenseits der Fakultäten)	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 66,67	k. A.	Gesamt: 7 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 71,43	Frauen in %: 71,43

Anmerkung: Eine Erhöhung des Anteils unbefristeter Stellen ist grundsätzlich wünschenswert, jedoch wurden hier keine zusätzlichen Ziele festgesetzt, da die Entfristung von Stellen von der Entwicklung der Haushaltslage der Hochschule abhängig ist und nicht prognostiziert werden kann. Im Fall des Freiwerdens einer unbefristeten Stelle im Berichtszeitraum wäre die Nachbesetzung der Stelle mit einer Frau anzustreben.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal in Teilzeit (unbefristet)

Tabelle 2a (Teil 4)

Ausgangssituationen	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)
Bereich/ Fakultät		
Akademisches/künstlerisches Personal <i>in Teilzeit (unbefristet)</i> (HSO gesamt)	Gesamt: 4 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 100	Gesamt: 7 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 85,71
Akademisches/künstlerisches Personal <i>in Teilzeit (unbefristet)</i> (Fakultät B+W)	Gesamt: 0 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 100
Akademisches/künstlerisches Personal <i>in Teilzeit (unbefristet)</i> (Fakultät EMI)	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 100	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 100
Akademisches/künstlerisches Personal <i>in Teilzeit (unbefristet)</i> (Fakultät M+V)	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 100	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 100
Akademisches/künstlerisches Personal <i>in Teilzeit (unbefristet)</i> (Fakultät M)	Gesamt: 0 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 2 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 50,00
Akademisches/künstlerisches Personal <i>in Teilzeit (unbefristet)</i> (jenseits der Fakultäten)	Gesamt: 2 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 100	Gesamt: 2 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 100

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal finanziert aus Drittmitteln

Tabelle 2a (Teil 5)

Bereich/ Fakultät	Ausgangssituationen	
	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Drittmitteln) (HSO gesamt)	Gesamt: 66 Anzahl Frauen: 19 Frauen in %: 28,79	Gesamt: 115 Anzahl Frauen: 32 Frauen in %: 27,83
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Drittmitteln) (Fakultät B+W)	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 33,33	Gesamt: 10 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 30,00
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Drittmitteln) (Fakultät EMI)	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 33,33	Gesamt: 15 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 20,00
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Drittmitteln) (Fakultät M+V)	Gesamt: 20 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 25,00	Gesamt: 19 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 26,32
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Drittmitteln) (Fakultät M)	Gesamt: 5 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 40,00	Gesamt: 4 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 25,00
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Drittmitteln) (jenseits der Fakultäten)	Gesamt: 35 Anzahl Frauen: 10 Frauen in %: 28,57	Gesamt: 67 Anzahl Frauen: 20 Frauen in %: 29,85

Anmerkung: Für die Frauenanteile bezüglich Drittmitteln und Haushaltsmitteln wurden keine Ziele festgesetzt, da dieser Bereich von künftigen Drittmittelprojekten abhängig ist und nicht prognostiziert werden kann. Projektleiter*innen werden darauf hingewiesen bei Einstellungen insbesondere Frauen zu berücksichtigen.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal finanziert aus Haushaltsmitteln

Tabelle 2a (Teil 6)

Bereich/ Fakultät	Ausgangssituationen	
	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Haushaltsmitteln) (HSO gesamt)	Gesamt: 96 Anzahl Frauen: 30 Frauen in %: 31,25	Gesamt: 91 Anzahl Frauen: 34 Frauen in %: 37,36
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Haushaltsmitteln) (Fakultät B+W)	Gesamt: 14 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 28,57	Gesamt: 13 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 46,15
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Haushaltsmitteln) (Fakultät EMI)	Gesamt: 15 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 13,33	Gesamt: 17 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 17,65
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Haushaltsmitteln) (Fakultät M+V)	Gesamt: 19 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 21,05	Gesamt: 16 Anzahl Frauen: 7 Frauen in %: 43,75
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Haushaltsmitteln) (Fakultät M)	Gesamt: 20 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 25,00	Gesamt: 15 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 33,33
Akademisches/künstlerisches Personal (finanziert aus Haushaltsmitteln) (jenseits der Fakultäten)	Gesamt: 30 Anzahl Frauen: 15 Frauen in %: 50,00	Gesamt: 32 Anzahl Frauen: 14 Frauen in %: 43,75

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Entgeltgruppen

Tabelle 2a (Teil 7)

Bereich/ Fakultät	Ausgangssituationen	
	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)
Akademisches/künstlerisches Personal (E 10) (HSO gesamt)	Gesamt: 85 Anzahl Frauen: 31 Frauen in %: 36,47	Gesamt: 92 Anzahl Frauen: 35 Frauen in %: 38,04
Akademisches/künstlerisches Personal (E 10) (Fakultät B+W)	Gesamt: 11 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 36,36	Gesamt: 10 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 40,00
Akademisches/künstlerisches Personal (E 10) (Fakultät EMI)	Gesamt: 14 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 21,43	Gesamt: 19 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 21,05
Akademisches/künstlerisches Personal (E 10) (Fakultät M+V)	Gesamt: 19 Anzahl Frauen: 8 Frauen in %: 42,11	Gesamt: 14 Anzahl Frauen: 7 Frauen in %: 50,00
Akademisches/künstlerisches Personal (E 10) (Fakultät M)	Gesamt: 18 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 27,78	Gesamt: 15 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 33,33
Akademisches/künstlerisches Personal (E 10) (jenseits der Fakultäten)	Gesamt: 25 Anzahl Frauen: 11 Frauen in %: 44,00	Gesamt: 36 Anzahl Frauen: 16 Frauen in %: 44,44

Tabelle 2a (Teil 8)

Bereich/ Fakultät	Ausgangssituationen	
	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)
Akademisches/künstlerisches Personal (E11) (HSO gesamt)	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Entgeltgruppen

Tabelle 2a (Teil 9)

Bereich/ Fakultät	Ausgangssituationen/ Zielwerte	
	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)
Akademisches/künstlerisches Personal (E 12) (HSO gesamt)	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0
Akademisches/künstlerisches Personal (E 12) (Fakultät B+W)	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Akademisches/künstlerisches Personal (E 12) (Fakultät EMI)	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Akademisches/künstlerisches Personal (E 12) (Fakultät M+V)	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Akademisches/künstlerisches Personal (E 12) (Fakultät M)	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Akademisches/künstlerisches Personal (E 12) (jenseits der Fakultäten)	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Entgeltgruppen

Tabelle 2a (Teil 10)

Ausgangssituationen	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)
Bereich/ Fakultät		
Akademisches/künstlerisches Personal (E 13) (HSO gesamt)	Gesamt: 59 Anzahl Frauen: 11 Frauen in %: 18,64	Gesamt: 93 Anzahl Frauen: 25 Frauen in %: 26,88
Akademisches/künstlerisches Personal (E 13) (Fakultät B+W)	Gesamt: 5 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 20,00	Gesamt: 11 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 36,36
Akademisches/künstlerisches Personal (E 13) (Fakultät EMI)	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 11 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 18,18
Akademisches/künstlerisches Personal (E 13) (Fakultät M+V)	Gesamt: 18 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 5,56	Gesamt: 16 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 12,50
Akademisches/künstlerisches Personal (E 13) (Fakultät M)	Gesamt: 6 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 16,67	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0
Akademisches/künstlerisches Personal (E 13) (jenseits der Fakultäten)	Gesamt: 27 Anzahl Frauen: 8 Frauen in %: 29,63	Gesamt: 54 Anzahl Frauen: 18 Frauen in %: 33,33

Anmerkung: Im akademischen Bereich ist vor allem eine Steigerung der höherqualifizierten Stellen (E 13) wünschenswert. Jedoch wurden hier keine konkreten Ziele festgesetzt, da dieser Bereich von Stellenzuweisungen der Landesregierung und künftigen Drittmittelprojekten abhängig ist und nicht prognostiziert werden kann. Projektleiter*innen werden darauf hingewiesen bei Einstellungen insbesondere Frauen zu berücksichtigen.

Zählung nach Köpfen

Quelle: Super X (R. Huber)

Professuren

Tabelle 2b (Teil 1)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Bereich/ Fakultät				
Professuren (alle) (HSO gesamt)	Gesamt: 132 Anzahl Frauen: 17 Frauen in %: 12,9	Frauen in %: 16,6	Gesamt: 132 Anzahl Frauen: 19 Frauen in %: 14,4	Frauen in %: 18,97
Professuren (alle) (Fakultät B+W)	Gesamt: 35 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 11,4	k.A.	Gesamt: 35 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 14,3	Frauen in %: 23,68
Professuren (alle) (Fakultät EMI)	Gesamt: 29 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 10,3	k.A.	Gesamt: 30 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 16,7	Frauen in %: 16,7
Professuren (alle) (Fakultät M+V)	Gesamt: 43 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 11,6	k.A.	Gesamt: 41 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 9,8	Frauen in %: 14,28
Professuren (alle) (Fakultät M)	Gesamt: 24 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 20,8	k.A.	Gesamt: 25 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 20	Frauen in %: 23,07
Davon:				
Juniorprofessuren W 1	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Tenure-Track-Professuren	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>

Professuren (nach Besoldungsgruppen)

Tabelle 2b (Teil 2)

Bereich/ Fakultät	Ausgangssituationen	
	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)
Professuren (C2) (HSO gesamt)	Gesamt: 9 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 33,3	Gesamt: 8 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 37,5
Professuren (C2) (Fakultät B+W)	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 100	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 100
Professuren (C2) (Fakultät EMI)	Gesamt: 0 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 0 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0
Professuren (C2) (Fakultät M+V)	Gesamt: 4 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 25	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 33,3
Professuren (C2) (Fakultät M)	Gesamt: 4 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 2	Gesamt: 4 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 25
Professuren (C3) (HSO gesamt)	Gesamt: 19 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 6 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0
Professuren (C3) (Fakultät B+W)	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 0 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0
Professuren (C3) (Fakultät EMI)	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 1 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0
Professuren (C3) (Fakultät M+V)	Gesamt: 13 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 5 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0
Professuren (C3) (Fakultät M)	Gesamt: 0 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 0 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0

Bereich/ Fakultät	Ausgangssituationen	
	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)
Professuren (W2) (HSO gesamt)	Gesamt: 94 Anzahl Frauen: 14 Frauen in %: 14,9	Gesamt: 104 Anzahl Frauen: 15 Frauen in %: 14,4
Professuren (W2) (Fakultät B+W)	Gesamt: 28 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 10,7	Gesamt: 31 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 12,9
Professuren (W2) (Fakultät EMI)	Gesamt: 24 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 12,5	Gesamt: 24 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 16,7
Professuren (W2) (Fakultät M+V)	Gesamt: 24 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 16,7	Gesamt: 30 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 10
Professuren (W2) (Fakultät M)	Gesamt: 18 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 22,2	Gesamt: 19 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 21,1
Professuren (W3) (HSO gesamt)	Gesamt: 10 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 14 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 7,1
Professuren (W3) (Fakultät B+W)	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0
Professuren (W3) (Fakultät EMI)	Gesamt: 2 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 5 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 20
Professuren (W3) (Fakultät M+V)	Gesamt: 2 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 3 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0
Professuren (W3) (Fakultät B+W)	Gesamt: 2 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Gesamt: 2 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0

Zählung nach Köpfen, Stichtag: 1.12. e.J., ohne Rektor, mit Beurlaubten
Quelle: Super X (zentrales QM)

Studienanfänger*innen*

Tabelle 2c (Teil 1)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Im WS 2016/17 – Stand: 1.12.2020)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Im WS 2020/21 – Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Bereich/ Fakultät				
Studienanfänger*innen (HSO gesamt)	Gesamt: 1184 Anzahl Frauen: 326 Frauen in %: 27,53	k. A.	Gesamt: 1098 Anzahl Frauen: 358 Frauen in %: 32,6	Frauen in %: 35,6
Professuren (alle) (Fakultät B+W)	Gesamt: 333 Anzahl Frauen: 109 Frauen in %: 32,73	k. A.	Gesamt: 346 Anzahl Frauen: 138 Frauen in %: 39,95	Frauen in %: 42,95
Professuren (alle) (Fakultät EMI)	Gesamt: 298 Anzahl Frauen: 59 Frauen in %: 19,76	k. A.	Gesamt: 290 Anzahl Frauen: 63 Frauen in %: 21,87	Frauen in %: 24,87
Professuren (alle) (Fakultät M+V)	Gesamt: 379 Anzahl Frauen: 83 Frauen in %: 21,81	k. A.	Gesamt: 267 Anzahl Frauen: 83 Frauen in %: 31,13	Frauen in %: 34,13
Professuren (alle) (Fakultät M)	Gesamt: 175 Anzahl Frauen: 76 Frauen in %: 43,29	k. A.	Gesamt: 195 Anzahl Frauen: 73 Frauen in %: 37,55	Frauen in %: 40,55

Für Tabelle 2c (Teil 1–3):

Zielwerte orientieren sich jeweils am Kaskadenmodell.

Stichtag Studierende: 1.12. e.J

* Bei den Daten zu den Studienanfänger*innen wurden jeweils die Zahlen für das Wintersemester (zweite Jahreshälfte) des jeweiligen Kalenderjahres erhoben. Stichtag für alle Daten zu den Studienanfänger*innen: 1.12.2020.

** Bei den Daten zu den Absolvent*innen wurden jeweils die Zahlen für das Wintersemester (zweite Jahreshälfte) des jeweiligen Kalenderjahres erhoben. Stichtag für alle Daten zu den Absolvent*innen: 1.6.2021

*** Ausreißerjahr

Zählung nach Köpfen

Quelle: Jedox (BI-System HSO)

Studierende

Tabelle 2c (Teil 2)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Bereich/ Fakultät				
Studierende (HSO gesamt)	Gesamt: 4546 Anzahl Frauen: 1219 Frauen in %: 26,81	Frauen in %: 27	Gesamt: 4323 Anzahl Frauen: 1316 Frauen in %: 30,44	Frauen in %: 33,44
Studierende (Fakultät B+W)	Gesamt: 1413 Anzahl Frauen: 479 Frauen in %: 33,90	k. A.	Gesamt: 1460 Anzahl Frauen: 502 Frauen in %: 34,36	Frauen in %: 39,95
Studierende (Fakultät EMI)	Gesamt: 952 Anzahl Frauen: 163 Frauen in %: 17,16	k. A.	Gesamt: 879 Anzahl Frauen: 165 Frauen in %: 18,82	Frauen in %: 21,87
Studierende (Fakultät M+V)	Gesamt: 1323 Anzahl Frauen: 222 Frauen in %: 16,81	k. A.	Gesamt: 1070 Anzahl Frauen: 276 Frauen in %: 25,78	Frauen in %: 31,13
Studierende (Fakultät M)	Gesamt: 858 Anzahl Frauen: 354 Frauen in %: 41,28	k. A.	Gesamt: 913 Anzahl Frauen: 373 Frauen in %: 40,83	Frauen in %: 43,83

Absolvent*innen**

Tabelle 2c (Teil 3)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Im WS 2016/17 – Stand: 1.6.2021)	2 im vorausgegan- nen Gleichstellungs- plan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Im WS 2020/21 – Stand: 1.6.2021)	4 Zielwert in % für 2025
Bereich/ Fakultät				
Absolvent*innen (HSO gesamt)	Gesamt: 457 Anzahl Frauen: 121 Frauen in %: 26,48	k. A.	Gesamt: 410 Anzahl Frauen: 116 Frauen in %: 28,29	Frauen in %: 31,29
Absolvent*innen (Fakultät B+W)	Gesamt: 149 Anzahl Frauen: 56 Frauen in %: 37,60	k. A.	Gesamt: 144 Anzahl Frauen: 43 Frauen in %: 30,07	Frauen in %: 34,36
Absolvent*innen (Fakultät EMI)	Gesamt: 102 Anzahl Frauen: 19 Frauen in %: 19,04	k. A.	Gesamt: 93 Anzahl Frauen: 17 Frauen in %: 17,80	Frauen in %: 20,80
Absolvent*innen (Fakultät M+V)	Gesamt: 132 Anzahl Frauen: 10*** Frauen in %: 7,59***	k. A.	Gesamt: 110 Anzahl Frauen: 23 Frauen in %: 20,56	Frauen in %: 25,78
Absolvent*innen (Fakultät M)	Gesamt: 75 Anzahl Frauen: 36 Frauen in %: 47,64	k. A.	Gesamt: 63 Anzahl Frauen: 33 Frauen in %: 53,35	Frauen in %: mind. 50

Promovierende

Tabelle 2d

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 31.12.2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 31.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Bereich/ Fakultät				
Promovierende (HSO gesamt)	Gesamt: 36 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 8,33	k. A.	Gesamt: 60 Anzahl Frauen: 8 Frauen in %: 13,3	Frauen in %: 16,3
Promovierende (Fakultät B+W)	Gesamt: 4 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	k. A.	Gesamt: 12 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 25	Frauen in %: 28
Promovierende (Fakultät EMI)	Gesamt: 10 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 10	k. A.	Gesamt: 23 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 13,04	Frauen in %: 16,04
Promovierende (Fakultät M+V)	Gesamt: 14 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 7,14	k. A.	Gesamt: 18 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 11,11	Frauen in %: 14,11
Promovierende (Fakultät M)	Gesamt: 8 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 12,5	k. A.	Gesamt: 7 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Frauen in %: 12,5

Die Daten der Promovierenden wurden jeweils zum Stichtag 31.12. erhoben
(Grund: keine Datenerfassung zum Stichtag 1.12. in der Vergangenheit)

Zählung nach Köpfen

Quelle: IAF der HSO

Lehrbeauftragte

Tabelle 2e

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Bereich/ Fakultät				
Lehrbeauftragte (HSO gesamt)	Gesamt: 205 Anzahl Frauen: 59 Frauen in %: 28,78	Frauen in %: 30,00	Gesamt: 189 Anzahl Frauen: 58 Frauen in %: 30,69	Frauen in %: 33,69
Lehrbeauftragte (Fakultät B+W)	Gesamt: 38 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 15,79	k. A.	Gesamt: 39 Anzahl Frauen: 12 Frauen in %: 30,77	Frauen in %: 33,77
Lehrbeauftragte (Fakultät EMI)	Gesamt: 37 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 13,51	k. A.	Gesamt: 32 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 9,38	Frauen in %: 12,38
Lehrbeauftragte (Fakultät M+V)	Gesamt: 37 Anzahl Frauen: 11 Frauen in %: 29,73	k. A.	Gesamt: 28 Anzahl Frauen: 7 Frauen in %: 25	Frauen in %: 28
Lehrbeauftragte (Fakultät M)	Gesamt: 32 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 18,75	k. A.	Gesamt: 26 Anzahl Frauen: 8 Frauen in %: 30,77	Frauen in %: 33,77
Lehrbeauftragte (jenseits der Fakultäten)	Gesamt: 61 Anzahl Frauen: 31 Frauen in %: 50,82	k. A.	Gesamt: 64 Anzahl Frauen: 28 Frauen in %: 43,75	Frauen in %: 46,75

Zählung nach Köpfen

Quelle: Personalabteilung HSO

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/Hochschulgremien*

Tabelle 3

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)
Gremium/ Positionen		
Gleichstellungskommission**	Gesamt: 11 Anzahl Frauen: 6 Frauen in Prozent: 54,5	Frauen in Prozent: 54,5
Fakultätsvorstände bzw. Dekan*innen	Gesamt: 4 Anzahl Frauen: 1 Frauen in Prozent: 25	Frauen in Prozent: 50
Prodekan*innen	Gesamt: 8 Anzahl Frauen: 2 Frauen in Prozent: 25	Frauen in Prozent: 37,5
Rektorat	Gesamt: 6 (mit Kanzler) Anzahl Frauen: 1 Frauen in Prozent: 16,7	Frauen in Prozent: 16,7
Senat	Gesamt: 27 Anzahl Frauen: 6 Frauen in Prozent: 22,2	Frauen in Prozent: 25,2
Hochschulrat ***	Gesamt: 11 Anzahl Frauen: 5 Frauen in Prozent: 45,5	Frauen in Prozent: 45,5
Kuratorium	Gesamt: 49 Anzahl Frauen: 3 Frauen in Prozent: 6,1	Frauen in Prozent: 10

* Die Tabelle wurde entsprechend der Vorgaben an die tatsächlich vorhandenen Gremien der Hochschule angepasst bzw. entsprechend erweitert

** Nur reguläre Mitglieder, ohne ständige Gäste

Nichtwissenschaftlicher Bereich, unbefristet Beschäftigte und Auszubildende (vorangegangener Planungszeitraum)

Tabelle 4a

Vorangegangener Planungszeitraum Stichtag 1.12.2016																									
Beschäftigte/Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			IT-Systemtechnik*			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 %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamten/Beamtinnen	A 13S	4	1	25 %	3	1	33 %	0			1	0	0 %	0			3	0	0 %	1	1	100 %	0		
Beamte höherer Dienst gesamt		4	1	25 %	3	1	33 %	0			1	0	0 %	0			3	0	0 %	1	1	100 %	0		
davon Beamte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		4	1	25 %	3	1	33 %				1	0	0 %				3	0	0 %	1	1	100 %			
Beschäftigte	E 13/ E 13U	4	1	25 %	2	1	50 %	0			2	0	0 %	0			2	0	0 %	2	1	50 %	0		
Beschäftigte höherer Dienst gesamt		4	1	25 %	2	1	50 %	0			2	0	0 %	0			2	0	0 %	2	1	50 %	0		
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		2	1	50 %	2	1	50 %				0						1	0	0 %	1	1	100 %			
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		8	2	25 %	5	2	40 %	0			3	0	0 %	0			5	0	0 %	3	2	67 %	0		
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamten/Beamtinnen	A 12	2	1	50 %	2	1	50 %	0			0		0				1	0	0 %	1	1	100 %	0		
Beamte gehobener Dienst gesamt		2	1	50 %	2	1	50 %	0			0		0				1	0	0 %	1	1	100 %	0		
Beschäftigte	E 12	9	2	22 %	0			1	1	100 %	8	1	13 %	0			7	1	14 %	1	1	100 %	1	0	0 %
	E 11	9	3	33 %	4	3	75 %	0			2	0	0 %	3	0	0 %	7	1	14 %	2	2	100 %	0		
	E 10	13	10	77 %	7	7	100 %	0			2	0	0 %	4	3	75 %	10	7	70 %	3	3	100 %	3	3	100 %
	E 9	23	14	61 %	8	8	100 %	0			15	6	40 %	0			10	3	30 %	13	11	85 %	1	0	0 %
Beschäftigte gehobener Dienst gesamt		54	29	54 %	19	18	95 %	1	1	100 %	27	7	26 %	7	3	43 %	34	12	35 %	19	17	89 %	5	3	60 %
davon Beschäftigte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	3	100 %	2	2	100 %	1	1	100 %	0			0			2	2	100 %	1	1	100 %	0		
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		56	30	54 %	21	19	90 %	1	1	100 %	27	7	26 %	7	3	43 %	35	12	34 %	20	18	90 %	5	3	60 %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamten/Beamtinnen mittlerer Dienst gesamt		0																							
Beschäftigte	E 8	7	3	43 %	4	3	75 %	0			3	0	0 %	0			4	0	0 %	3	3	100 %	0		
	E 6	44	38	86 %	33	30	91 %	8	8	100 %	3	0	0 %	0			14	8	57 %	30	30	100 %	1	1	100 %
	E 5	4	0	0 %				0			4	0	0 %	0			3	0	0 %	1	0	0 %	0		
Beschäftigte mittlerer Dienst gesamt		55	41	75 %	37	33	89 %	8	8	100 %	10	0	0 %	0			21	8	38 %	34	33	97 %	1	1	100 %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		55	41	75 %	37	33	89 %	8	8	100 %	10	0	0 %	0			21	8	38 %	34	33	97 %	1	1	100 %
Auszubildende																									
Auszubildende Beschäftigte		2	1	50 %	1	1	100 %	0			1	0	0 %	0			2	1	50 %	0			0		
Auszubildende gesamt		2	1	50 %	1	1	100 %	0			1	0	0 %	0			2	1	50 %	0			0		
INSGESAMT		119	72	61 %	59	53	90 %	9	9	100 %	38	7	18 %	7	3	43 %	58	21	36 %	54	51	94 %	6	4	67 %

Für Tabellen 4a–4f:

* Dienstgruppe „IT-Systemtechnik“: Diese Gruppe wurde separat aufgenommen und weder beim Technischen Dienst noch beim Verwaltungsdienst mitgezählt („Amts-Bezeichnung“ = „Besch. IT-Systemtechn“ und „Besch-Leiter IT-Gr“).

** Teilzeit: „Arbeitszeit“ ist ungleich „100%“.

*** Befristet: „Arbeitszeitänderung“, „Altersteilzeit“ wurde nicht als befristet gewertet.

Geringfügig Beschäftigte wurden nicht mitgezählt.

Auszubildende wurden in der Gesamtzahl „INSGESAMT“ miteinbezogen.

Nichtwissenschaftlicher Bereich, befristet Beschäftigte und Auszubildende (vorangegangener Planungszeitraum)

Tabelle 4b

Vorangegangener Planungszeitraum Stichtag 1.12.2016																									
Beschäftigungs-/Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			IT-Sytemtechnik*			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 %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamten/Beamtinnen	W3	1	0	0%	1	0	0%	0			0			0			1	0	0%	0			0		
Beamte höherer Dienst gesamt		1	0		1	0	0%	0			0			0			1	0	0%	0			0		
davon Beamte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		1	0	0%	1	0	0%										1	0	0%				0		
Beschäftigte	E 13/ E 13U	1	0	0%	0			0			1	0	0%	0			0			1	0	0%	0		
Beschäftigte höherer Dienst gesamt		1	0		0			0			1	0	0%	0			0			1	0	0%	0		
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0																							
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		2	0	0%	1	0	0%	0			1	0	0%	0			1	0	0%	1	0	0%	0		
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamte gehobener Dienst gesamt		0																							
Beschäftigte	E 12	7	0	0%	0			0			7	0	0%				4	0	0%	3	0	0%	0		
	E 11	1	1	100%	1	1	100%	0			0						0			1	1	100%	0		
	E 10	9	7	78%	7	7	100%	0			2	0	0%				4	3	75%	5	4	80%	0		
	E 9	6	1	17%	1	1	100%	0			5	0	0%				4	0	0%	2	1	50%	0		
Beschäftigte gehobener Dienst gesamt		23	9	39%	9	9	100%	0			14	0		0			12	3	25%	11	6	55%	0		
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		23	9	39%	9	9	100%	0			14	0		0			12	3	25%	11	6	55%	0		
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamten/Beamtinnen mittlerer Dienst gesamt		0																							
Beschäftigte	E8	3	2	67%	2	2	100%	0			1	0	0%	0			2	1	50%	1	1	100%	0		
	E6	9	9	100%	8	8	100%	0			1	1	100%	0			0			9	9	100%	0		
	E5	2	0	0%				0			2	0	0%	0			1	0	0%	1	0	0%	0		
Beschäftigte mittlerer Dienst gesamt		14	11	79%	10	10	100%	0	0		4	1	25%	0	0		3	1	33%	11	10	91%	0		
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		14	11	79%	10	10	100%	0	0		4	1	25%	0	0		3	1	33%	11	10	91%	0		
Auszubildende																									
Auszubildende Beschäftigte		2	1	50%	1	1	100%	0			1	0	0%	0			2	1	50%				0		
Auszubildende gesamt		2	1	50%	1	1	100%	0			1	0		0			2	1	50%	0	0		0		
INSGESAMT		41	21	51%	20	20	100%	0			19	1	5%	0			17	5	29%	22	16	73%	0		

Nichtwissenschaftlicher Bereich, befristet und unbefristet Beschäftigte und Auszubildende (vorangegangener Planungszeitraum)

Tabelle 4c

		Vorangegangener Planungszeitraum Stichtag 1.12.2016																													
Beschäftigungs-/Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			IT-Systemtechnik*			in Vollzeit			in Teilzeit**			Beurlaubte			Unbefristet			Befristet***			
	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 %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																															
Beamtinnen/Beamte	W3	1	0	0%	1	0	0%	0			0			0			1	0	0%	0			0			0			1	0	0%
	A13S	4	1	25%	3	0	0%	0			1	0	0%	0			3	0	0%	0			0			3	0	0%	0		
Beamte höherer Dienst gesamt		5	1	20%	4	0		0			1	0		0			4	0		0			0			3	0		1	0	0%
davon Beamte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		5	1	20%	4	0					1	0					4	0		1	1	100%									
Beschäftigte	E13/ E13U	5	1	20%	2	1	50%	0			3	0	0%	0			2	0	0%	3	1	33%	0			4	1	25%	1	0	0%
	Beschäftigte höherer Dienst gesamt		5	1	20%	2	1	50%	0			3	0		0			2	0		3	1	33%	0			4	1	25%	1	0
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		2	1	50%	2	1	50%				0						1	0	0%	1	1	100%				2	1	50%			
Höherer Dienst Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben insgesamt		7	2	29%	6	1	17%	0			0						5	0	0%												
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		10	2	20%	6	1	17%	0			4	0	0%	0			6	0	0%	3	1	33%	0			7	1	14%	2	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																															
Beamtinnen/Beamte	A12	2	1	50%	2	1	50%	0			0			0			1	0	0%	1	1	100%	0			1	1	100%			
	Beamte gehobener Dienst gesamt		2	1	50%	2	1	50%	0			0			0			1	0		1	1	100%	0							
Beschäftigte	E12	16	2	13%				1	1	100%	15	1	7%	0			11	1	9%	5	1	20%	1	0	0%	9	2	22%	7	0	0%
	E11	10	4	40%	5	4	80%	0			2	0	0%	3	0	0%	7	1	14%	3	3	100%	0			9	3	33%	1	1	100%
	E10	22	17	77%	14	13	93%	0			3	0	0%	5	4	80%	14	10	71%	8	7	88%	3	3	100%	13	10	77%	9	7	78%
	E9	29	15	52%	9	9	100%	0			20	5	25%	0			14	3	21%	15	12	80%	1	0	0%	23	14	61%	6	1	17%
Beschäftigte gehobener Dienst gesamt		77	38	49%	28	26	93%	1	1	100%	40	6	15%	8	4	50%	46	15	33%	31	23	74%	5	3	60%	54	29	54%	23	9	39%
davon Beschäftigte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%							1	1	100%	2	2	100%				3	3	100%			
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		79	39	49%	30	27	90%	1	1	100%	40	6	15%	8	4	50%	47	15	32%	32	24	75%	5	3	60%	54	29	54%	23	9	39%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																															
Beamtinnen/Beamte mittlerer Dienst gesamt		0	0																												
Beschäftigte	E8	10	5	50%	6	5	83%	0			4	0	0%	0			6	1	17%	4	4	100%	0			7	3	43%	3	2	67%
	E6	53	47	89%	41	38	93%	8	8	100%	4	1	25%	0			14	8	57%	39	39	100%	1	1	100%	44	38	86%	9	9	100%
	E5	4	0	0%				0			4	0	0%	0			3	0	0%	1	0	0%	0			2	0	0%	2	0	0%
Beschäftigte mittlerer Dienst gesamt		67	52	78%	47	43	91%	8	8	100%	12	1	8%	0			23	9	39%	44	43	98%	1	1	100%	53	41	77%	14	11	79%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		67	52	78%	47	43	91%	8	8	100%	12	1	8%	0			23	9	39%	44	43	98%	1	1	100%	53	41	77%	14	11	79%
Auszubildende																															
Auszubildende Beschäftigte		2	1	50%	1	1	100%	0			1	0	0%	0			2	1	50%	0			0			0			2	1	50%
Auszubildende gesamt		2	1	50%	1	1	100%	0			1	0	0%	0			2	1	50%	0			0			0			2	1	50%
INSGESAMT		158	94	59%	78	71	91%	9	9	100%	53	7	13%	8	4	50%	72	25	35%	76	67	88%	6	4	67%	109	71	65%	39	21	54%

Nichtwissenschaftlicher Bereich, unbefristet Beschäftigte und Auszubildende (aktueller Planungszeitraum)

Tabelle 4d

Aktueller Planungszeitraum - Stichtag 1.12.2020																									
Beschäftigte/ Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			IT-Sytemtechnik			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 %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte	A 14	1	0	0%	1	0	0%	0		0		0		1	0	0%	0		0		0				
	A 13S	2	2	100%	2	2	100%	0		0		0		2	2	100%	0		0		0				
Beamte höherer Dienst gesamt		3	2	67%	3	2	67%	0		0		0		3	2	67%	0		0		0				
davon Beamte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	2	67%	3	2	67%							3	2	67%									
Beschäftigte	E 13	1	0	0%	1	0	0%	0		0		0		1	0	0%	0		0		0				
	Beschäftigte höherer Dienst gesamt		1	0	0%	1	0	0%	0		0		0		1	0	0%	0		0		0			
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		1	0	0%	1	0	0%							1	0	0%									
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		4	2	50%	4	2	50%	0		0		0		4	2	50%	0		0		0				
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte	A 12	2	1	50%	1	1	100%	0		1	0	0%	0		1	0	0%	1	1	100%	0				
	A 9	0			0			0		0			0		0			0			0				
Beamte gehobener Dienst gesamt		2	1	50%	1	1	100%	0		0		0		1	0		1	1	100%	0					
Beschäftigte	E 12	12	3	25%	1	1	100%	1	1	100%	10	0	0%	0		10	2	20%	2	1	50%	0			
	E 11	8	2	25%	3	2	67%	0		2	0	0%	3	0	0%	6	1	17%	2	1	50%	0			
	E 10	18	11	61%	8	8	100%	0		6	1	17%	4	2	50%	13	7	54%	5	4	80%	4	4	100%	
	E ⁹ E9A/B	22	11	50%	8	8	100%	0		13	3	23%	1	0	0%	12	3	25%	10	8	80%	2	1	50%	
Beschäftigte gehobener Dienst gesamt		60	27	45%	20	19	95%	1	1	100%	31	4	13%	8	2	25%	41	13	32%	19	14	74%	4	5	125%
davon Beschäftigte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		4	3	75%	2	2	100%	1	1	100%	0		1	0	0%	3	2	67%	1	0	0%	0			
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		62	28	45%	21	20	95%	1	1	100%	31	4	13%	8	2	25%	42	13	31%	20	15	75%	4	5	125%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte mittlerer Dienst gesamt		0																							
Beschäftigte	E 8	9	5	56%	5	5	100%	0		4	0	0%	0		6	2	33%	3	3	100%	0				
	E 6	39	34	87%	31	29	94%	5	5	100%	3	0	0%	0		11	6	55%	28	28	100%	4	1	25%	
	E 5	3	0	0%	0			0		3	0	0%	0		3	0	0%	0			0				
Beschäftigte mittlerer Dienst gesamt		51	39	76%	36	34	94%	5	5	100%	10	0	0%	0		20	8	40%	31	31	100%	4	1	25%	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		51	39	76%	36	34	94%	5	5	100%	10	0	0%	0		20	8	40%	31	31	100%	4	1	25%	
Auszubildende																									
Auszubildende Beschäftigte		3	1	33%	1	1	100%	0		0		2	0	0%	3	1	33%	0		0		0			
Auszubildende gesamt		3	1	33%	1	1	100%	0		0		2	0		3	1	33%	0		0		0			
INSGESAMT		120	70	58%	62	57	92%	6	6	100%	41	4	10%	10	2	20%	69	24	35%	51	46	90%	8	6	75%

Nichtwissenschaftlicher Bereich, befristet Beschäftigte und Auszubildende (aktueller Planungszeitraum)

Tabelle 4e

Aktueller Planungszeitraum - Stichtag 1.12.2020																								
Beschäftigungs-/Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			IT-Sytemtechnik*			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 %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																								
Beamten/Beamtinnen	W3	1	0	0%	1	0	0%	0			0			0			1	0	0%	0			0	
Beamte höherer Dienst gesamt		1	0		1	0		0			0			0			1	0		0			0	
davon Beamte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		1	0	0%	1	0	0%																	
Beschäftigte	E 13	3	1	33%	1	1	100%	0			2	0	0%	0			1	0	0%	2	1	50%	0	
Beschäftigte höherer Dienst gesamt		3	1	33%	1	1	100%	0			2	0	0%	0			1	0	0%	2	1	50%	0	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																								
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		4	1	25%	2	1	50%	0			2	0		0	0		2	0		2	1	50%	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																								
Beamten/Beamtinnen	A9	1	1	100%	1	1	100%	0			0			0			1	1	100%	1	1	100%	0	
Beamte gehobener Dienst gesamt		1	1	100%	1	1	100%	0			0			0			1	1	100%	1	1	100%	0	
Beschäftigte	E 12	2	0	0%	0			0			2	0	0%	0			1	0	0%	1	0	0%	0	
	E 11	1	1	100%	1	1	100%	0			0			0						1	1	100%	0	
	E 10	17	14	82%	14	14	100%	0			3	0	0%	0			5	3	60%	12	11	92%	0	
	E9 E9A/B	4	3	75%	3	2	67%	1	1	100%	0			0						4	3	75%	0	
Beschäftigte gehobener Dienst gesamt		24	18	75%	18	17	94%	1	1	100%	5	0		0	0		6	3	50%	18	15	83%	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		25	19	76%	19	18	95%	1	1	100%	5	0		0	0		7	4	57%	19	16	84%	0	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																								
Beamten/Beamtinnen mittlerer Dienst gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	
Beschäftigte	E8	2	1	50%	2	1	50%	0			0			0			0			2	1	50%	0	
	E6	15	13	87%	11	10	91%	2	2	100%	2	1	50%	0			5	4	80%	10	9	90%	0	
	E5	3	0	0%	1	0	0%	0			2	0	0%	0			3	0	0%	0			0	
Beschäftigte mittlerer Dienst gesamt		20	14	70%	14	11	79%	2	2	100%	4	1	25%	0			8	4	50%	12	10	83%	0	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		20	14	70%	14	11	79%	2	2	100%	4	1	25%	0			8	4	50%	12	10	83%	0	
Auszubildende																								
Auszubildende Beschäftigte		3	1	33%	1	1	100%	0			0			2	0	0%	0			0			0	
Auszubildende gesamt		3	1	33%	1	1	100%	0			0			2	0	0%	3	1	33%	0			0	
INSGESAMT		52	35	67%	36	31	86%	3	3	100%	11	1	9%	2	0	0%	20	9	45%	33	27	82%	0	

Nichtwissenschaftlicher Bereich, befristet und unbefristet Beschäftigte und Auszubildende (aktueller Planungszeitraum)

Tabelle 4f

Aktueller Planungszeitraum – Stichtag 1.12. 2020																																
Besoldungs-/Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			IT-Sytemtechnik*			in Vollzeit			in Teilzeit**			Beurlaubte			Unbefristet			Befristet***				
	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 %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %					
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																																
Beamten/Beamte	W3	1	0	0%	1	0	0%	0			0			0			1	0	0%	0			0			0	0	0%				
	A14	1	0	0%	0			0			0			0			1	0		0			0			1	0					
	A13S	2	2	100%	2	0	0%	0			1	0	0%	0			2	2	100%	0			0			2	2	100%	0			
Beamte höherer Dienst gesamt		4	2	50%	3	0		0			1	0		0			4	2	50%	0	0		0			3	2	67%	1	0		
davon Beamte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		4	2	50%	5	1	20%				1	0	0%				4	1	25%	1	1	100%				3			1	0	0%	
Beschäftigte		E 13	4	1	25%	3	1	33%	0			1	1	100%	0			2	0	0%	2	1	50%	0			1	0	0%	3	1	33%
Beschäftigte höherer Dienst gesamt			4	1	25%	3	1	33%	0			1	1	100%	0			2	0		2	1	50%	0			1	0		3	1	33%
davon Beschäftigte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben			1	0	0%	1	0	0%				0						1	0	0%	0						1	0	0%	0		
Höherer Dienst Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben insgesamt			5	2	40%	6	1	17%				1	0	0%				5	1	20%	1	1	100%				4	0	0%	1	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt			8	3	38%	6	1	17%	0			2	1	50%	0			6	2	33%	2	1	50%	0			4	2	50%	4	1	25%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																																
Beamten/Beamte	A 12	2	1	50%	2	1	50%	0			0			0			1	0	0%	1	1	100%	0			2	1	50%	0			
	A 9	1	1	100%	1	1	100%	0			0			0			1	1	100%	0			0			0	0	100%	0	0	100%	
Beamte gehobener Dienst gesamt			3	2	67%	3	2	67%	0			0					2	1	50%	1	1	100%	0			2	1	50%	0	0	100%	
Beschäftigte	E 12	14	3	21%	1	1	100%	1	1	100%	12	1	8%	0			12	2	17%	3	1	33%	0			12	3	25%	2	0	0%	
	E 11	9	3	33%	4	3	75%	0			2	0	0%	3	0	0%	6	1	17%	3	2	67%	0			8	2	25%	1	1	100%	
	E 10	35	25	71%	24	22	92%	0			7	1	14%	4	2	50%	18	10	56%	17	15	88%	5	5	100%	18	11	61%	17	14	82%	
	E 9 E 9A/B	26	14	54%	10	10	100%	1	1	100%	13	3	23%	1	0	0%	12	3	25%	14	11	79%	2	1	50%	22	11	50%	4	3	75%	
Beschäftigte gehobener Dienst gesamt			84	45	54%	39	36	92%	2	2	100%	34	5	15%	8	2	25%	48	16	33%	37	29	78%	7	6	86%	60	27	45%	24	18	75%
davon Beschäftigte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben			4	3	75%	2	2	100%	1	1	100%				1	0		3	2	67%	1	1	100%	0			4	3	75%			
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt			87	47	54%	42	38	90%	2	2	100%	34	5	15%	8	2	25%	50	17	34%	38	30	79%	7	6	86%	62	28	45%	24	18	75%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																																
Beamten/Beamte mittlerer Dienst gesamt			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0		
Beschäftigte	E 8	11	6	55%	7	6	86%	0			4	0	0%	0			6	2	33%	5	4	80%	0			9	5	56%	2	1	50%	
	E 6	54	47	87%	42	39	93%	7	7	100%	5	1	20%	0			16	10	63%	38	37	97%	4	3	75%	39	36	92%	15	13	87%	
	E 5	6	0	0%	0			0			6	0	0%	0			6	0	0%	0			0			3	0	0%	3	0	0%	
Beschäftigte mittlerer Dienst gesamt			71	53	75%	49	45	92%	7	7	100%	15	1	7%	0	0		28	12	43%	43	41	95%	4	3	75%	51	41	80%	20	14	70%
Mittlerer Dienst bzw. entspr. Entgeltgruppen gesamt			71	53	75%	49	45	92%	7	7	100%	15	1	7%	0	0		28	12	43%	43	41	95%	4	3	75%	51	41	80%	20	14	70%
Auszubildende																																
Auszubildende Beschäftigte			3	1	33%	1	0	0%	0			0			2	0	0%	2	0	0%	0			0			0			0		
Auszubildende gesamt			3	1	33%	1	0	0%	0			0			2	0	0%	2	0	0%	0			0			0			0		
INSGESAMT			169	104	62%	98	84	86%	9	9	100%	51	7	14%	10	2	20%	86	31	36%	83	72	87%	11	9	82%	117	71	61%	48	33	69%

Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG (Stichtag 31.12.2020)*

Tabelle 5

Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen			Anzahl der Einstellungen		
	Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Einstellungen von Frauen	Frauenanteil in %
nicht erfasst	nicht erfasst			nicht erfasst		

Anzahl der Beförderungen			Anzahl der Höhergruppierungen			Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen		
Gesamt	Beförderungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Höhergruppierungen von Frauen	Höhergruppierungen von Frauen	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
nicht erfasst			nicht erfasst			nicht erfasst		

Kalenderjahr	Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in allen Bereichen		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
2016	48	30	62,50%
2017	36	23	63,89%
2018	52	40	76,92%
2019	67	45	67,16%
2020	31	18	58,06%

* Leider können diese Daten nicht wie gefordert bereitgestellt werden, da sie für den Berichtszeitraum nicht erfasst wurden. Zukünftig soll die Bereitstellung der Daten über das BI-System der Hochschule gewährleistet werden.

Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen pro Jahr Hochschule gesamt

Tabelle A (Teil 1)

Qualifizierungsstufe	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020
		WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
Studienanfänger*innen*						
- Gesamt		1184	1055	1170	1141	1098
- Anzahl Frauen		326	304	356	324	358
- Frauen in %		27,5	28,8	30,4	28,4	32,6
Studierende						
- Gesamt		4546	4369	4384	4307	4323
- Anzahl Frauen		1219	1228	1271	1268	1316
- Frauen in %		26,8	28,1	29,0	29,4	30,4
Absolvent*innen*						
- Gesamt		457	454	455	423	410
- Anzahl Frauen		121	139	147	133	116
- Frauen in %		26,5	30,6	32,3	31,4	28,3
Promovierende**						
- Gesamt		36	38	42	47	60
- Anzahl Frauen		3	4	6	6	8
- Frauen in %		8,3	10,5	14,3	12,8	13,3
Akademische Mitarbeiter*innen						
- Gesamt		143	146	158	171	181
- Anzahl Frauen		42	47	49	54	58
- Frauen in %		29,4	32,2	31,0	31,6	32,0
Lehrbeauftragte						
- Gesamt		205	166	191	205	189
- Anzahl Frauen		59	55	63	57	58
- Frauen in %		28,8	33,1	33	27,8	30,7
Professor*innen						
- Gesamt		132	131	130	133	132
- Anzahl Frauen		17	16	17	17	19
- Frauen in %		12,9	12,2	13,1	12,9	14,4

Für Tabelle A (Teil 1-3):

Zählung nach Köpfen

- * Stichtag: 1.12. e.J.; Ausnahmen: Studienanfänger*innen: Stichtag 1.12.2020, hier: Studienanfänger*innen im WS der zweiten Jahreshälfte e.J. Absolvent*innen: WS e.J., erhoben zum Stichtag 1.6.2021. Promovierende: 31.12.e.J.
- ** nur laufende Promotionen

Quellen:

Studierende: Jedox (BI-System HSO)

Promovierende: IAF

Lehrbeauftragte: Personalabteilung HSO

Akad. Personal und Professor*innen: Super X (zentrales QM)

Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen pro Jahr Fakultät B+W

Tabelle A (Teil 2)

Qualifizierungsstufe	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020
Studienanfänger*innen*		WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
- Gesamt		333	299	380	397	346
- Anzahl Frauen		109	104	114	123	138
- Frauen in %		32,7	34,8	29,9	31,1	40
Studierende						
- Gesamt		1413	1386	1432	1474	1460
- Anzahl Frauen		479	489	473	474	502
- Frauen in %		33,9	35,3	33	32,1	34,4
Absolvent*innen*		WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
- Gesamt		149	154	161	142	144
- Anzahl Frauen		56	70	69	50	43
- Frauen in %		37,6	45,2	43,1	35,3	30,1
Promovierende**						
- Gesamt		4	5	6	8	12
- Anzahl Frauen		0	1	1	2	3
- Frauen in %		0	20	16,7	25	25
Akademische Mitarbeiter*innen						
- Gesamt		15	14	17	20	20
- Anzahl Frauen		5	4	5	7	8
- Frauen in %		33,3	28,6	29,4	35	40
Lehrbeauftragte						
- Gesamt		38	33	42	39	39
- Anzahl Frauen		6	7	9	7	12
- Frauen in %		15,8	21,2	21,4	17,9	30,8
Professor*innen						
- Gesamt		35	35	35	36	35
- Anzahl Frauen		4	4	4	4	5
- Frauen in %		11,4	11,4	11,4	11,1	14,3

Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen pro Jahr Fakultät EMI

Tabelle A (Teil 3)

Qualifizierungsstufe	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020
Studienanfänger*innen*		WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
- Gesamt		298	291	281	254	290
- Anzahl Frauen		59	62	52	42	63
- Frauen in %		19,8	21,5	18,4	16,7	21,9
Studierende						
- Gesamt		952	927	911	856	879
- Anzahl Frauen		163	168	170	155	165
- Frauen in %		17,1	18,1	18,6	18,1	18,8
Absolvent*innen*		WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
- Gesamt		102	100	91	99	93
- Anzahl Frauen		19	13	15	20	17
- Frauen in %		19	13	16,6	19,8	17,8
Promovierende**						
- Gesamt		10	11	12	17	23
- Anzahl Frauen		1	1	2	2	3
- Frauen in %		10	9,1	16,7	11,8	13,4
Akademische Mitarbeiter*innen						
- Gesamt		17	19	22	27	28
- Anzahl Frauen		3	3	3	4	6
- Frauen in %		17,7	15,6	13,6	14,8	21,4
Lehrbeauftragte						
- Gesamt		37	37	41	40	32
- Anzahl Frauen		5	4	5	6	3
- Frauen in %		13,5	10,8	12,2	15	9,4
Professor*innen						
- Gesamt		29	30	30	29	30
- Anzahl Frauen		3	3	4	4	5
- Frauen in %		10,3	10	13,3	13,8	16,7

Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen pro Jahr Fakultät M+V

Tabelle A (Teil 4)

Qualifizierungsstufe	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020
Studienanfänger*innen*		WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
- Gesamt		379	297	338	299	267
- Anzahl Frauen		83	72	113	82	83
- Frauen in %		21,8	24,3	33,3	27,3	31,1
Studierende						
- Gesamt		1323	1232	1216	1137	1070
- Anzahl Frauen		222	252	296	299	276
- Frauen in %		16,8	20,4	24,4	26,3	25,8
Absolvent*innen*		WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
- Gesamt		132	125	123	122	110
- Anzahl Frauen		10	25	26	32	23
- Frauen in %		7,6	20	21,1	26,6	20,6
Promovierende**						
- Gesamt		14	13	12	13	18
- Anzahl Frauen		1	1	1	1	2
- Frauen in %		7,1	7,7	8,3	7,7	11,1
Akademische Mitarbeiter*innen						
- Gesamt		37	40	35	33	30
- Anzahl Frauen		9	10	11	11	9
- Frauen in %		24,3	25	31,4	33,3	30
Lehrbeauftragte						
- Gesamt		37	35	46	41	28
- Anzahl Frauen		11	13	14	9	7
- Frauen in %		29,7	37,1	30,4	22	25
Professor*innen						
- Gesamt		43	40	39	41	41
- Anzahl Frauen		5	4	4	4	4
- Frauen in %		11,6	10	10,3	9,8	9,8

Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen pro Jahr Fakultät M

Tabelle A (Teil 5)

Qualifizierungsstufe	Jahr	2016	2017	2018	2019	2020
Studienanfänger*innen*		WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
- Gesamt		175	168	171	190	195
- Anzahl Frauen		76	65	78	76	73
- Frauen in %		43,3	38,8	45,8	40,2	37,6
Studierende						
- Gesamt		858	824	824	840	913
- Anzahl Frauen		354	319	332	340	373
- Frauen in %		41,3	38,8	40,3	40,5	40,8
Absolvent*innen*		WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
- Gesamt		75	75	80	60	63
- Anzahl Frauen		36	31	37	31	33
- Frauen in %		47,6	42	46	51,5	53,4
Promovierende**						
- Gesamt		8	9	12	9	7
- Anzahl Frauen		1	1	2	1	0
- Frauen in %		12,5	11,1	16,7	11,1	0
Akademische Mitarbeiter*innen						
- Gesamt		24	23	28	17	18
- Anzahl Frauen		6	5	5	4	5
- Frauen in %		25	21,7	17,9	23,5	27,8
Lehrbeauftragte						
- Gesamt		32	28	27	25	26
- Anzahl Frauen		6	4	5	7	8
- Frauen in %		18,8	14,3	18,5	28	30,8
Professor*innen						
- Gesamt		24	25	25	25	25
- Anzahl Frauen		5	5	5	5	5
- Frauen in %		20,8	20	20	20	20

**Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren
(alle Besoldungsgruppen)**

Tabelle B

Fakultät	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2016								Ruferteilung im Jahr 2016			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer	Frauen	in %
	Insgesamt	Männer	Frauen		insgesamt	Männer	Frauen					
			absolut	absolut			in %	absolut	absolut	in %		
B+W	11	9	2	18,2%	3	3	0	0,0%	1	1	0	0,0%
EMI	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
M	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
M+V	30	30	0	0,0%	5	5	0	0,0%	2	2	0	0,0%
Gesamt	41	39	2	4,9%	8	8	0	0,0%	3	3	0	0,0%

Fakultät	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2017								Ruferteilung im Jahr 2017			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer	Frauen	in %
	Insgesamt	Männer	Frauen		insgesamt	Männer	Frauen					
			absolut	absolut			in %	absolut	absolut	in %		
B+W	54	48	6	11,1%	6	6	0	0,0%	2	2	0	0,0%
EMI	22	21	1	4,5%	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%
M	21	19	2	9,5%	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%
M+V	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Gesamt	97	88	9	9,3%	8	8	0	0,0%	4	4	0	0,0%

Fakultät	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2018								Ruferteilung im Jahr 2018			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer	Frauen	in %
	Insgesamt	Männer	Frauen		insgesamt	Männer	Frauen					
			absolut	absolut			in %	absolut	absolut	in %		
B+W	12	11	1	8,3%	3	3	0	0,0%	1	1	0	0,0%
EMI	70	64	6	8,6%	9	8	1	11,1%	5	4	1	20,0%
M	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
M+V	96	84	12	12,5%	14	13	1	7,1%	5	5	0	0,0%
Gesamt	178	159	19	10,7%	26	24	2	7,7%	11	10	1	9,1%

Fakultät	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2019								Ruferteilung im Jahr 2019			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer	Frauen	in %
	Insgesamt	Männer	Frauen		insgesamt	Männer	Frauen					
			absolut	absolut			in %	absolut	absolut	in %		
B+W	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
EMI	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%
M	2	2	0	0,0%	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%
M+V	40	33	7	17,5%	6	6	0	0,0%	2	2	0	0,0%
Gesamt	43	35	8	18,6%	8	7	1	12,5%	4	3	1	25,0%

Fakultät	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2020								Ruferteilung im Jahr 2020			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer	Frauen	in %
	Insgesamt	Männer	Frauen		insgesamt	Männer	Frauen					
			absolut	absolut			in %	absolut	absolut	in %		
B+W	12	9	3	25,0%	3	2	1	33,3%	1	0	1	100,0%
EMI	46	43	3	6,5%	9	8	1	11,1%	4	3	1	25,0%
M	27	26	1	3,7%	3	3	0	0,0%	1	1	0	0,0%
M+V	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Gesamt	85	78	7	8,2%	15	13	2	13,3%	6	4	2	33,3%

Daten wurden jeweils für die aktuellste Funktionsbeschreibung eines Verfahrens erhoben.

Übersicht nach Qualifizierungsstufen und Bereichen Hochschule gesamt

Tabelle C (Teil 1)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Studienanfänger*innen* (HSO gesamt)	Gesamt: 1184 Anzahl Frauen: 326 Frauen in %: 27,53	k. A.	Gesamt: 1098 Anzahl Frauen: 358 Frauen in %: 32,60	Frauen in %: 35,60
Studierende (HSO gesamt)	Gesamt: 4546 Anzahl Frauen: 1219 Frauen in %: 26,81	Frauen in %: 27,00	Gesamt: 4323 Anzahl Frauen: 1316 Frauen in %: 30,44	Frauen in %: 33,44
Absolvent*innen** (HSO gesamt)	Gesamt: 457 Anzahl Frauen: 121 Frauen in %: 26,48	k. A.	Gesamt: 410 Anzahl Frauen: 116 Frauen in %: 28,29	Frauen in %: 31,29
Promovierende* (HSO gesamt)	Gesamt: 36 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 8,33	k. A.	Gesamt: 60 Anzahl Frauen: 8 Frauen in %: 13,3	Frauen in %: 16,3
Akademisches/ künstlerisches Personal (HSO gesamt)	Gesamt: 143 Anzahl Frauen: 42 Frauen in %: 29,37	Frauen in %: 33,00	Gesamt: 181 Anzahl Frauen: 58 Frauen in %: 32,04	Frauen in %: 35,04
Lehrbeauftragte (HSO gesamt)	Gesamt: 205 Anzahl Frauen: 59 Frauen in %: 28,78	Frauen in %: 30,00	Gesamt: 189 Anzahl Frauen: 58 Frauen in %: 30,69	Frauen in %: 33,69
Professuren (alle) (HSO gesamt)	Gesamt: 132 Anzahl Frauen: 17 Frauen in %: 12,9	Frauen in %: 16,60	Gesamt: 132 Anzahl Frauen: 19 Frauen in %: 14,4	Frauen in %: 18,97

Für Tabelle C (Teil 1–5):

Zählung nach Köpfen

* Stichtag: 1.12. e.J.; Ausnahmen:
Studienanfänger*innen: Stichtag 1.12.2020 (Studienanfänger*innen im WS der zweiten Jahreshälfte e.J).
Absolvent*innen: WS e.J., erhoben zum Stichtag 1.6.2021.
Promovierende: 31.12.e.J.

** nur laufende Promotionen

*** Ausreißerjahr

Quellen:

Studierende: Jedox (BI-System HSO)

Promovierende: IAF

Lehrbeauftragte: Personalabteilung HSO

Akad. Personal und Professor*innen: Super X (zentrales QM)

Übersicht nach Qualifizierungsstufen und Bereichen Fakultät B+W

Tabelle C (Teil 2)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Studienanfänger*innen* (Fakultät B+W)	Gesamt: 333 Anzahl Frauen: 109 Frauen in %: 32,73	k. A.	Gesamt: 346 Anzahl Frauen: 138 Frauen in %: 39,95	Frauen in %: 42,95
Studierende (Fakultät B+W)	Gesamt: 1413 Anzahl Frauen: 479 Frauen in %: 33,90	k. A.	Gesamt: 1460 Anzahl Frauen: 502 Frauen in %: 34,36	Frauen in %: 39,95
Absolvent*innen** (Fakultät B+W)	Gesamt: 149 Anzahl Frauen: 56 Frauen in %: 37,60	k. A.	Gesamt: 144 Anzahl Frauen: 43 Frauen in %: 30,07	Frauen in %: 34,36
Promovierende (Fakultät B+W)	Gesamt: 4 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	k. A.	Gesamt: 12 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 25,00	Frauen in %: 28,00
Akademisches/ künstlerisches Personal (Fakultät B+W)	Gesamt: 15 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 33,33	k. A.	Gesamt: 20 Anzahl Frauen: 8 Frauen in %: 40,00	Frauen in %: 43,00
Lehrbeauftragte (Fakultät B+W)	Gesamt: 38 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 15,79	k. A.	Gesamt: 39 Anzahl Frauen: 12 Frauen in %: 30,77	Frauen in %: 33,77
Professuren (alle) (Fakultät B+W)	Gesamt: 35 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 11,40	k. A.	Gesamt: 35 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 14,3	Frauen in %: 23,68

Übersicht nach Qualifizierungsstufen und Bereichen Fakultät EMI

Tabelle C (Teil 3)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplanin % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Studienanfänger*innen* (Fakultät EMI)	Gesamt: 298 Anzahl Frauen: 59 Frauen in %: 19,76	k. A.	Gesamt: 290 Anzahl Frauen: 63 Frauen in %: 21,87	Frauen in %: 24,87
Studierende (Fakultät EMI)	Gesamt: 952 Anzahl Frauen: 163 Frauen in %: 17,16	k. A.	Gesamt: 879 Anzahl Frauen: 165 Frauen in %: 18,82	Frauen in %: 21,87
Absolvent*innen** (Fakultät EMI)	Gesamt: 102 Anzahl Frauen: 19 Frauen in %: 19,04	k. A.	Gesamt: 93 Anzahl Frauen: 17 Frauen in %: 17,80	Frauen in %: 20,80
Promovierende (Fakultät EMI)	Gesamt: 10 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 10	k. A.	Gesamt: 23 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 13,04	Frauen in %: 16,04
Akademisches/ künstlerisches Personal (Fakultät EMI)	Gesamt: 17 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 17,65	k. A.	Gesamt: 28 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 21,43	Frauen in %: 24,43
Lehrbeauftragte (Fakultät EMI)	Gesamt: 37 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 13,51	k. A.	Gesamt: 32 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 9,38	Frauen in %: 12,38
Professuren (alle) (Fakultät EMI)	Gesamt: 29 Anzahl Frauen: 3 Frauen in %: 10,3	k. A.	Gesamt: 30 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 16,70	Frauen in %: 16,70

Übersicht nach Qualifizierungsstufen und Bereichen Fakultät M+V

Tabelle C (Teil 4)

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplanin % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Studienanfänger*innen* (Fakultät M+V)	Gesamt: 379 Anzahl Frauen: 83 Frauen in %: 21,81	k. A.	Gesamt: 267 Anzahl Frauen: 83 Frauen in %: 31,13	Frauen in %: 34,13
Studierende (Fakultät M+V)	Gesamt: 1323 Anzahl Frauen: 222 Frauen in %: 16,81	k. A.	Gesamt: 1070 Anzahl Frauen: 276 Frauen in %: 25,78	Frauen in %: 31,13
Absolvent*innen** (Fakultät M+V)	Gesamt: 132 Anzahl Frauen: 10*** Frauen in %: 7,59***	k. A.	Gesamt: 110 Anzahl Frauen: 23 Frauen in %: 20,56	Frauen in %: 25,78
Promovierende (Fakultät M+V)	Gesamt: 14 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 7,14	k. A.	Gesamt: 18 Anzahl Frauen: 2 Frauen in %: 11,11	Frauen in %: 14,11
Akademisches/ künstlerisches Personal (Fakultät M+V)	Gesamt: 37 Anzahl Frauen: 9 Frauen in %: 24,32	k. A.	Gesamt: 30 Anzahl Frauen: 9 Frauen in %: 30,00	Frauen in %: 33,00
Lehrbeauftragte (Fakultät M+V)	Gesamt: 37 Anzahl Frauen: 11 Frauen in %: 29,73	k. A.	Gesamt: 28 Anzahl Frauen: 7 Frauen in %: 25,00	Frauen in %: 28,00
Professuren (alle) (Fakultät M+V)	Gesamt: 43 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 11,60	k. A.	Gesamt: 41 Anzahl Frauen: 4 Frauen in %: 9,80	Frauen in %: 14,28

Übersicht nach Qualifizierungsstufen und Bereichen Fakultät M

Tabelle C (Teil 5)

Bereich/ Fakultät Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 1.12.2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 31.12.2015)	3 Aktuelle Situation (Stand: 1.12.2020)	4 Zielwert in % für 2025
Studienanfänger*innen* (Fakultät M)	Gesamt: 175 Anzahl Frauen: 76 Frauen in %: 43,29	k. A.	Gesamt: 195 Anzahl Frauen: 73 Frauen in %: 37,55	Frauen in %: 40,55
Studierende (Fakultät M)	Gesamt: 858 Anzahl Frauen: 354 Frauen in %: 41,28	k. A.	Gesamt: 913 Anzahl Frauen: 373 Frauen in %: 40,83	Frauen in %: 43,83
Absolvent*innen** (Fakultät M)	Gesamt: 75 Anzahl Frauen: 36 Frauen in %: 47,64	k. A.	Gesamt: 63 Anzahl Frauen: 33 Frauen in %: 53,35	Frauen in %: mind. 50
Promovierende (Fakultät M)	Gesamt: 8 Anzahl Frauen: 1 Frauen in %: 12,50	k. A.	Gesamt: 7 Anzahl Frauen: 0 Frauen in %: 0	Frauen in %: 12,50
Akademisches/künstler- isches Personal (Fakultät M)	Gesamt: 24 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 25,00	k. A.	Gesamt: 18 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 27,78	Frauen in %: 30,78
Lehrbeauftragte (Fakultät M)	Gesamt: 32 Anzahl Frauen: 6 Frauen in %: 18,75	k. A.	Gesamt: 26 Anzahl Frauen: 8 Frauen in %: 30,77	Frauen in %: 33,77
Professuren (alle) (Fakultät M)	Gesamt: 24 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 20,80	k. A.	Gesamt: 25 Anzahl Frauen: 5 Frauen in %: 20,00	Frauen in %: 23,07