

## 4 GLEICHSTELLUNGSPLAN

Autorinnen: Prof. Sabine Burg, Christine Parsdorfer

### Inhaltsverzeichnis

- A. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten
- I. Entwicklung der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming an der Hochschule Offenburg
- II. Gleichstellungsbeauftragte und Chancengleichheitsbeauftragte
  - 1. Umfang der Entlastung bzw. Deputatsermächtigung der Gleichstellungs- und Chancengleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreter/innen
  - 2. Größenordnung der jährlichen Personal- und Sachausstattung im vorangegangenen Planungszeitraum
  - 3. Gleichstellungskommission
- B. Chancengleichheitsziele und Umsetzungsstrategie
  - I. Bilanz des abgelaufenen Gleichstellungsplans (Planungszeitraum 2011–2016)
    - 1. Anteile der Frauen in Qualifizierungsstufen
      - 1.1. Studentinnen
      - 1.2. Akademische Mitarbeiterinnen
      - 1.3. Anteil der Frauen bei den nicht-wissenschaftlichen Angestellten
      - 1.4. Professorinnen
      - 1.5. Weibliche Lehrbeauftragte
    - 2. Anteile der Frauen in Berufungsverfahren
    - 3. Frauen in Hochschulorganen und Hochschulgremien
    - 4. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
  - II. Gleichstellungsziele für den Planungszeitraum
    - 1. Strategische Ziele
    - 2. Quantitative Ziele
      - 2.1. Erhöhung der Frauenanteile – Studierende
      - 2.2. Erhöhung der Frauenanteile – Professuren und Lehrbeauftragte
      - 2.3. Erhöhung der Frauenanteile – akademische Mitarbeiterinnen
      - 2.4. Erhöhung der Frauenanteile – Hochschulorgane und Hochschulgremien
      - 2.5. Erhöhung der Frauenanteile – Führungspositionen in Verwaltung und Technik

- III. Umsetzungsstrategie im Planungszeitraum
  - 1. Maßnahmen zur strategischen Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule Offenburg
  - 2. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile
    - 2.1. Erhöhung der Anteile von Frauen bei den Professuren
    - 2.2. Erhöhung der Anteile von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und akademischen Mitarbeiterinnen
    - 2.3. Erhöhung der Anteile von Frauen bei den Lehrbeauftragten
    - 2.4. Erhöhung der Studentinnenanteile insbesondere in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen
    - 2.5. Erhöhung der Frauenanteile in Verwaltung und Technik in Führungspositionen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
    - 2.6. Erhöhung der Frauenanteile in Hochschulorganen und -gremien
  - 3. Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

#### Anlagenverzeichnis

- Anlage 1: Anteile der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen
- Anlage 2: Anteile der Frauen in den Berufungsverfahren
- Anlage 3: Frauen in Hochschulorganen und -gremien
- Anlage 4.1: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den Professuren
- Anlage 4.2: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den Professuren/nach Fakultäten
- Anlage 5: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den akademischen Mitarbeitern und akademischen Mitarbeiterinnen (ohne Drittmittelprojekte nach Vollzeitäquivalenz)
- Anlage 6: Derzeitige und geplante Verteilung von befristeten und unbefristeten Stellen (lt. Stellenplan) (akademische Mitarbeiterinnen)
- Anlage 7: Derzeitige und geplante Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten nach Fakultäten aufgeschlüsselt
- Anlage 8: Chancengleichheitsplan der Hochschule Offenburg: Frauenanteile bei den nicht-wissenschaftlichen Angestellten

## A. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

### *1. Entwicklung der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming an der Hochschule Offenburg*

Die Hochschule Offenburg hat sich schon frühzeitig mit dem Thema Gleichstellung auseinandergesetzt. Dies resultiert aus dem Bewusstsein, dass eine traditionell technisch ausgerichtete Hochschule verstärkt Anstrengungen unternehmen muss, um über die Nutzung der Potenziale beider Geschlechter auch langfristig wissenschaftliche Höchstleistungen erbringen zu können. 1992 wurde die erste Frauenbeauftragte an der Hochschule Offenburg gewählt. Von Anfang an wurde der Stelle ein Budget für Aktivitäten zur Verfügung gestellt. Seit 1996 stehen der Frauenbeauftragten zwei Stellvertreterinnen zur Seite, deren Arbeitszeit zusätzlich honoriert wird. Seit dem Jahr 2007 werden die Gleichstellungspläne in den Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule Offenburg integriert.

Um den Gleichstellungsgedanken des Gender Mainstreamings auch institutionell weiter zu verankern, wurden drei Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten aus den anderen Fakultäten ernannt. Die Koordination der Gleichstellungsarbeit fand schon seit 2012 im Gleichstellungskomitee statt, an dem auch Vertreter/innen der Studierendenschaft sowie die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin und weitere Interessierte aus verschiedenen Einrichtungen der Hochschule mitwirkten. Die Arbeit wird seit 2015 von der Gleichstellungskommission fortgeführt, die vom Senat beauftragt ist und deren Vorsitz der Prorektor für Organisationsentwicklung innehat.

Die Hochschule wurde mit ihrem Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm I des Bundes berücksichtigt und 2009 als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Im Jahr 2015 fand die zweite Re-Auditierung statt: Die Hochschule hat damit die Phase der Konsolidierung erreicht und wird weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium implementieren.

Das Gleichstellungskonzept des Professorinnenprogramms ist 2013 weiterentwickelt worden: Ein neuer Fokus wird auf das Bekenntnis der Hochschule zu Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit unabhängig von Nationalität, Geschlecht, Alter, Religion und Herkunft gelegt. Die Hochschule bekennt sich dabei insbesondere auch zur Integration von Studierenden, die ihren Bildungsweg nicht oder nur teilweise in Deutschland durchlaufen haben oder über unterschiedliche Bildungswege an die Hochschule gefunden haben. Dieses Bekenntnis zur Diversität der Studentinnen und Studenten und ihren unterschiedlichen Voraussetzungen geht einher mit der Entwicklung flexibler Studienmodelle, die die Hochschule Offenburg mit dem Orientierungssemester startING etabliert hat und seit Herbst 2016

mit dem flexiblen Weiterbildungsprogramm kontaktING fortentwickelt. Mit kontaktING sollen Facharbeiter/innen, jungen Eltern und Menschen mit ausländischen Schulabschlüssen erste wichtige Schritte des Ingenieurstudiums gelingen. Diese flexiblen Studieneinstiegsangebote oder die seit 2012 im MINT-College etablierten Unterstützungsmaßnahmen der gezielten individuellen Betreuung helfen den Studierenden bei der Studienwahl, geben Orientierung, unterstützen während des Studiums und beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Das Orientierungssemester startING ist so erfolgreich, dass es seit 2016 aus Mitteln des MWK Baden-Württemberg weiterfinanziert und das Angebot ausgebaut wird. Die besondere Attraktivität des Studienmodells startING für Frauen besteht im polyvalenten Ansatz, im entzerrten Studieneinstieg und in der Erweiterung des sonst strengen Ingenieurscurriculums durch Lehrinhalte im Bereich der Methodenkompetenz.

Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. In diesem Zusammenhang wurden die Beratungsangebote für Studierende in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut. Neben der Beratung der studentischen Abteilung, des Career Centers, des Programms SAUNA (Studienabbrecher, Umorientierung, Neuorientierungs-Anlaufstelle) und der Fachabteilungen in den Fakultäten konnte die Hochschule durch das Projekt MINT-College einen weiteren Beratungsschwerpunkt etablieren. Seit dem Wintersemester 2012/13 werden eine gezielte Stipendienberatung sowie das TOP-Programm für besonders begabte Studierende umgesetzt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf Initiativen, die insbesondere Akademikerinnen unterstützen, wie die Christiane-Nüsslein-Volhard-Stiftung für Wissenschaftlerinnen mit Kindern, dem ARD/ZDF Förderpreis: Frauen und Medientechnologie, „Are you IngA<sup>3</sup>“ - Mentoring bei Bosch oder Yolante. Auch das seit Juni 2012 im Rahmen des MINT-Colleges etablierte Gründerbüro ist ein Anlaufpunkt für Studentinnen, die eine Karriereoption in der Existenzgründung sehen. Das MINT-College kann durch einen erfolgreichen Nachfolgeantrag bis 2020 weitergeführt werden und wird in diesem Zeitraum weiterhin besondere Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen bereitstellen. Das Projekt CrossLIFE (Crossmentoring-Leadership-Initiative für Frauen mit Entwicklungspotenzial) stellte zwischen 2013 und 2014 ein speziell auf Studentinnen zugeschnittenes Angebot bereit, das aus Beratung, einem Mentoringprogramm und ergänzenden Workshops und Seminaren bestand.

Die Kooperation mit dem Zonta Club Offenburg-Ortenau konnte in den letzten Jahren ausgebaut werden. Preise für zwei Studentinnen in MINT-Studienfächern werden bereits seit 2008 verliehen. Seit 2009 vergibt Zonta darüber hinaus zwei Stipendien für Studentinnen im Master-Studium. Seit 2014 fördert Zonta auch junge Frauen, die in Betriebswirtschaft oder verwandten Studiengängen, wie zum Beispiel Logistik und Handel oder Medien und Informationswesen

mit dem Schwerpunkt Unternehmenskommunikation, eingeschrieben sind: Die „Jane M. Klausman Women in Business Scholarship“ stellt Studentinnen, die besondere Leistungen in ihrem Studienfach erbracht haben, einmalig 1000 Euro zur Verfügung.

Die Grundsätze von Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversity sind im Leitbild der Hochschule Offenburg festgeschrieben, das im Jahr 2015 an die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen angepasst wurde: „Um die ausgezeichneten Potenziale der Hochschule weiter zu entwickeln, sind Arbeitsumfeld und -bedingungen für alle Mitglieder der Hochschule unter Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte so zu gestalten, dass sie das Erreichen der gemeinsamen Ziele unterstützen. Die Hochschule sieht sich der Leitidee der familiengerechten Hochschule in den Inhalten und der Organisation der täglichen Arbeit verpflichtet und unterstützt den Prozess der steigenden Diversität der Gesellschaft, indem sie die Individualität und Identität der Hochschulangehörigen als Potenzial für eine lebendige Hochschulkultur begreift.“

Diese Grundsätze ergänzen den gesetzlichen Auftrag nach § 4 LHG des Landes Baden-Württemberg, nach dem Benachteiligungen von Frauen entgegengewirkt und bestehende Unterrepräsentationen von Frauen abgebaut werden sollen. Auf der Basis der 2014 formulierten gesetzlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen haben Hochschulleitung und Hochschulgremien der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulalltag einen neuen strukturellen Rahmen gegeben: Die Gleichstellungsbeauftragte hat nun nicht nur Stimmrecht im Senat, sondern auch in den Berufungskommissionen, sie nimmt beratend an den Sitzungen des Hochschulrats teil und kann ihm jährlich über ihre Arbeit berichten; sie ist über Maßnahmen mit personalrechtlichem Bezug zu unterrichten und hat das Recht, beim Rektorat Veto einzulegen, wenn sie eine Maßnahme mit personalrechtlichem Bezug für unvereinbar mit § 4 oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hält.

In den Berufungs- und Einstellungsverfahren ist eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreter/innen zwingend vorgeschrieben. Durch die Teilnahme an den Fakultätsratssitzungen sind die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreter/innen bereits an der Formulierung der Ausschreibungstexte für Professuren beteiligt. Sie werden also frühzeitig in alle Berufungsverfahren einbezogen und achten darauf, dass bei der Beurteilung der Qualifikation Besonderheiten in der Berufsbiografie, wie z. B. Unterbrechungen oder Reduzierung der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, nicht nachteilig gewertet werden. Bei Auswahlverfahren kann die Gleichstellungsbeauftragte auch darauf dringen, dass bei der Vorauswahl alle Bewerberinnen eingeladen werden, die die formalen Voraussetzungen und die fachlichen Qualifikationen erfüllen bzw. mit

einem bestimmten Prozentsatz vertreten sind, der ihrem Anteil an Bewerbern entspricht. Durch die vom Senat beauftragte Gleichstellungskommission findet Gleichstellung als Querschnittsaufgabe 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.

Der Gleichstellungsplan 2017–2021 der Hochschule Offenburg nimmt die bisher im Rahmen des vorangegangenen Gleichstellungsplans, des Chancengleichheitsplans und im „audit familiengerechte hochschule“ definierten Themenfelder und Maßnahmen auf und führt diese zu einem ganzheitlichen Ansatz, um künftig klar messbare und spürbare Verbesserungen der Gleichstellungssituation an der Hochschule insgesamt und in einzelnen Fach- und Themenbereichen zu erzielen. Durch die erstmalige Integration des Chancengleichheitsplans in den Gleichstellungsplan der Hochschule orientiert sich die Gleichstellungsstrategie gleichermaßen an den Bedürfnissen und Problemen von akademischen und nicht-akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

## ***II. Gleichstellungsbeauftragte und Chancengleichheitsbeauftragte***

### ***1. Umfang der Entlastung bzw. Deputatermäßigung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsbeauftragten und ihrer Stellvertreter/innen***

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre drei Stellvertreter/innen gehören jeweils einer der vier Fakultäten der Hochschule an. In einem Organigramm sind die Aufgabenbereiche der einzelnen Vertreter/innen dargelegt. Zur Hauptaufgabe der Vertreter/innen der Gleichstellungsbeauftragten zählt die Teilnahme an Berufungskommissionen in der Fakultät, der sie angehören. Darüber hinaus befassen sie sich mit den Themen Promovendinnen-Betreuung, gendersensible Lehre und Beteiligung an Frauennetzwerken. Die Vertreter/innen der Gleichstellungsbeauftragten erhalten eine zeitliche Entlastung, sofern sie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind. Professor/innen können zwischen einer Deputatsreduktion oder einer nicht ruhegehaltstfähigen Leistungszulage wählen. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält vier SWS Deputatsreduktion.

### ***2. Größenordnung der jährlichen Personal- und Sachausstattung im vorangegangenen Planungszeitraum***

Das Tätigkeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule Offenburg hat sich in den letzten Jahren stark erweitert. Das liegt unter anderem an der Durchführung des „audit familiengerechte hochschule“, aber auch an der Einführung der Systemakkreditierung und dem damit verbundenen erweiterten Qualitätsmanagement. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber den Gleichstellungs-

Kategorie	Die wichtigsten Maßnahmen
<b>1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MINT-College (2 Professoren, 1 Professorin)</li> <li>Professorinnenprogramm I (3 Professorinnen)</li> </ul>
<b>2. Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung weiblicher Lehrbeauftragter über das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm</li> <li>Vergabe von zwei Masterstipendien durch den Zonta Club Offenburg an Studentinnen sowie neues Stipendium „Jane M. Klausman Women in Business Scholarship“</li> <li>Gezielte Angebote des Career Centers für Studentinnen</li> </ul>
<b>3. Erhöhung der Studentinnenanteile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einrichtung und Benennung neuer Studiengänge (z. B. Medizintechnik) unter dem Gesichtspunkt, mehr Studentinnen für die Hochschule zu gewinnen.</li> <li>MINT-College (Konzept einer engmaschigen Studienbetreuung im Rahmen des „Qualitätspakts Lehre“ für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre)</li> <li>startING (Studienmodell individueller Geschwindigkeit)</li> </ul>
<b>4. Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flexible Gestaltung des Studien- und Arbeitsortes</li> <li>Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeitszeit</li> <li>„audit familiengerechte hochschule“ und Umsetzung der darin festgelegten Maßnahmen</li> </ul>

**Tabelle 1** Ressourcen der Gleichstellungsarbeit

Ressourcen der Gleichstellungsarbeit		
	Gleichstellungsbeauftragte	Stellv. Gleichstellungsbeauftragte
<b>Akademische Mitarbeiter/-innen</b>	Zusätzliche Entlohnung von 6 Std. / Woche	Zusätzliche Entlohnung von 3 Std. / Woche
<b>Professoren/-innen (W-Besoldung)</b>	Deputatsreduktion oder nicht ruhegehaltstfähige Leistungszulage	Deputatsreduktion oder nicht ruhegehaltstfähige Leistungszulage
<b>Professoren/-innen (C-Besoldung)</b>	Deputatsreduktion	Deputatsreduktion
	Beauftragte für Chancengleichheit	Stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit
<b>Nicht-Wissenschaftliche Beschäftigte</b>	-	-

beauftragten neue Rechte, z.B. im Berufungsverfahren, zugewiesen, die die Gleichstellung stärken, aber die Arbeitsbelastung deutlich gesteigert haben. Die Leitung der Hochschule hat im Jahr 2013 zur Stärkung der Gleichstellung eine Stelle (befristet, 50 %) für eine Gleichstellungsreferent/in zur Verfügung gestellt. Ab Januar 2017 wird die Stelle entfristet und damit die Gleichstellungsarbeit verstetigt, allerdings umfasst sie dann – aufgrund der Haushaltssituation – nur noch 30 % einer Ganztagsstelle.

Für Personal (Gleichstellungsreferentin, Gleichstellungsvertreter/innen sowie für MINT-Girls und Tutorinnen) wurde der Gleichstellungsbeauftragten im Zeitraum zwischen 2012 und 2016 von der Hochschule durchschnittlich 35.200

Euro pro Jahr bereitgestellt. Die Sachausstattung betrug im vorangegangenen Planungszeitraum durchschnittlich 8.700 Euro pro Haushaltsjahr. Hinzu kamen noch Mittel für einzelne Projekte wie z.B. die KiTa Sommersprosse, das „audit familiengerechte hochschule“ oder die Produktion eines 20-minütigen Films über Frauen in MINT-Berufen.

### 3. Gleichstellungskommission

Eine Gleichstellungskommission wurde im März 2015 eingerichtet. Sie übernahm die Funktionen des seit 2012 bestehenden Gleichstellungskomitees und koordiniert und bündelt die hochschulweite Gleichstellungspolitik. Neu dazugekommen als Gäste der Gleichstellungskommission sind eine Vertreterin des Personalrats, die Beauftragten für Fälle sexueller Belästigung und ihre Stellvertreter/innen sowie der Antidiskriminierungsbeauftragte der Hochschule. Die durch das LHG festgelegte Anbindung der Kommission an den Senat stärkt die Gleichstellung an der Hochschule, durch die Leitung der Kommission durch den Prorektor für Organisationsentwicklung erschließen sich direkte Kommunikationswege zum Rektorat. Die Vernetzung mit anderen Akteuren der Hochschule, wie zum Beispiel dem Personalrat, verbessert die Informationsflüsse und verankert die Gleichstellung auf den unterschiedlichen Ebenen der Institution. Um in Zukunft noch handlungsfähiger zu sein, wurde beschlossen, neben den zwei Sitzungen der Kommission pro Semester Arbeitsgruppen einzurichten, die Problemfelder der Gleichstellung diskutieren und Diskussionsgrundlagen für das Plenum erarbeiten.

## B. Chancengleichheitsziele und Umsetzungsstrategie

### I. Bilanz des abgelaufenen Gleichstellungsplans (Planungszeitraum 2011–2016)

#### 1. Anteile der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

##### 1.1. Studentinnen

Zum 31.12.2015 waren an der Hochschule Offenburg 4542 Studierende immatrikuliert. Davon waren über alle Fakultäten hinweg 1147 und damit 25,3 % weiblich. Der Frauenanteil ist damit seit dem letzten Planungszeitraum um 3,2 % gestiegen. In den durch klassische Ingenieurwissenschaften geprägten Fakultäten Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Maschinenbau und Verfahrenstechnik lagen die Frauenanteile bei 14 bzw. 18 %. Ausnahmen hiervon bildeten verschiedene Studiengänge in diesen Fakultäten. So liegt der Frauenanteil in der Verfahrenstechnik bei 28,3 % (2010: 25,6 %). Im Studiengang Elektrische Energietechnik/Physik sind 22,7 % der Studierenden Frauen, im Studiengang Medizintechnik sind es sogar 43,6 % (2010: 18,2 %). Auch die Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik konnte mit den neu eingeführten Studiengängen Angewandte Biomechanik bzw. Biomechanik MINT-Studiengänge für Frauen attraktiv machen: mit 29,4 bzw. 41 % finden die Angebote bei Frauen besonderen Zuspruch.

In den beiden Fakultäten Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen und Medien und Informationswesen blieb der Frauenanteil im Berichtszeitraum weitgehend konstant: Er lag am 31.12.2015 bei 33 % (B+W) bzw. 40 % (M+I).

##### 1.2. Akademische Mitarbeiterinnen

Die akademischen Mitarbeiter/innen der Hochschule Offenburg erfüllen aufgrund ihrer besonderen Aufgaben im Bereich der Wissenschaft, Forschung und Lehre eine wichtige Mittlerposition zwischen den Studierenden und den Professoren. Diese Stellen dienen dazu, die intensive Betreuung der Studierenden zu gewährleisten, aber auch insbesondere dazu, den akademischen Nachwuchs an der Hochschule heranzubilden und zu fördern.

Im Jahr 2006 betrug der Anteil akademischer Mitarbeiterinnen 15,4 %, 2010 waren es 32,2 %, in absoluten Zahlen 28 Frauen bei insgesamt 87 akademischen Mitarbeiter/innen. Zum 31.12.2015 waren an der Hochschule Offenburg insgesamt 162 akademische Mitarbeiter/innen (Köpfe inkl. Drittmittel) beschäftigt, davon waren 47 weiblich, was einem Frauenanteil von 29,0 % entspricht. Somit konnte zwar die Zahl der Frauen von 28 Frauen im Jahr 2010 auf 47 im Jahr 2015 stark erhöht werden; allerdings die Frauenquote von 2010 nicht erreicht werden. Schaut man sich die Frauenquoten der einzelnen Fakultäten an, so fällt auf, dass gerade in

den technisch ausgerichteten Bereichen die Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen prozentual gesunken ist. Waren im Jahr 2010 in der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik noch 26,3 %, in der Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik 33,3 % der akademischen Mitarbeiter/-innen Frauen, so sank die Zahl im Jahr 2015 auf jeweils 16,6 % (siehe Tabelle 2).

Dagegen konnte der Frauenanteil in den zentralen Einrichtungen der Hochschule sowohl zahlenmäßig als auch prozentual stark gesteigert werden, und zwar von 4 (20 %) im Jahr 2010 auf 21 (38,9 %) im Jahr 2015. Die im letzten Gleichstellungsplan aufgestellte Zielmarke von 40 % akademische Mitarbeiterinnen hochschulweit wurde damit allerdings nicht erreicht. Nur in der Fakultät B+W arbeiten 50 % Frauen als akademische Mitarbeiterinnen, hier wird die angestrebte Zielmarke sogar übertroffen.

**Tabelle 2** Anteile akademischer Mitarbeiterinnen nach Fakultäten aufgeschlüsselt (Köpfe inkl. Drittmittel, Stand 31.12.2015)

Fakultät / Bereich	Anzahl akad. Mitarbeiter/-innen	Davon Frauen	Frauenanteil in %
<b>B+W</b>	18	9	50,0
<b>E+I</b>	24	4	16,6
<b>M+I</b>	24	6	25,0
<b>M+V</b>	42	7	16,6
<b>Sonstige Bereiche</b>	54	21	38,9
<b>Gesamt</b>	<b>162</b>	<b>47</b>	<b>29,0</b>

Die Differenz lässt sich dadurch erklären, dass in den beiden technischen Fakultäten Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Maschinenbau und Verfahrenstechnik Absolvent/innen ein „rares Gut“ sind, um das sich nicht nur die Hochschule, sondern auch die Industrie bemüht. Eine im Vergleich zum Anteil der Studentinnen überproportionale Akquise von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist hier nicht möglich, sodass der Frauenanteil der Hochschule in diesem Segment sinkt. Darüber hinaus verlassen im Unterschied zu den Universitäten fast alle Studierenden von HAW'en nach ihrem Master- oder Bachelorabschluss die Hochschule, um in der Industrie, öffentlichen Einrichtungen oder sozialen Organisationen zu arbeiten. Nur sehr wenige Absolvent/innen entscheiden sich für eine Promotion, ein akademischer Mittelbau ist kaum vorhanden. Insgesamt sinkt die Frauenquote besonders stark im Bereich der Promotionen. An der Hochschule Offenburg promovieren nur insgesamt fünf Frauen, das entspricht bei insgesamt 38 Promovierenden einem Frauenanteil von 13,1 %.

Bei der Eingruppierung der akademischen Mitarbeiter/innen fällt das zunehmende Gender-Ungleichgewicht in den höheren Entgeltgruppen auf. Waren im Jahr 2010 noch 38,5% der akademischen Mitarbeiterinnen in der Entgeltgruppe 13 vertreten, so sind es im Jahr 2015 nur noch 22,2%. Demgegenüber ist die Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen in der Entgeltgruppe E 10 mit 32,4% leicht angestiegen (31% im Jahr 2010).

**Tabelle 3** Akademische Mitarbeiterinnen in den entsprechenden Entgeltgruppen (Köpfe inkl. Drittmittel) (Stand 31.12.2015)

Entgeltgruppe	Fakultät / Bereich	Anzahl akademischer Mitarbeiter/innen	Davon Frauen	Frauenanteil in %
<b>E10</b>	B+W	12	6	50,0
<b>E10</b>	E+I	21	4	19,0
<b>E10</b>	M+I	19	5	26,3
<b>E10</b>	M+V	27	6	22,2
<b>E10</b>	sonst.	29	14	48,3
<b>E13</b>	B+W	6	3	50,0
<b>E13</b>	E+I	3	0	0,0
<b>E13</b>	M+I	5	1	20,0
<b>E13</b>	M+V	15	1	6,7
<b>E13</b>	sonst.	25	7	28,0
<b>Gesamt</b>		<b>162</b>	<b>47</b>	<b>29,0</b>

Insgesamt sind 66,6% aller akademischen Mitarbeiter/innen (85% im Jahr 2010) in der Entgeltgruppe 10 eingruppiert. Im Verhältnis arbeiten mehr Männer in der Entgeltgruppe E 13, während der Anteil der Frauen hier stark abgenommen hat.

### 1.3. Anteil der Frauen bei den nicht-wissenschaftlichen Angestellten (Anlage 8 Chancengleichheitsplan)

#### 1.4. Professorinnen

Die Zahl der Professorinnen stieg innerhalb des vorangegangenen Planungszeitraums von zwölf auf achtzehn, das ergibt einen Frauenanteil von 13,8% in der Professorenschaft der Hochschule. Das im letzten Gleichstellungsplan anvisierte Ziel von 17,7% Professorinnen konnte 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. Der allgemeine Mangel an Bewerbungen führte dazu, dass viele Berufungsverfahren in der ersten Ausschreibungsrunde nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnten.

**Tabelle 4** Frauenanteile bei den Professuren (Stand 31.12.2015)

Fakultät (1)	Stellenbestand (Stand: 31.12.2015) (2)	Davon besetzt (3)	Davon besetzt mit Frauen (4)	Frauenanteil in % (4/3)
<b>B+W</b>	39	34	5	14,7
<b>E+I</b>	36	30	3	10,0
<b>M+V</b>	50	42	5	11,9
<b>M+I</b>	26	24	5	20,8
<b>Gesamt</b>	<b>151</b>	<b>130</b>	<b>18</b>	<b>13,8</b>

### 1.5. Weibliche Lehrbeauftragte

Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter lag im Jahr 2008 bei 18%. Er erreichte bis 2010 21,3% und konnte bis Ende 2015 auf 27,8% gesteigert werden. Damit wurde die Zielvorgabe des vorangegangenen Gleichstellungsplans mit 26,2% leicht überschritten. Zwischen dem Wintersemester 2011/12 und dem Wintersemester 2015/16 wurden insgesamt sieben verschiedene Frauen mit ihren Lehraufträgen durch das Mathilde-Planck-Lehrbeauftragtenprogramm gefördert.

Fakultät / Bereich	Anzahl Lehrbeauftragte	Davon Frauen	Frauenanteil in %
<b>B+W</b>	46	6	13,0
<b>E+I</b>	40	4	10,0
<b>M+I</b>	32	7	21,8
<b>M+V</b>	37	10	27,0
<b>Intern. Office</b>	10	6	60,0
<b>Sprachzentrum</b>	25	18	72,0
<b>Zentrum Physik</b>	1	1	100
<b>Career Center</b>	1	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>192</b>	<b>52</b>	<b>27,08</b>

**Tabelle 5** Lehrbeauftragte nach Fakultäten aufgeschlüsselt (Stand: 31.12.2015)

Zur Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifizierungsstufen siehe **Anlage 1**.

## 2. Anteile der Frauen in den Berufungsverfahren

Die Anzahl der Berufungsverfahren ist nach den Ausbaumaßnahmen Hochschule 2012 deutlich gesunken. Erfolgen im Jahr 2010 noch 19 Berufungsverfahren, konnten im Jahr 2015 noch fünf Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen werden. (**Anlage 2**)

Im vorangegangenen Planungszeitraum 2011 bis 2015 betrug der Frauenanteil unter den Bewerbenden durchschnittlich 10,7 % (2007 bis 2011 12,6 %). Sieben Frauen, das entspricht neun %, kamen auf einen Listenplatz (20,5 %); von diesen wurde 6 Frauen (15,8 %) ein Ruf erteilt (19,4 %).

War der %satz der eingeladenen Bewerberinnen und der Frauen auf Listenplätzen bis zum Jahr 2012 signifikant höher als der der Bewerberinnen, so ist der Trend in den Jahren 2013 bis 2015 weniger positiv. Im Jahr 2014 wurde bei elf Ruferteilungen keine Frau berücksichtigt.

Der Nachweis praktischer Berufserfahrung außerhalb der Wissenschaften, der für die Erlangung einer Professur an HA-Wen notwendig ist, stellt die Hochschulen bei der Einstellung von Professorinnen und Professoren vor große Probleme.

Frauen erfüllen diese Voraussetzung seltener: Ihr Karriereverlauf weist oft Brüche auf, da sie immer noch häufig für Kinder und Familie zuständig sind und sich weniger um einen stringenten beruflichen Aufstieg kümmern. Sie erreichen seltener Führungspositionen als ihre männlichen Kollegen und eine mit Publikationen verbundene Forschungsarbeit spielt in ihrer wissenschaftlichen Karriere eine untergeordnetere Rolle.

## 3. Frauen in Hochschulorganen und Hochschulgremien

In den Hochschulgremien sind Mitglieder entweder kraft Amtes bestellt oder werden gewählt. Im letzten Berichtszeitraum waren vier der elf Mitglieder und damit 36 % des Hochschulrats Frauen. Ende 2015 hat sich das Verhältnis verbessert: Inzwischen ist das Gremium mit sechs Männern und fünf Frauen nahezu paritätisch besetzt. Dagegen hat sich die Frauenquote im Senat nicht erhöht: Insgesamt gibt es aktuell vier Senatorinnen, das entspricht 18,2 %. Von den 22 Mitgliedern im Senat werden zwölf gewählt. Zehn Mitglieder sind kraft Amtes im Senat vertreten. Im Kuratorium der Hochschule sind 17 Männer und zwei Frauen vertreten.

In der Fakultätsleitung Maschinenbau und Verfahrenstechnik ist eine Professorin vertreten, ebenso in der Fakultät Medien und Informationswesen. In der Fakultätsleitung Elektrotechnik und Informationstechnik und in der Fakultät Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen sind keine Frauen vertreten. Das macht insgesamt einen Frauenanteil

von 20 % bezogen auf alle Fakultätsleitungen. Unter den Ehrenbürgern, Ehrenmitgliedern und Honorarprofessoren sind keine Frauen vertreten; es gibt elf Ehrensensoren und eine -senatorin.

Alle Stellen der verschiedenen Führungsebenen der Hochschule sind aktuell (Stand: 12/2015) mit Männern besetzt. Das betrifft das Rektorat (4 Männer), die Fakultätsvorstände (4 Männer), die Leiter der Hochschuleinrichtungen und Institute (12 Männer) und den Kanzler. Allein auf Abteilungsleiterbene findet sich eine Frau bei insgesamt vier Abteilungsleiter/innen.

Vergleiche hierzu **Anlage 3**: Frauen in Hochschulorganen und -gremien

## 4. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Die erfolgreichen Re-Auditierungen im Jahr 2012 und 2016 zur familiengerechten Hochschule und die weiterhin große Bedeutung der Themenbereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit haben zu einer erhöhten themenbezogenen Sensibilisierung der gesamten Hochschule geführt. Nach der Re-Auditierung im Jahr 2016 ist die Hochschule in die Konsolidierungsphase eingetreten und hat sich neue Schwerpunkte im Bereich Personalentwicklung und Führung gesetzt.

Die Ferien-KITA „Sommersprosse“, die seit 2007 für die Kinder von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den Ferienzeiten betrieben wird, konnte sich etablieren und wird rege nachgefragt. Seit 2013 werden dort in den Oster-, Pfingst-, Sommer- und Herbstferien zwischen 22 und 32 Kinder betreut. Ein Familienzimmer gibt es jetzt nicht nur am Standort Offenburg sondern seit Februar 2014 auch am Standort Gengenbach.

Telearbeitsplätze wurden als alternierende Telearbeit im Februar 2008 erstmalig an der Hochschule Offenburg eingerichtet. Bereits 2011 waren es 19 Mitarbeiter/innen, die diese Möglichkeit in Anspruch nahmen. Im Rahmen der Re-Auditierung der Hochschule Offenburg als „familiengerechte Hochschule“ 2012 war es ein zentrales Anliegen, den Prozess zur Beantragung der alternierenden Telearbeit zu vereinfachen und insbesondere den Stellenwert der Notwendigkeit einer persönlichen Begründung zu reduzieren. Ende 2013 nutzen bereits 38 Mitarbeiter/innen diese Möglichkeit, davon 13 Mitarbeiter und 25 Mitarbeiterinnen, Ende 2015 waren es 46 Mitarbeiter/innen, 27 Frauen und 19 Männer.

## II. Gleichstellungsziele für den Planungszeitraum

### 1. Strategische Ziele:

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.

### 2. Quantitative Ziele:

#### 2.1. Erhöhung der Frauenanteile – Studierende

Im WS 2015/16 lag der Frauenanteil der Studierenden bei 25,3 %. Ziel bis 2021: 27 %

#### 2.2. Erhöhung der Frauenanteile – Professuren und Lehrbeauftragte

Eine Erhöhung des Professorinnenanteils von aktuell 13,8 auf 16,6 %. Die bisherigen Maßnahmen zur Akquise von potenziellen Professorinnen sollen weiter ausgebaut und Frauen verstärkt über Netzwerke informiert und direkt kontaktiert werden. Der Anteil neuberufener Professorinnen soll 2021 30 % erreichen. Eine Erhöhung der Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten von aktuell 27,08 auf 30 %.

#### 2.3. Erhöhung der Frauenanteile – akademische Mitarbeiterinnen

Eine Erhöhung der Frauenanteile bei den akademischen Mitarbeitern von aktuell 29,0 % auf 33 %.

Eine weitere Erhöhung der Frauenanteile im akademischen Bereich im Planungszeitraum ist abhängig von Stellenzuweisungen der Landesregierung künftigen Drittmittelprojekten und daher nicht konkret planbar (**Anlage 5**).

#### 2.4. Erhöhung der Frauenanteile – Hochschulorgane und Hochschulgremien

Eine Verbesserung der Genderbalance im Rektorat ist in 2017 im Rahmen der Neuordnung der Ressortaufteilung der Prorektor/innen vorgesehen.

### 2.5. Erhöhung der Frauenanteile Führungspositionen in Verwaltung und Technik

Die Hochschule Offenburg strebt an, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen deutlich erhöht wird.

## III. Umsetzungsstrategie im Planungszeitraum

### 1. Maßnahmen zur strategischen Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule Offenburg

Neben verschiedenen Einzelmaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung gehört die institutionelle und strukturelle Verankerung der Ziele der Gleichstellung zu den entscheidenden Maßnahmen, um den Anteil der Frauen an der Hochschule Offenburg zu erhöhen. Diese institutionelle und strukturelle Verankerung betrifft die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten, das Procedere bei Berufungsverfahren und bei Einstellungsverfahren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Strukturelles Problem der Gleichstellung der Hochschule sind die auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bzw. von Projektfinanzierungen zeitlich befristete Stellen, die in den Fakultäten aber auch in der Verwaltung überproportional vertreten sind und die Lebensplanung insbesondere der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen erschweren. Nur neun der insgesamt 123 Stellen (VZÄ) sind entfristet. Von Befristungen sind Frauen überproportional betroffen. Nur zwei haben eine unbefristete Stelle, das entspricht 23 %.

Um die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse insgesamt besser im Blick zu haben und bei Fehlentwicklungen schneller gegensteuern zu können, ist ein umfassenderes Gendermonitoring notwendig, so wie es im Hochschulfinanzierungsvertrag (Abschnitt III.1) festgehalten ist oder wie es auch die Expertenkommission Ingenieurwissenschaften@BW2025 empfiehlt. Um die Gleichstellungspolitik in der Hochschule zu stärken und strukturell verankern zu können, soll die Stelle der Gleichstellungsreferent/in langfristig wieder auf mindestens 50 % erhöht werden. Ein Gendermonitoring lässt sich angesichts der knappen personellen Ressourcen momentan nur unter Nutzung der Synergien mit den hochschulweiten Datenanalysen des QM und des Projekts Datendashboard umsetzen.

## MAßNAHMEN:

- » Weiterentwicklung des genderorientierten Qualitätsmanagements: Jährliches Daten-Monitoring über die Repräsentanz von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Entwicklung von gleichstellungspolitischen Zielvereinbarungen mit den Fakultäten; Überprüfung der Zielvereinbarungen.
- » Integration der Gleichstellung in die QM-Gremien der Hochschule, Rückkoppelung des QM mit dem Gleichstellungsplan.
- » Ausbau des Dashboards bezüglich genderorientierter Parameter (Studienanfänger/innenquote, Absolvent/innenquote,...).
- » Zur Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung: Freistellung der Chancengleichheitsbeauftragten mit 20 % einer Vollzeitstelle (analog zum ChancenG).
- » Langfristige Erweiterung des Stellenumfangs der Gleichstellungsreferentin auf mindestens 50 %.

## MAßNAHMEN:

- » Qualitätssicherung beim Berufungsprozess : Überarbeitung des Berufungsleitfadens. Die Recherche nach geeigneten Kandidatinnen über Datenbanken oder Berufsverbände wird ein zwingender Bestandteil des Berufungsprozesses, um so den Frauenanteil bei Bewerbungen auf Professuren zu erhöhen (Orientierung an LAKOF: Checkliste zur aktiven Rekrutierung von Frauen auf ausgeschriebenen Professuren an HAW und der DHBW).
- » Innerhalb der Berufungskommission wird ein Mitglied oder eine Unterarbeitsgruppe bestimmt, deren Aufgabe es ist, Frauen mit guten Berufungschancen ausfindig zu machen. Die proaktive Suche soll in einem hochschulweit einheitlichen Formular dokumentiert werden.
- » Die Funktionsbeschreibung, der Ausschreibungstext und die Profilanforderung bei Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, dass ein möglichst großer Bewerberinnenpool angesprochen wird.

## 2. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile

### 2.1. Erhöhung der Frauenanteile bei Professuren

Die statistischen Daten zeigen, dass Frauen bei den Professuren deutlich unterrepräsentiert sind. Ursache ist vor allem die traditionell technisch orientierte Ausrichtung der Hochschule. Nur wenige Frauen studieren technische Fächer, was dazu führt, dass auf dem Arbeitsmarkt wenige Frauen im Ingenieurbereich vertreten sind. Dazu kommt, dass es schwierig ist, Frauen, die in diesem Bereich erfolgreich arbeiten, zu einer Bewerbung auf eine – in der Regel – schlechter bezahlte Professur zu bewegen. Frauen wiederum, die eine akademische Karriere verfolgen, streben eine Laufbahn im universitären Bereich an. Diese Umstände drücken sich ganz konkret in den geringen Bewerberinnenzahlen für Professuren an der Hochschule Offenburg aus.

Insgesamt haben die bisherigen Maßnahmen – wie zum Beispiel die Aufforderung, potenzielle Bewerberinnen direkt anzusprechen – keinen nachhaltigen Effekt zur Erhöhung des Frauenanteils unter der Professorenschaft erzielt: Der Frauenanteil ist zwischen 2010 und 2015 nur um 2,5 %punkte gestiegen. Vor diesem Hintergrund muss die Ansprache von Frauen systematisiert und in das Bewerbungsverfahren verbindlich integriert werden. Die Besetzung von Professuren im MINT-Bereich wird nichtsdestotrotz schwierig bleiben. Vor diesem Hintergrund wird die Zielvorgabe des letzten Planungszeitraums – 17,7 % Professorinnen – auf 16,6 % herabgesetzt. **(Anlage 4)**

### 2.2. Erhöhung der Anteile von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und akademischen Mitarbeiterinnen

Trotz der vielfältigen Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen u.a. durch das MINT-College oder das Career-Center ist die Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen seit dem letzten Berichtszeitraum prozentual gesunken: 2011 arbeiteten 28 (32,3 %) akademische Mitarbeiterinnen an der Hochschule, 2015 waren es 47 (29 %). Hier müssen gerade die Fakultäten der Hochschule verstärkte Anstrengungen unternehmen, um dieser Tendenz entgegenzuwirken.

Der Karriereweg „Promotion“ lässt sich an der Hochschule zunehmend verwirklichen. Inzwischen gibt es das zweite gemeinsame Promotionskolleg „Dene“ mit der Universität Freiburg, 2016 startete das dritte Promotionskolleg in Zusammenarbeit mit dem Karlsruher Institut für Technologie. Zurzeit promovieren 13,1 % Frauen an der Hochschule (33 Männer und fünf Frauen - Stand 12/2015).

Die Zahl der Promovendinnen entspricht bisher nicht der Zahl der Absolventinnen, die bei rund 25 % liegt (104 Absolventinnen, 494 Absolventen im WS 2014/15). Um das strategische Ziel zu erreichen, hervorragende Absolventinnen an sich zu binden und einen Pool für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Promovendinnen, Lehrbeauftragte oder letztlich auch für genügend Bewerberinnen auf Professuren zu schaffen, müssen grundlegende Maßnahmen ergriffen werden, um auch hier den Frauenanteil zu erhöhen. Diese Maßnahmen lassen sich zum Teil nur auf Bundes- bzw. Lan-

desebene umsetzen – zu nennen wäre hier das allgemeine Promotionsrecht für Hochschulen, die forschungsstark sind. Darüber hinaus muss auf Hochschulebene der Prozess der Einstellung von akademischen Mitarbeiter/innen transparenter gestaltet werden. **(Anlage 6)**

Verschiedene Gruppierungen, wie zum Beispiel die Hochschulrektorenkonferenz, der Wissenschaftsrat oder die Hochschulallianz für den Mittelstand (siehe: Positionspapier der Hochschulallianz für den Mittelstand zur Ausgestaltung des Zukunftspakts für den wissenschaftlichen Nachwuchs – Modell eines „Professional Tenure Tracks“) haben Empfehlungen zu Karrierewegen und –zielen an Hochschulen ausgearbeitet. Ziel der Initiativen ist es, eine dauerhafte Bindung des wissenschaftlichen Nachwuchses an die Hochschulen im Anschluss an den Master zu gewährleisten. Dazu soll u. a. ein modifiziertes „Tenure-Track-Modell“ entwickelt werden, das die Arbeit an der Hochschule und im Betrieb kombiniert. Auch die Hochschule Offenburg hat Interesse, sich an einem solchen Modell zu beteiligen.

### MAßNAHMEN:

- » Rekrutierung von Frauen für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Bei Stellenbesetzungen als studentische Hilfskräfte, bei Stipendien, Promotionen und Lehraufträgen sollen Professor/innen qualifizierte Frauen ansprechen und auf zu besetzende Stellen hinweisen. Die Frauenanteile insbesondere bei wissenschaftlicher Mitarbeit, bei Promotionen und Stipendien sollten langfristig dem Absolventinnenanteil im jeweiligen Studiengang entsprechen.
- » Mehr Transparenz bei Stellenausschreibungen: Auch interne Ausschreibung werden generell im Intranet veröffentlicht. In Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen soll das Gremium für die Personalauswahlgespräche soweit möglich zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden.
- » Neue Modelle der Nachwuchsförderung, wie z. B. das Modell „Professional Tenure Track“ der Hochschulallianz für den Mittelstand, werden geprüft und bei Eignung von der Hochschule übernommen.
- » Aufbau einer „Graduate Academy“ (Arbeitstitel) mit besonderen Aktivitäten für Frauen (Spezifische Workshop-Angebote in Zusammenarbeit mit dem Career Center, Promovendinnen-Treffen, „Promovendinnen treffen Masterandinnen“)
- » Erörterung der Möglichkeit eines nachhaltigen Mentoringprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen

### 2.3. Erhöhung der Anteile von Frauen bei den Lehraufträgen

Insgesamt stieg die Frauenquote bei den Lehraufträgen von 21,2 (2010) auf 27,08 %. Der Frauenanteil bei den Lehrauftragten ist im Bereich des Sprachenzentrums (72 %) und des International Center (60 %) besonders hoch. Um auch in den Fakultäten und Einrichtungen mit einem traditionell geringen Frauenanteil die Zahl der weiblichen Lehrauftragten zu erhöhen, soll verstärkt das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm beworben werden. Bei den Anträgen, die von der Hochschule seit 2007 gestellt werden, ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Die Ursache könnte darin bestehen, dass die Antragsvoraussetzungen verschärft wurden und in der Regel nur noch Frauen mit Promotionsvorhaben Zugang zu dem Programm haben. Für viele Frauen ist ein Lehrauftrag finanziell sowie im Sinne der Reputation nicht attraktiv. Nichtsdestotrotz sollte es zukünftig gelingen, die Nutzungsquote auf das in der Vergangenheit erreichte Niveau zurückzuführen. **(Anlage 7)**

### MAßNAHMEN:

- » Gezielte Informationsweitergaben an Studentinnen und Absolventinnen (z. B. Einladungen zu den Info-Abenden der Lakof) über die Netzwerke.
- » Information der Professorenschaft über die Möglichkeiten des Mathilde-Planck-Programms durch die Dekane.
- » Aufforderung zur Antragsstellung zum Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm durch das Rektorat.
- » Prüfung der rechtlichen Möglichkeiten und Voraussetzungen in Fällen von Krankheit oder Familienverpflichtungen Vertretungsprofessuren einzurichten.

### 2.4. Erhöhung der Studentinnenanteile insbesondere in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen

Bei der Entwicklung der Studentinnenzahlen ist positiv zu vermerken, dass die Frauenquote bei den Studentinnen am 31.12.2015 bei 25,3 % lag und bei den Masterstudiengängen sogar auf 26,3 % anstieg. Vor dem Hintergrund, dass hochschulübergreifend die Studentinnenquote bei über 50 % liegt, müssen HAWen jedoch weiterhin besondere Anstrengungen unternehmen, um MINT-Studiengänge für junge Frauen attraktiv zu machen.

Die Hochschule Offenburg versucht auch in Zukunft, mit spezifischen Angeboten der geschlechtstypischen Studienfachwahl entgegenzuwirken. Das betrifft Angebote wie Schnuppertage für Mädchenklassen, die Summer University, Girls´ Days und die Girls´ Day Akademie. Gute Erfahrungen wurden mit dem verstärkten Einsatz von Studentinnen

als Ansprechpartnerinnen auf Berufsinformationsmessen gemacht. Aus diesen Erfahrungen heraus wurde 2014 das Projekt „MINT Girls“ initiiert, bei dem Studentinnen der Hochschule an Schulen über die eigene Vita und über das Studium an der Hochschule berichten und damit als Role Model in technischen „Männerdomänen“ wirken.

Die Hochschule Offenburg verfolgt zudem das Ziel, einzelne Studiengänge für Frauen inhaltlich ansprechender zu gestalten. Frauen sind in der Fakultät Elektrotechnik und Informationswesen stark unterrepräsentiert. Mit „Medizintechnik“, „Wirtschaftsinformatik“ oder Studiengängen mit Lehramtsbefähigung bietet diese Fakultät besonders frauenaffine Studiengänge an. In der Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik ist der neue Studiengang Biomechanik und Angewandte Biomechanik für Frauen besonders attraktiv.

### MAßNAHMEN:

- » Veranstaltungen für Schülerinnen wie Girls´ Day, MINT Girls oder Girls´ Day Akademie werden fortgeführt.
- » Es werden bevorzugt weibliche „Role Models“ an Schulen, Messen, Vorträgen eingesetzt.
- » Bei der Einführung neuer Studiengänge oder bei der Konsolidierung wird weiterhin darauf geachtet, dass sie gesellschaftlich relevante bzw. internationale Schwerpunkte (Umwelt/Gesundheit/ Ernährung) setzen und damit insbesondere junge Frauen ansprechen.
- » Entwicklung neuer Marketingmaßnahmen, um insbesondere junge Frauen anzusprechen.

### 2.5. Erhöhung der Frauenanteile in Verwaltung und Technik in Führungspositionen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Das Ziel die Unterrepräsentanz von Frauen weiter abzubauen wird auch künftig weiterverfolgt. Eine Unterrepräsentanz ist auf der Grundlage des Datenmaterials in den jeweils höheren Entgeltgruppen des mittleren, höheren und gehobenen Diensts klar erkennbar. Vor diesem Hintergrund werden Frauen bei frei werdenden Stellen mit Unterrepräsentanz bei gleicher Eignung weiterhin vorrangig berücksichtigt. Frauen sind von befristeten Arbeitsverhältnisse besonders betroffen; Befristungen werden im Rahmen der finanziellen und rechtlichen Möglichkeiten signifikant verringert.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in den letzten Jahren stark in den Fokus der Hochschule gestellt und mit vielen erfolgreichen Maßnahmen verbessert. Diese Maßnahmen sollen auch weiterhin gefördert werden. Darüber hinaus trägt die Hochschule auch der wachsenden Di-

versität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung. Die Religionszugehörigkeit, ausländische Wurzeln der Herkunftsfamilie oder Lebensalter dürfen bei einer Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten genauso wenig als Argument gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber verwendet werden wie die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, die Reduzierung der Arbeitszeit oder zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftige Angehörigen.

### MAßNAHMEN:

- » Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig noch vor dem Personalrat beteiligt. Das bedeutet, sie wird von den Personalverantwortlichen so früh kontaktiert, dass sie an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann.
- » In Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen soll das Gremium für die Personalauswahlgespräche soweit möglich zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat das Recht, an den Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.
- » Bei Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind Frauen so lange gezielt zu berücksichtigen, bis die in den in Frage kommenden Entgeltgruppen zu gleichen Teilen von Frauen und Männern vertreten sind.
- » In der Beurteilung der Qualifikation werden alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung umfassend bewertet. Sind Sozialkompetenzen sowie Kommunikations-, Team- und Organisationsfähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung, werden diese Qualifikationen auch berücksichtigt.
- » Vorgesetzte sollen insbesondere Frauen gezielt ansprechen und ermutigen, an Weiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Frauen gezielt angesprochen und motiviert. Es werden Führungsleitlinien entwickelt, die Maßnahmen zur Herstellung von Gendergerechtigkeit auf allen Organisationsebenen benennen.

## 2.6. Erhöhung der Frauenanteile in Hochschulorganen und -gremien

Mit dem neuen LHG haben sich die Einflussmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten auf die Zusammensetzung der Hochschulgremien erhöht. So wird sie an der Hochschule Offenburg bei der Wahl eines hauptamtlichen Rektoratsmitglieds gemäß §4 Absatz 3 Satz 8 LHG bzw. der Grundordnung von der Findungskommission beratend hinzugezogen. Sie hat kein eigenes Stimmrecht, wirkt jedoch an der Stellenausschreibung mit und nimmt an allen Vorstellungsgesprächen und Sitzungen der Findungskommission teil.

Auch bei der Zusammensetzung des Hochschulrats hat die Findungskommission die Gleichstellungsbeauftragte bei der Auswahl beratend heranzuziehen, sie hat so Einfluss auf seine Zusammensetzung. Laut § 20 Absatz 4 LHG. (Satz 3) müssen 40 % der Mitglieder Frauen sein.

Der Senat setzt sich aus Mitgliedern, die zum Teil kraft Amtes in dem Gremium sind oder gewählt werden. Die Mitglieder für das Kuratorium werden vom Rektorat vorgeschlagen.

### MAßNAHMEN:

- » Die Hochschule Offenburg setzt sich zum Ziel, den Anteil der Frauen in sämtlichen Gremien zu erhöhen, um gewährleisten zu können, dass hochschulpolitische Entscheidungen geschlechtergerecht getroffen werden. Sie wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiterhin darauf hinarbeiten, dass sich genügend Frauen bei Wahlen aufstellen lassen und dafür Sorge tragen, dass geeignete Frauen für die Besetzung von Positionen im Kuratorium und im Rektorat gesucht werden.
- » Die aktive Ansprache von Frauen für Wahlämter v. a. durch das Rektorat wird in die wahlvorbereitenden Routinen integriert. Frauen werden durch eine gemeinsame Mail des Rektorats und der Gleichstellungsbeauftragten aufgefordert, sich für Ämter in Gremien und Leitungsfunktionen zu bewerben bzw. für Wahlen aufstellen zu lassen.
- » Haben Professorinnen und Professoren durch aktive Gremienarbeit, die weit über das gesetzliche Maß als Dienstaufgabe hinausgeht, eine signifikante Mehrbelastung, sollen auf Antrag finanzielle Mittel (beispielsweise für Lehraufträge) für Entlastung sorgen. Damit soll vermieden werden, dass Professorinnen Nachteile haben, wenn sie aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen im Kollegium überdurchschnittlich häufig in Gremien repräsentiert sind, um für eine Genderausgewogenheit zu sorgen.

## 3. Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Hochschule Offenburg ist sehr daran interessiert, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Inzwischen haben sich die Dienstvereinbarungen für **flexible und familienfreundliche Arbeitszeitregelungen** sowie **zur alternierenden Telearbeit** fest etabliert und bilden eine Grundlage der hohen Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, wie auch die Mitarbeiterbefragung 2016 belegt.

Im Rahmen der dritten Re-Auditierung zur familienfreundlichen Hochschule 2016 wurden die Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele familiengerechter Studienbedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden kontinuierlich umgesetzt und erhöhen dadurch die Attraktivität der Hochschule als Studien- und Arbeitsort.

Im Planungszeitraum 2017–2021 sollen die **fortlaufenden Maßnahmen** aus dem vorangegangenen Planungszeitraum und aus dem Audit weitergeführt werden (s. Homepage der Hochschule Offenburg [www.hs-offenburg.de/audit](http://www.hs-offenburg.de/audit)).

### MAßNAHMEN:

- » Weiterführung der themenspezifische Informations- und Kommunikationspolitik.
- » Die Weiterentwicklung von familienfreundlichen Lehr- und Lernformen (E-Learningangebote).
- » Etablierung systematischer Nachwuchsförderung und Personalentwicklung – Entwicklung einer „Leitlinie über Führung und Zusammenarbeit“ und die systematische Personalentwicklung in den Fakultäten (Pilot Fakultät B+W).

## ANLAGEN

**Anlage 1 - Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen (Stichtag 31.12. eines Jahres)**

Qualifizierungsstufe	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Studierende</b>					
- Gesamt	3750	4066	4312	4489	4542
- Anzahl Frauen	853	961	1072	1117	1147
- in %	22,70 %	23,60 %	24,90 %	24,90 %	25,30 %
<b>Absolventinnen</b>					
- Gesamt	312	383	402	477	490
- Anzahl Frauen	78	84	113	104	99
- in %	25,00 %	21,90 %	28,10 %	21,80 %	20,2 %
<b>Promotionen</b>					
- Gesamt	18	18	22	25	35
- Anzahl Frauen	3	3	3	3	5
- in %	17 %	17 %	14 %	12 %	14 %
<b>Akademische Mitarbeiterinnen</b>					
- Gesamt	91	123	138	147	162
- Anzahl Frauen	28	34	39	48	47
- in %	30,80 %	27,60 %	28,30 %	32,70 %	29,00 %
<b>Professorinnen</b>					
- Gesamt	109	118	122	125	130
- Anzahl Frauen	13	17	18	18	18
- in %	11,90 %	14,40 %	14,80 %	14,40 %	13,80 %

**Anlage 2: Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren**

Fakultät	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2012								Ruferteilung im Jahr 2012			
	Gesamtzahl				Darunter: Auf Listenplätzen				Insgesamt	Männer	Frauen	In %
	Insgesamt	Männer	Frauen	In %	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt				
		Absolut	Absolut			In %	Absolut		Absolut	In %		
<b>B+W</b>	81	72	9	11,11	16	14	2	12,50	7	5	2	28,57
<b>E+I</b>	39	35	4	10,26	4	3	1	25,00	2	1	1	50,00
<b>M+I</b>	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>M+V</b>	40	37	3	7,50	8	7	1	12,50	4	3	1	25,00
<b>Gesamt</b>	<b>160</b>	<b>144</b>	<b>16</b>	<b>10,00</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>14,29</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>30,77</b>

Fakultät	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2013								Ruferteilung im Jahr 2013			
	Gesamtzahl				Darunter: Auf Listenplätzen				Insgesamt	Männer	Frauen	In %
	Insgesamt	Männer	Frauen	In %	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt				
		Absolut	Absolut			In %	Absolut		Absolut	In %		
<b>B+W</b>	55	48	7	12,73	9	9	0	0,00	4	4	0	0,00
<b>E+I</b>	41	38	3	7,32	3	2	1	33,33	1	0	1	100,00
<b>M+I</b>	21	18	3	14,29	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00
<b>M+V</b>	17	14	3	17,65	6	6	0	0,00	3	3	0	0,00
<b>Gesamt</b>	<b>134</b>	<b>118</b>	<b>16</b>	<b>11,94</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>5,26</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>11,11</b>

Fakultät	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2014								Ruferteilung im Jahr 2014			
	Gesamtzahl				Darunter: Auf Listenplätzen				Insgesamt	Männer	Frauen	In %
	Insgesamt	Männer	Frauen	In %	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt				
		Absolut	Absolut			In %	Absolut		Absolut	In %		
<b>B+W</b>	112	99	13	11,61	8	7	1	12,50	4	4	0	0,00
<b>E+I</b>	33	31	2	6,06	7	7	0	0,00	4	4	0	0,00
<b>M+I</b>	34	24	10	29,41	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00
<b>M+V</b>	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
<b>Gesamt</b>	<b>179</b>	<b>154</b>	<b>25</b>	<b>13,97</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>5,56</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

**Anlage 3: Frauen in Hochschulorganen und -gremien**

Hochschulgremium	Derzeitiger Stand	
	Männer	Frauen
<b>Vorstand</b> <i>(Amtszeit 1.9.2015 bis 31.9.2018)</i>	1	0
<b>Senat</b> <i>(Amtszeit 6 Jahre)</i>	1	0
<b>Aufsichtsrat</b> <i>(Amtszeit 3 Jahre)</i>	1	0
<b>Kuratorium</b>	1	
<b>Fakultätsvorstand</b> <i>(Dekan / Dekanin, Amtszeit 4 Jahre)</i>	4	0

Hochschulgremium	Derzeitiger Stand	
	Männer	Frauen
<b>Vorstand</b> <i>(Amtszeit Rektor 6 bis 8 Jahre, Prorektoren 3 bis 4 Jahre)</i>	5	0
<b>Senat</b> <i>(Amtszeit nichtstudentische Wahlmitglieder 4 Jahre, studentische Mitglieder 1 Jahr)</i>	18	4
<b>Hochschulrat</b> <i>(Amtszeit 3 Jahre)</i>	6	5
<b>Kuratorium</b>	17	2
<b>Fakultätsleitungen</b> <i>(Dekan/in, Prodekan/in, Studiendekan/in)</i>	10	2

**Anlage 4\_1: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den Professuren (Teil 1) - 1.1.3 Professorinnen**

Fakultät (1)	Stellenbestand (unter Angabe der Besoldungsgruppe) (Stand: 31.12.2015) (2)	Davon besetzt (3)	Davon besetzt mit Frauen (4)	Frauenanteil in % (4)/(3)
<b>B+W</b>	37	34	5	14,7
<b>C2</b>	2	2	2	100,0
<b>C3</b>	3	3	0	0
<b>W2</b>	28	26	3	11,54
<b>W3</b>	4	3	0	0
<b>E+I</b>	34	30	3	10,0
<b>C2</b>	0	0	0	0
<b>C3</b>	5	5	0	0
<b>W2</b>	26	23	3	13,04
<b>W3</b>	3	2	0	0
<b>M+V</b>	45	41	5	12,19
<b>C2</b>	4	4	1	25
<b>C3</b>	13	13	0	0
<b>W2</b>	24	22	4	18,18
<b>W3</b>	4	2	0	0
<b>M+I</b>	25	25	6	25,0
<b>C2</b>	4	4	2	33,92
<b>C3</b>	0	0	0	0
<b>W2</b>	19	19	4	26,67
<b>W3</b>	2	2	0	0
<b>Gesamt</b>	141	130	18	13,84

**Anlage 4\_2: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den Professuren (Teil 2)**

**(Stichtag 31.12.2016)**

Fakultät (1)	Unbesetzte Stellen (2)	Im Planungs- zeitraum freiwer- dende Stellen (3)	Davon bisher be- setzt mit Frauen (4)	Davon wieder zu besetzen (5)=(2)+(3)	Zusätzliche Stellen (6)
<b>B+W</b>	3	0	0	3	0
<b>E+I</b>	2	3	1	5	0
<b>M+V</b>	2	2	0	4	0
<b>M+I</b>	1	0	0	1	0
<b>Gesamt (theoretisch)</b>	8	5	1	13	0

Fakultät (1)	Summe neu zu be- setzende Stellen (7)=(5)+(6)	Ziel: davon Frauen (8)	Stellen insge- samt (zum Ende des Planungs-zeitraums) (9)	Davon Frauen (10)	Ziel: neuer Frauenan- teil in % (11)=(10)/(9)*100
<b>B+W</b>	3	1	33	5	15,1
<b>E+I</b>	5	1	29	4	13,7
<b>M+V</b>	4	1	43	6	13,9
<b>M+I</b>	1	1	23	6	26,0
<b>Gesamt (theoretisch)</b>	13	4	128	21	16,4

**Anlage 5a: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den akademischen Mitarbeitern und akademischen Mitarbeiterinnen (ohne Drittmittelprojekte nach Vollzeitäquivalenz)** – Zählung nach Personen (Head Count) + Zählung nach Vollzeitäquivalenten

Fakultät Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Anzahl akademischer Mitarbeiter/innen VZÄ (Stand: 31.12.2015)	Davon Frauen VZÄ	Frauenanteil in % VZÄ	Im Planungszeitraum ausscheidende Mitarbeiter/innen (be- fristete Verträge) VZÄ
<b>B+W</b>	10,5	4,5	42,8 %	9,5
<b>E+I</b>	23,0	2,9	12,6 %	21,5
<b>M+I</b>	12,8	2,3	17,9 %	11,8
<b>M+V</b>	26,2	2,5	9,5 %	23,7
<b>Gesamt</b>	72,5	12,2	16,8 %	66,5

Fakultät Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Zusätzliche akademische Mitarbeiter/innen	Summe der im Planungszeitraum neu hinzu kommenden Mitarbeiter/innen	Stellen insgesamt	Ziel: Davon Frauen	Ziel: Neuer Frauenanteil in %
<b>B+W</b>					
<b>E+I</b>					
<b>M+I</b>					
<b>M+V</b>					
<b>Gesamt</b>					

Die Frauenanteile sind abhängig von Stellenzuweisungen der Landesregierung (Ausbau des Mittelbaus) und daher nicht planbar.

**Anlage 5b: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den akademischen Mitarbeitern und akademischen Mitarbeiterinnen (finanziert aus Haushaltsmittel & Drittmittel nach Vollzeitäquivalenz)** – Zählung nach Personen (Head Count) + Zählung nach Vollzeitäquivalenten

Fakultät	Anzahl akademischer Mitarbeiter/innen VZÄ (Stand: 31.12.2015)	Davon Frauen VZÄ	Frauenanteil in % VZÄ	Im Planungszeitraum ausscheidende Mitarbeiter/innen (befristete Verträge) VZÄ
<b>B+W</b>	0	0	0	0
<b>E+I</b>	0	0	0	0
<b>M+I</b>	1,5	0,5	33,3 %	0,5
<b>M+V</b>	1,8	1,0	55,5 %	1,0
<b>Gesamt</b>	3,3	1,5	45,4 %	1,5

Fakultät	Zusätzliche akademische Mitarbeiter/innen	Summe der im Planungszeitraum neu hinzu kommenden Mitarbeiter/innen	Stellen insgesamt	Ziel: Davon Frauen	Ziel: Neuer Frauenanteil in %
<b>B+W</b>					
<b>E+I</b>					
<b>M+I</b>					
<b>M+V</b>					
<b>Gesamt</b>					

Die Frauenanteile sind abhängig von Stellenzuweisungen der Landesregierung (Ausbau des Mittelbaus) und künftigen Drittmittelprojekten und daher nicht planbar.

**Anlage 5c: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den akademischen Mitarbeitern und akademischen Mitarbeiterinnen (nur Drittmittelprojekte nach Vollzeitäquivalenz)** – Zählung nach Personen (Head Count) + Zählung nach Vollzeitäquivalenten

Fakultät	Anzahl akademischer Mitarbeiter/innen VZÄ (Stand: 31.12.2015)	Davon Frauen VZÄ	Frauenanteil in % VZÄ	Im Planungszeitraum ausscheidende Mitarbeiter/innen (befristete Verträge) VZÄ
<b>B+W</b>	2,0	1,0	50 %	2,0
<b>E+I</b>	2,0	1,0	50 %	2,0
<b>M+I</b>	2,0	2,0	100 %	2,0
<b>M+V</b>	16,3	3,8	23,3 %	16,3
<b>Gesamt</b>	22,3	7,8	34,9 %	22,3

**Anlage 5c: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den akademischen Mitarbeitern und akademischen Mitarbeiterinnen (nur Drittmittelprojekte nach Vollzeitäquivalenz)** – Zählung nach Personen (Head Count) + Zählung nach Vollzeitäquivalenten

Fakultät	Zusätzliche akademische Mitarbeiter/innen	Summe der im Planungszeitraum neu hinzu kommenden Mitarbeiter/innen	Stellen insgesamt	Ziel: Davon Frauen	Ziel: Neuer Frauenanteil in %
<b>B+W</b>					
<b>E+I</b>					
<b>M+I</b>					
<b>M+V</b>					
<b>Gesamt</b>					

Die Frauenanteile sind abhängig von Stellenzuweisungen der Landesregierung (Ausbau des Mittelbaus) und künftigen Drittmittelprojekten und daher nicht planbar.

**Anlage 6a: Derzeitige und geplante Verteilung von befristeten und unbefristeten Stellen (lt. Stellenplan) (akademische Mitarbeiterinnen) | Derzeitige Verteilung (Stand: 31.12.2015) nur Haushaltsmittel ohne Drittmittel (VZÄ)**

Fakultät / Einrichtung	Anzahl akademische Mitarbeiter/-innen auf		Davon Männer auf unbefristeten Stellen		Davon Frauen auf unbefristeten Stellen	
	befristeten Stellen	unbefristeten Stellen	Anzahl	in %	Anzahl	in %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3)	(6)	(7) = (6)/(3)
<b>B+W</b>	2,0	1,0	50 %	2,0	2,0	2,0
<b>E+I</b>	2,0	1,0	50 %	2,0	2,0	2,0
<b>M+I</b>	2,0	2,0	100 %	2,0	2,0	2,0
<b>M+V</b>	16,3	3,8	23,3 %	16,3	16,3	16,3
<b>Gesamt</b>	22,3	7,8	34,9 %	22,3	22,3	22,3

**Geplante Verteilung (bis zum Ende des Planungszeitraums):**

Fakultät / Einrichtung	Anzahl akademische Mitarbeiter/-innen auf		Davon Männer auf unbefristeten Stellen		Davon Frauen auf unbefristeten Stellen	
	befristeten Stellen	unbefristeten Stellen	Anzahl	in %	Anzahl	in %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4)/(3)	(6)	(7) = (6)/(3)
<b>B+W</b>						
<b>E+I</b>						
<b>M+I</b>						
<b>M+V</b>						
<b>Gesamt</b>						

Die Frauenanteile sind abhängig von Stellenzuweisungen der Landesregierung (Ausbau des Mittelbaus) und daher nicht planbar.

**Anlage 6b: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den akademischen Mitarbeitern und akademischen Mitarbeiterinnen**

Fakultät / Einrichtung  (1)	Anzahl akademische Mitarbeiter/-innen auf		Davon Männer auf unbefristeten Stellen		Davon Frauen auf unbefristeten Stellen	
	befristeten Stellen (2)	unbefristeten Stellen (3)	Anzahl (4)	in % (5) = (4)/(3)	Anzahl (6)	in % (7) = (6)/(3)
<b>B+W</b>	0	0	0	0	0	0
<b>E+I</b>	0	0	0	0	0	0
<b>M+I</b>	1,5	0	0	0	0	0
<b>M+V</b>	1,8	0	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	3,3	0	0	0	0	0

Fakultät / Einrichtung  (1)	Anzahl akademische Mitarbeiter/-innen auf		Davon Männer auf unbefristeten Stellen		Davon Frauen auf unbefristeten Stellen	
	befristeten Stellen (2)	unbefristeten Stellen (3)	Anzahl (4)	in % (5) = (4)/(3)	Anzahl (6)	in % (7) = (6)/(3)

**B+W**

**E+I**

**M+I**

**M+V**

**Gesamt**

Die Frauenanteile sind abhängig von Stellenzuweisungen der Landesregierung (Ausbau des Mittelbaus) und künftigen Drittmittelprojekten und daher nicht planbar.

**Anlage 6c: Derzeitige und geplante Verteilung von befristeten und unbefristeten Stellen lt. Stellenplan (akademische Mitarbeiterinnen)**

Fakultät / Einrichtung	Anzahl akademische Mitarbeiter/-innen auf		Davon Männer auf unbefristeten Stellen		Davon Frauen auf unbefristeten Stellen	
	befristeten Stellen (2)	unbefristeten Stellen (3)	Anzahl (4)	in % (5) = (4)/(3)	Anzahl (6)	in % (7) = (6)/(3)
<b>B+W</b>	2,0	0	0	0	0	0
<b>E+I</b>	2,0	0	0	0	0	0
<b>M+I</b>	2,0	0	0	0	0	0
<b>M+V</b>	16,3	0	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	22,3	0	0	0	0	0

Fakultät / Einrichtung	Anzahl akademische Mitarbeiter/-innen auf		Davon Männer auf unbefristeten Stellen		Davon Frauen auf unbefristeten Stellen	
	befristeten Stellen (2)	unbefristeten Stellen (3)	Anzahl (4)	in % (5) = (4)/(3)	Anzahl (6)	in % (7) = (6)/(3)
<b>B+W</b>						
<b>E+I</b>						
<b>M+I</b>						
<b>M+V</b>						
<b>Gesamt</b>						

Die Frauenanteile sind abhängig von Stellenzuweisungen der Landesregierung (Ausbau des Mittelbaus) und künftigen Drittmittelprojekten und daher nicht planbar.

**Anlage 7: Derzeitige Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten nach Fakultäten aufgeschlüsselt (Stand 12/2015)**

Fakultät / Bereich	Anzahl Lehr- beauf- tragte	davon Frauen	Frauenanteil in %
<b>B + W</b>	46	6	13,00 %
<b>E + I</b>	40	4	10 %
<b>M + I</b>	32	7	21,80 %
<b>M + V</b>	37	10	27,00 %

  

<b>Intern. Office</b>	10	6	60,00 %
<b>Sprachenzentrum</b>	25	18	72,00 %
<b>Zentrum f. Physik</b>	1	1	100,00 %
<b>Career Center</b>	1	0	0 %
<b>Gesamt</b>	192	52	27,08 %

## **Anlage 8:**

# **CHANCENGLEICHHEITSPLAN**

Autorin: Dipl.-Ing. Renate Becker

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Grundlagen
  - 1.1 Rechtliche Grundlagen
  - 1.2 Chancengleichheitsplan
2. Beschäftigungsstruktur- und Entwicklung
  - 2.1 Entwicklungen des Frauenanteils nach Besoldungsgruppen
    - 2.1.1 Höherer Dienst
    - 2.1.2 Gehobener Dienst
    - 2.1.3 Mittlerer Dienst
    - 2.1.4 Einfacher Dienst
  - 2.2 Beschäftigte nach Beschäftigungsart
  - 2.3 Beschäftigte in Funktionsstellen
  - 2.4 Besetzungen von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
  - 2.5 Einstellungen in den unterrepräsentierten Bereichen
  - 2.6 Telearbeitsplätze
  - 2.7 Fortbildungen
  - 2.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - 2.9 Personalauswahl
  - 2.10 Beauftragte für Chancengleichheit
3. Stand zur Erreichung der Zielvorgaben
  - 3.1 Abbau der Unterrepräsentanz
  - 3.2 Abbau der befristeten Stellen
4. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz
5. Maßnahmen
  - 5.1 Personalauswahl
  - 5.2 Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
  - 5.3 Mitarbeiterentwicklung
  - 5.4 Befristungen

## **1. Grundlagen**

### **1.1 Rechtliche Grundlagen**

Seit dem 23.02.2016 ist das neue Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden Württemberg in Kraft. Ziele des Gesetzes sind weiterhin die Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst voranzubringen, die gleiche Teilhabe an Führungspositionen für Frauen anzustreben sowie bessere Rahmenbedingungen für Frauen und Männer zu schaffen, um Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren.

### **1.2 Chancengleichheitsplan**

Der Chancengleichheitsplan der Hochschule Offenburg wurde auf der Grundlage der §§ 5 und 6 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) sowie auf Grundlage des Landeshochschulgesetz in Baden Württemberg §§ 4 und 7 für die Dauer von 5 Jahren in enger Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet.

Der Chancengleichheitsplan basiert auf einer Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur des nichtwissenschaftlichen Personals der Hochschule Offenburg. Stichtag der Datenerhebung war 31.12.2015.

### **2. Beschäftigungsstruktur- und entwicklung**

Im nichtwissenschaftlichen Bereich waren am Stichtag 31.12.2015 156 Personen in der Hochschule beschäftigt. Damit ist die Beschäftigtenzahl seit 2010 um 26 % gestiegen.

Der Frauenanteil liegt bei durchschnittlich 58 %. Auffallend ist der Frauenanteil von 33 % im Höheren Dienst während im Einfachen Dienst drei Viertel der Stellen von Mitarbeiterinnen besetzt ist. Dies erklärt sich durch die, in beiden Gruppen insgesamt geringen Mitarbeitendenzahlen.

Wie in Tab. 1 ersichtlich sind mehr Frauen als Männer in Teilzeitarbeit und in befristeten Stellen tätig.

Der prozentuale Anteil der Frauen im nichttechnischen Dienst ist deutlich höher als im technischen Dienst.

### **2.1 Entwicklungen des Frauenanteils nach Besoldungsgruppen**

Durch die insgesamt geringen Mitarbeitenden-Zahlen im höheren Dienst, wirken sich kleine Veränderungen direkt und sehr stark in der statistischen Analyse aus und verursachen damit in der Zeitreihenbetrachtung erhebliche Schwankungen. Tabellen, die die Verteilung des Frauenanteils in den einzelnen Entgeltgruppen anzeigen, sind nachfolgend aufgeführt.

Tab. 1: Übersicht der Beschäftigtenzahl mit Frauenanteil am 31.12.2015

	Beschäftigte Absolute Zahlen			Anteil der Frauen in %		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Technischer Dienst	nichttechnischer Dienst
<b>Beschäftigte</b>	156	65	90	58	19	89
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	85	53	32	38	11	76
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	71	13	58	82	41	98
<b>Befristet Beschäftigte</b>	60	24	36	60	25	91
<b>Höherer Dienst</b>	3	2	1	33	0	33
<b>Gehobener Dienst</b>	66	33	33	50	21	79
<b>Mittlerer Dienst</b>	82	29	53	64	17	96
<b>Einfacher Dienst</b>	3	1	2	75	0	100
<b>Auszubildende</b>	2	1	1	50	0	100
<b>Beurlaubte</b>	3	0	3	100	0	100

Tab. 2: Entwicklung des Frauenanteils nach Laufbahngruppen und Beschäftigungsart

	Anteil der Frauen in %											
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit			Befristet		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Alle Beschäftigten</b>	58	55	58	60	41	38	48	75	82	77	62	60
<b>Höherer Dienst</b>	33	50	33	0	50	0	50	0	100	0	0	0
<b>Gehobener Dienst</b>	38	44	50	27	35	51	63	64	54	60	58	58
<b>Mittlerer Dienst</b>	68	71	64	35	57	30	94	83	98	86	81	65
<b>Einfacher Dienst</b>	67	50	75	0	41	0	100	67	67	100	67	67

Der Anteil der Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen konnte gesenkt werden. Trotzdem sind mehr Frauen als Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Der Frauenanteil an befristeten Arbeitsverhältnissen sinkt mit der Höhe der Besoldungsgruppe.

### 2.1.1 Höherer Dienst

Die Gesamtzahl der Beschäftigten im Höheren Dienst in Vollzeit hat sich seit 2010 nicht geändert. Im höheren Dienst ist in Teilzeit eine Frau tätig. Alle Stellen im höheren Dienst sind im nicht technischen Bereich angesiedelt. Im höheren Dienst gibt es eine befristete Stelle, die von einem Mann besetzt ist.

Tab. 3: Beamtinnen/Beamte/Beschäftigte im höheren Dienst in Vollzeit

<i>Beamtinnen/Beschäftigte im höheren Dienst in Vollzeit</i>						
<b>Entgeltgruppen</b>	Beschäftigte absolut in Vollzeit			% Anteil Frauen		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>insgesamt</b>	1	2	2	0	50	0
<b>A14/W2</b>	1	1	1	0	0	0
<b>E13</b>	0	1	1	0	100	0

Tab. 4: Beschäftigte im höheren Dienst in Teilzeit

<i>Beschäftigte im höheren Dienst in Teilzeit</i>						
<b>Entgeltgruppen</b>	Beschäftigte absolute Zahlen			% Anteil der Frauen		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>E13, E14/W2</b>	2	0	1	50	0	100

Tab. 5: Beschäftigte im höheren Dienst nach Beschäftigungsart

<i>Technischer Dienst</i>						
<b>Entgeltgruppen</b>	gesamt			% Anteil der Frauen		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>gesamt</b>	1	0	0	0	0	0
<b>A14</b>	0	0	0	0	0	0
<b>E13, E14/W2</b>	0	0	0	0	0	0

  

<i>Nichttechnischer Dienst</i>						
<b>Entgeltgruppen</b>	gesamt			% Anteil der Frauen		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>gesamt</b>	2	2	3	50	50	33
<b>A14</b>	1	1	1	0	0	0
<b>E13, E14/W2</b>	1	1	2	100	100	50

Tab. 6: Beamtinnen/Beamte/Beschäftigte im höheren Dienst befristet

<i>Beamtinnen/Beamte/Beschäftigte im höheren Dienst befristet</i>						
<b>Entgeltgruppe</b>	Insgesamt			% Anteil der Frauen		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>A14</b>	1	1	1	0	0	0
<b>E13, E14/W2</b>	1	0	0	0	0	0

### 2.1.2 Gehobener Dienst

#### *Beamte/Beamtinnen im gehobenen Dienst*

2010 waren drei Beamtinnen/Beamte in Vollzeit im gehobenen Dienst beschäftigt. 2015 ist die Zahl gesunken auf einen Beamten in Vollzeit.

2010 gab es keine Beamtinnen/Beamte im gehobenen Dienst in Teilzeit. 2015 sind zwei Beamtinnen in Teilzeit beschäftigt.

Es gibt zwei befristete Stellen bei den Beamten und Beamtinnen im gehobenen Dienst. Davon sind eine Beamtin und ein Beamter betroffen.

#### *Beschäftigte im gehobenen Dienst*

Seit 2010 ist die Gesamtzahl der Beschäftigten im gehobenen Dienst wie auch der Frauenanteil gestiegen.

Bei den Beschäftigten im gehobenen Dienst in Vollzeit hat sich der Frauenanteil von 38 % auf 50 % gesteigert.

Bei Aufschlüsselung der Entgeltgruppen zeigt sich, wie auch schon 2010, dass die Entgeltgruppen E12 und E13 in Vollzeit ausschließlich von Männern besetzt sind. In Teilzeit sind 30 % Frauen in der Entgeltgruppe E12 und E13 vertreten. Die Stellen der Entgeltgruppen E12 und E13 sind zu 100 % im technischen Bereich angesiedelt und zu 60 % befristet. Der Frauenanteil der befristeten eingestellten Beschäftigten in E12/E13 liegt bei 18 %.

Die Stellen in der Entgeltgruppe E11 sind in Vollzeit zu 14 % und in Teilzeit zu 75 % von Frauen besetzt. Im technischen Bereich arbeitet keine Frau in E11 während im nichttechnischen Dienst die Hälfte der Stellen von Frauen besetzt ist. In der Entgeltgruppe E11 sind keine Frauen befristet angestellt.

Bei der Entgeltgruppe E10 sind Frauen in Vollzeit mit 89 % und in Teilzeit mit 80 % überdurchschnittlich vertreten. In E10 sind 88 % Frauen in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Bei genauer Betrachtung fällt auf, dass 83 % der Stellen dieser Entgeltgruppe aus dem nichttechnischen Bereich stammen.

In der Entgeltgruppe E9 sind keine Männer vertreten. Es arbeiten gleich viele Frauen in Vollzeit und Teilzeit im Bereich des nichttechnischen Dienst. Dabei sind die Hälfte der Frauen in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

### 2.1.3 Mittlerer Dienst

Der Frauenanteil insgesamt ist im mittleren Dienst bei den Vollzeitstellen deutlich gesunken auf 32 %, während der Anteil der Frauen in Teilzeit auf 98 % gestiegen ist.

Bei näherer Betrachtung der Entgeltgruppen werden Unterschiede sichtbar. In 2010 gab es noch Frauen, die

Tab. 7: Beamtinnen/Beamte in Vollzeit im gehobenen Dienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte absolute Zahlen			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Gesamt</b>	3	4	5	33	0	20
<b>A13S</b>	1	2	4	0	0	25
<b>A12</b>	1	1	1	0	0	0
<b>A11</b>	1	1	0	100	0	0
<b>A10</b>	0	0	0	0	0	0

Tab. 9: Beschäftigte in Vollzeit im gehobenen Dienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte absolute Zahlen			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Gesamt</b>	23	45	36	26	38	50
<b>E12, E13</b>	10	10	10	0	0	0
<b>E11</b>	4	8	7	0	25	14
<b>E10</b>	5	11	14	80	91	86
<b>E9</b>	4	16	5	50	31	100

Tab. 8: Beamtinnen/Beamte in Teilzeit im gehobenen Dienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte absolute Zahlen			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Gesamt</b>	0	1	1	0	100	100
<b>A13S</b>	0	0	0	0	0	0
<b>A12</b>	0	0	0	0	0	0
<b>A11</b>	0	1	1	0	100	100
<b>A10</b>	0	0	0	0	0	0

Tab.10: Beschäftigte in Teilzeit im gehobenen Dienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte absolute Zahlen			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>gesamt</b>	8	21	23	63	62	52
<b>E12, E13</b>	2	9	10	50	33	30
<b>E11</b>	1	0	3	0	0	67
<b>E10</b>	1	2	5	100	100	80
<b>E9</b>	4	10	5	75	80	100

Tab. 11: Beamte/Beamtinnen/Beschäftigte im gehobenen Dienst nach Beschäftigungsart

Entgeltgruppe	Technischer Dienst						Entgeltgruppen	Nichttechnischer Dienst					
	Gesamt			Frauenanteil in %				Gesamt			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015		2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Gesamt</b>	18	39	31	33	0	20	<b>Gesamt</b>	16	32	34	63	75	79
<b>A13S</b>	1	1	1	0	0	25	<b>A13S</b>	-	1	3	0	0	33
<b>A12</b>	0	0	0	0	0	0	<b>A12</b>	1	1	1	0	0	0
<b>A11</b>	0	0	0	100	0	0	<b>A11</b>	1	1	1	100	100	100
<b>E12, E13</b>	12	18	20	0	0	0	<b>E12, E13</b>	1	1	0	0	0	0
<b>E11</b>	8	4	4	100	0	0	<b>E11</b>	1	4	6	0	25	50
<b>E10</b>	2	1	4	0	0	0	<b>E10</b>	4	12	15	75	92	93
<b>E9</b>	0	15	2	100	0	0	<b>E9</b>	8	11	8	75	91	100

Tab. 12: Beschäftigte befristet im gehobenen Dienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Gesamt</b>	10	28	26	60	58	58
<b>A12</b>	0	0	1	0	0	0
<b>A11</b>	0	0	0	0	0	0
<b>E12, E13</b>	0	8	11	0	25	18
<b>E11</b>	1	4	2	0	50	50
<b>E10</b>	5	8	8	80	88	88
<b>E9</b>	4	8	4	50	75	100

Tab. 13: Beschäftigte in Vollzeit im mittleren Dienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte absolute Zahlen			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Gesamt</b>	31	28	40	35	57	30
<b>E8, E9</b>	21	8	18	24	38	0
<b>E7</b>	0	0	1	0	0	100
<b>E6</b>	7	17	18	71	76	61
<b>E5</b>	3	2	3	33	0	0

Tab. 14: Beschäftigte in Teilzeit im mittleren Dienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte absolute Zahlen			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Gesamt</b>	36	30	42	94	83	98
<b>E8, E9</b>	7	3	10	86	100	90
<b>E7</b>	0	0	0	0	0	0
<b>E6</b>	26	26	32	96	83	100
<b>E5</b>	3	1	0	100	100	0

Tab. 15: Beschäftigte im mittleren Dienst 2010 nach Beschäftigungsart

Entgeltgruppe	Technischer Dienst					
	Gesamt			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Gesamt</b>	25	14	30	20	29	17
<b>E8, E9</b>	20	5	20	25	20	10
<b>E7</b>	0	1	1	0	0	100
<b>E6</b>	3	6	6	0	50	33
<b>E5</b>	2	2	3	0	0	0

Entgeltgruppen	Nichttechnischer Dienst					
	Gesamt			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Gesamt</b>	43	44	52	95	84	96
<b>E8, E9</b>	8	6	8	88	83	88
<b>E7</b>	0	0	0	0	0	0
<b>E6</b>	31	37	44	97	84	95
<b>E5</b>	4	1	0	100	100	0

Tab. 16: Beschäftigte befristet im mittleren Dienst

Entgeltgruppe	Insgesamt			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Gesamt</b>	29	16	26	86	81	65
<b>E8, E9</b>	8	5	8	63	60	25
<b>E7</b>	0	1	1	0	0	100
<b>E6</b>	19	10	16	100	100	88
<b>E5</b>	2	0	1	50	0	0

in der Entgeltgruppe E8 und E9 in Vollzeit gearbeitet haben, 2015 arbeiten nur noch Männer in Vollzeit in der Entgeltgruppe E8 oder E9. In Teilzeit liegt der Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe E8, E9 bei 90 %. In E8/E9 sind die Stellen im nichttechnischen nur von Frauen besetzt. Lediglich 5 % beträgt der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E8, E9 im technischen Dienst. Frauen sind zu 29 % in E8, E9 in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

In der Entgeltgruppe E7 arbeitet eine Frau befristet in Vollzeit im technischen Dienst. Weitere Stellen in dieser Entgeltgruppe sind nicht vorhanden.

In der Entgeltgruppe E6 sind Frauen zu 63 % in Vollzeit angestellt. In Teilzeit arbeiten ausschließlich Frauen in dieser Entgeltgruppe. Im technischen Bereich sind ein Drittel durch Frauen vertreten während 95 % Frauen im nichttechnischen Bereich tätig sind. In E6 sind 88 % der befristeten Arbeitsverhältnisse von Frauen besetzt.

In der Entgeltgruppe E5 arbeiten drei Männer in Vollzeit im technischen Dienst. Frauen sind in dieser Entgeltgruppe nicht vertreten.

### 2.1.4 Einfacher Dienst

Tab. 17: Beschäftigte in Vollzeit im einfachen Dienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte absolute Zahlen			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Ge-samt</b>	1	1	0	0	0	0
<b>E3, E4</b>	1	1	0	0	0	0
<b>E1, E2</b>	0	0	0	0	0	0

Tab. 18: Beschäftigte in Teilzeit im einfachen Dienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte absolute Zahlen			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Ge-samt</b>	2	3	3	100	67	67
<b>E3, E4</b>	0	1	2	0	100	50
<b>E1, E2</b>	2	2	1	100	50	100

Im einfachen Dienst ist eine Vollzeitstelle in der Entgeltgruppe E3, E4 von einem Mann besetzt. In Teilzeit sind zwei Stellen in E3, E4 von je einem Mann und einer Frau besetzt. In der Entgeltgruppe E1, E2 ist eine befristete Teilzeitstelle von einer Frau besetzt.

Tab. 19: Beschäftigte im einfachen Dienst 2010 nach Beschäftigungsart

Entgeltgruppe	Technischen Dienst					
	Gesamt			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2010
<b>Ge-samt</b>	1	0	1	0	0	0
<b>E3, E4</b>	0	1	0	0	0	0
<b>E1, E2</b>	1	0	1	0	0	0

  

Entgeltgruppe	Nichttechnischen Dienst					
	Gesamt			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Ge-samt</b>	2	2	2	100	100	100
<b>E3, E4</b>	0	1	1	0	100	100
<b>E1, E2</b>	2	1	1	100	100	100

Tab. 20: Beschäftigte befristet

Entgeltgruppe	Insgesamt			Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015	2010	2013	2015
<b>Ge-samt</b>	2	3	3	100	67	67
<b>E3, E4</b>	0	1	2	100	100	50
<b>E1, E2</b>	2	2	1	100	50	100

### 2.2 Beschäftigte nach Beschäftigungsart

Fast die Hälfte aller Beschäftigten in Vollzeit sind von Frauen besetzt. In Vollzeit sind in technischen und nichttechnischen Dienst gleich viele Stellen angesiedelt. (siehe Tab. 1). Der Anteil der Frauen im technischen Dienst in Vollzeit ist mit 13 % gleichbleibend niedrig. Dagegen hat sich der Anteil der Frauen in Vollzeitstellen im nichttechnischen Bereich seit 2010 deutlich gesteigert.

In Teilzeit arbeiten 84 % Frauen. Davon sind in Teilzeit mit 98 % fast ausschließlich Frauen im nichttechnischen Bereich tätig. Im Technischen Bereich sind 39 % der Frauen in Teilzeitarbeit.

### 2.3 Beschäftigte in Funktionsstellen

33 % Frauen im höheren Dienst begleiten Funktionsstellen. Im gehobenen Dienst haben genauso viele Männer wie Frauen eine Funktionsstelle.

Tab. 21: Beschäftigte in Vollzeit

	Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015
<b>Alle Beschäftigte</b>	31	41	47
<b>Technischer Dienst</b>	15	14	13
<b>Nichttechnischer Dienst</b>	60	70	81

Tab. 22: Beschäftigte in Teilzeit

	Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015
<b>Alle Beschäftigte</b>	88	75	84
<b>Technischer Dienst</b>	60	36	39
<b>Nichttechnischer Dienst</b>	95	88	98

Tab. 23: Vergleich Frauen in Funktionsstellen

	Frauenanteil in %		
	2010	2013	2015
<b>Höherer Dienst</b>	50	50	33
<b>Gehobener Dienst</b>	40	33	50

## 2.4 Besetzungen von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im gehobenen Dienst wurde innerhalb des Berichtsraums 30.06.2010 – 30.06.2013 insgesamt eine Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besetzt. Die Stelleninhaberin ist eine Frau.

## 2.5 Einstellungen in den unterrepräsentierten Bereichen

Seit dem letzten Zwischenbericht 2013 wurden bis 31.12.2015 in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, drei Stellen besetzt – davon eine Stelle von einer Frau.

## 2.6 Telearbeitsplätze

2008 wurde die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit eingeführt. 2012 wurde der Prozess zur Beantragung eines Telearbeitsplatzes vereinfacht. Die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit wird in der Hochschule von 24

Tab. 24: Zahl der Einstellungen

Entgeltgruppe	Be-	Frauen-	Be-	Frauen-
	schäf-	anteil	schäf-	anteil
	tigte	in %	tigte	in %
	30.06.2010 –30.06.2013		30.6.2013 –31.12.2015	
<b>Gesamt</b>	9	22	3	33
<b>Höherer Dienst</b>				
<b>A14</b>			1	0
<b>Geh. Dienst</b>				
<b>E13</b>	0	0	0	0
<b>E12</b>	7	29	0	0
<b>E11</b>	2	0	1	100
<b>Mittlerer Dienst</b>				
<b>E8</b>			1	0

Tab. 25: Zahl der Telearbeitsplätze

	Absolute Zahlen		Frauenanteil in %	
	2013	2015	2013	2015
<b>Telearbeitende</b>	23	24	56	58

nicht wissenschaftlichen MitarbeiterInnen genutzt, davon 14 Frauen.

## 2.7 Fortbildungen

2013 haben 65 MitarbeiterInnen an Schulungen teilgenommen. Davon 28 Männer und 37 Frauen.

2014 haben 50 MitarbeiterInnen an Schulungen teilgenommen. Davon 12 Männer und 38 Frauen.

2015 haben 76 MitarbeiterInnen an Schulungen teilgenommen. Davon 14 Männer und 62 Frauen.

## 2.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Seit September 2008 haben Beschäftigte mit Kindern die Möglichkeit, eine hochschulnahe Kinderbetreuung zu nutzen. Seit 2010 gilt eine neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung. In dieser wurde die Rahmenarbeitszeit verlängert und die Kernarbeitszeit abgeschafft. Stattdessen wurden Kontaktzeiten eingeführt. Insgesamt bedeutet dies eine weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeiten, so

wie die Förderung der Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten. Weitere bereits umgesetzte Maßnahmen für alle MitarbeiterInnen sind im Gleichstellungsplan „4. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“ beschrieben.

### **2.9 Personalauswahl**

Bei dem Stellenbesetzungsverfahren wird die Beauftragte für Chancengleichheit frühestmöglich informiert.

Freie Stellen werden in der Ausschreibung so formuliert, dass Frauen sowie auch Männer angesprochen werden. Wenn möglich wird auf die grundsätzliche Teilbarkeit der Stelle hingewiesen. Handelt es sich bei den ausgeschriebenen Stellen um Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Alle freien Stellen werden intern und extern ausgeschrieben.

### **2.10 Beauftragte für Chancengleichheit**

Die Beauftragte für Chancengleichheit sowie Ihre Stellvertreterin üben das Amt ohne Freistellung aus. Sie unterstützen die Hochschule bei der aktiven Umsetzung des Chancengleichheitsplans innerhalb ihrer jeweiligen hauptamtlichen Beschäftigung. Es werden alle notwendigen Ressourcen (Raum, Arbeitsplatz,...) innerhalb der hauptamtlichen Beschäftigung mitgenutzt. Finanzielle Mittel, über die die Beauftragte für Chancengleichheit bei Bedarf verfügen kann, werden bereit gestellt.

## **3. Stand zur Erreichung der Zielvorgaben**

### **3.1 Abbau der Unterrepräsentanz**

#### **Höherer Dienst**

Seit 2013 wurde eine weitere Stelle im höheren Dienst mit einem Mann besetzt. Da insgesamt nur drei Stellen im höheren Dienst angesiedelt sind, ist der Anteil der Frauen durch die Neubesetzung von 50 % auf 33 % gesunken.

#### **Gehobener Dienst**

Im gehobenen Dienst konnte das Ziel nur zum Teil erreicht werden. In der unteren Entgeltgruppen sind Frauen stark überrepräsentiert, in den höheren Entgeltgruppen ist der Frauenanteil jedoch unterrepräsentiert. Auffallend dabei ist, dass die Stellen in der höheren Entgeltgruppe (E13/14) ausschließlich im technischen Bereich angesiedelt sind.

Die Hälfte aller Funktionsstellen ist von Frauen besetzt.

#### **Mittlerer Dienst**

Im Mittleren Dienst sank der Anteil der Frauen in Vollzeit in der oberen Entgeltgruppe E8/E9. In allen anderen Entgeltgruppen sind Frauen nach wie vor stark überrepräsentiert.

### **3.2 Abbau der befristeten Stellen**

Je niedriger die Laufbahngruppe je mehr Frauen sind im Verhältnis in einem befristeten Arbeitsverhältnis. In den höheren Entgeltgruppen des gehobenen und mittleren Dienst sind mehr Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis zeitgleich sind in den unteren Entgeltgruppen deutlich mehr Frauen befristet eingestellt.

Im gehobenen Dienst konnte der Frauenanteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in den unteren Entgeltgruppen nicht gesenkt werden. In der E9 ist der Anteil der Frauen in befristeten Stellen gestiegen.

Im mittleren Dienst ist der Anteil an Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen gefallen, während der Anteil der Frauen im einfachen Dienst in einem befristeten Arbeitsverhältnis gestiegen ist.

## **4. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz**

Das Ziel die Unterrepräsentanz von Frauen weiter abzubauen wird künftig weiterverfolgt mit der Zielvorgabe, wie im Chanceng §6 Absatz 2 gefordert: „Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen.“

Befristete Arbeitsverhältnisse werden im Rahmen der finanziellen und rechtlichen Möglichkeiten signifikant verringert.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in den letzten Jahren stark in den Fokus der Hochschule gestellt und mit vielen erfolgreichen Maßnahmen stark verbessert. Dies soll weiter gefördert werden.

## **5. Maßnahmen**

### **5.1 Personalauswahl**

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig noch vor dem Personalrat beteiligt. Das bedeutet, sie wird von den Personalverantwortlichen so früh kontaktiert, dass sie an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann.

Eine Unterrepräsentanz ist ersichtlich in den jeweils höheren Entgeltgruppen des höheren, gehobenen und auch mittleren Diensts. Frauen erhalten Aufstiegsmöglichkeiten und werden bei frei werdenden Stellen mit Unterrepräsentanz bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt werden.

In Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen soll das Gremium für die Personalauswahlgespräche soweit möglich zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt wer-

den. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat das Recht an den Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

### **5.2 Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Bei Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, sind Frauen so lange gezielt zu berücksichtigen, bis die in den in Frage kommenden Entgeltgruppen zu gleichen Teilen von Frauen und Männer vertreten sind.

In der Beurteilung der Qualifikation werden alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung umfassend bewertet. Sind Sozialkompetenzen sowie Kommunikations-, Team- und Organisationsfähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung, werden diese Qualifikationen auch berücksichtigt.

Die Unterbrechung der Erwerbsfähigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder die Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, das Lebensalter, Einkünfte, Familienstand und Stellung des Partners oder der Partnerin und zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Absicht von einer eventuellen Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen, dürfen bei einer Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nicht als Argument gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber verwendet werden.

### **5.3 Mitarbeiterentwicklung**

Vorgesetzte sollen insbesondere Frauen gezielt ansprechen und ermutigen an Weiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Frauen gezielt angesprochen und motiviert. Es werden Führungsleitlinien entwickelt, die Maßnahmen zur Herstellung von Gendergerechtigkeit auf allen Organisationsebenen benennen.

### **5.4 Befristungen**

Die Hochschule verfolgt die Leitlinien Ihrer Selbstverpflichtung zur Befristung von Arbeitsverträgen.