

# Gleichstellungszukunftskonzept der HTWG Konstanz

Zur Begutachtung im Rahmen des  
**Professorinnenprogramms**  
des Bundes und der Länder zur Förderung der  
Gleichstellung von Frauen und Männern  
in Wissenschaft und Forschung an deutschen  
Hochschulen

**25.05.2018**

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Tabellenverzeichnis.....	3
1. Gleichstellungsarbeit an der HTWG .....	4
1.1 Strukturelle Verankerung und systematische Umsetzung der Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen der Hochschule .....	4
1.2 Beteiligte Akteur_innen .....	5
1.2.1 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte .....	5
1.2.2 Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.....	5
1.2.3 Beauftragte für Chancengleichheit.....	6
1.2.4 Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung .....	6
1.2.5 Operationale Stellen .....	6
1.3 Entlastung der Akteurinnen und Akteure.....	6
1.4 Ausstattung und Mitteleinsatz .....	7
2. Quantitative Detailanalyse der bisherigen/derzeitigen Situation der Gleichstellungsarbeit. 7	
2.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden.....	7
2.2 Erhöhung des Frauenanteils bei den Absolvierenden .....	8
2.3 Erhöhung des Frauenanteils bei den Promovierenden.....	9
2.4 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren.....	9
2.5 Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen betreuenden und forschenden Professuren .....	11
2.6 Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien .....	11
3. Reflektion bisheriger Ziele und Maßnahmen .....	11
3.1 Erhöhung des Studentinnenanteils .....	11
3.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses .....	12
3.3 Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen.....	14
3.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie.....	14
3.4.1 Kinderbetreuung.....	14
3.4.2 Wissenschaft/Beruf und Pflegen.....	15
3.4.3 Dual Career Beratung.....	15
4. Zukünftige Ziele und Maßnahmen .....	15
4.1 Ziele zur Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz .....	16
4.2 Ziele zur Erhöhung des Professorinnenanteils und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	16

4.2.1 Zu chancengerechten Auswahl- und Rekrutierungsverfahren tragen folgende Maßnahmen bei .....	17
4.2.2 Zur Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen tragen folgende Maßnahmen bei .....	17
4.2.3 Zur Personalentwicklung von Professorinnen .....	17
4.3 Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien .....	18
4.4 Künftige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie .....	18
5. Grundsätze zur Umsetzung und zukünftigen strukturellen Verankerung der Gleichstellung .....	18
5.1 Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien .....	18
5.2 Ausblick und Erfolgsabhängigkeit .....	19
Anhänge .....	21
Anteile der Frauen auf den einzelnen Qualifizierungsstufen .....	21

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Studentinnenanteile .....	8
Tabelle 2: Professorinnenanteile .....	9
Tabelle 3: Entwicklung Frauenanteile in Berufungsverfahren .....	10
Tabelle 4: Studierende und Absolvierende .....	21
Tabelle 5: Akademische Mitarbeiter_innen .....	24
Tabelle 6: Professuren .....	26
Tabelle 7: Leitungs- und Hochschulgremien .....	28

## 1. Gleichstellungsarbeit an der HTWG

Gleichstellungsarbeit an der HTWG bedeutet bereits seit 2008 die Ziele Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit voranzutreiben und auf allen Ebenen der Hochschule zu verankern.

### 1.1 Strukturelle Verankerung und systematische Umsetzung der Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen der Hochschule

Langfristig wird es darum gehen, Gender Mainstreaming in allen Bereichen bewusst zu machen. Dank der Förderung durch die Professorinnenprogramme I und II konnte auf der Grundlage des ersten Gleichstellungskonzeptes<sup>1</sup>, weiterer Dokumentationen<sup>2</sup> und zweier Gleichstellungspläne<sup>3</sup> die HTWG familienfreundliche und genderechte Maßnahmen ergreifen. Gleichstellung und seit 2014 auch das Thema Diversity wurden in den letzten Jahren institutionalisiert und in der Hochschule intensiv vernetzt. Die bereits etablierten Einrichtungen wie die Familien-Servicestelle, die Koordinationsstelle für Gleichstellung und Diversity, die Dual Career-Beratung und das Mentoringprogramm zusammen mit der Universität Konstanz gehören gemeinsam mit den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Bereich der Gleichstellung.

In ihrem neuesten Struktur- und Entwicklungsplan von 2017 verpflichtet sich die HTWG Konstanz, "die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf kontinuierlich mit geeigneten Maßnahmen zur weiteren Attraktivitätssteigerung für alle Hochschulgruppen zu unterstützen"<sup>4</sup>. Aus dieser dort verankerten Vision sowie den Werten der Hochschule lässt sich der gemeinsame Wille, gleichberechtigt Chancen zu eröffnen, ableiten. Dies ist Anspruch und wichtiger Teil der Identität der HTWG.

Die bereits historisch bedingte starke technische Ausrichtung der HTWG (vier von sechs Fakultäten haben einen technischen Schwerpunkt) ist mit als Ursache für einen geringeren Frauenanteil zu sehen. Diese Tatsache veranlasst die Gleichstellungsarbeit zu einem besonderen Fokus auf die MINT Fächer. Des Weiteren liegt seit 2015 das Hauptziel der Gleichstellungsbeauftragten auf der Erhöhung des Professorinnenanteils der HTWG von derzeit lediglich 13,5 auf 19% bis 2021. Dies wird insbesondere durch eine aktive Rekrutierung und intensive Arbeit in den Berufungskommissionen vorangetrieben. Es zeigt sich, dass die HTWG sowohl den Frauenanteil unter den Professor\_innen als auch den unter den Studierenden in einem stärkeren Maße steigern konnte als die Hochschulen in BW im Durchschnitt. Die HTWG konnte ihren Professorinnenanteil von 2009 bis 2016 um 43,31% steigern, während Hochschulen in BW den Anteil ihrer Professorinnen im Durchschnitt nur um 26,72% steigern konnten. Zwischen 2009/10 und 2017/18 konnten die Hochschulen in BW den Anteil ihrer weiblichen Studierenden um 9,58% steigern, während die HTWG den Anteil ihrer weiblichen Studierenden um 27,23% steigern konnte.

Mit einer Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms III möchte die HTWG somit insbesondere den durch ihre technische Ausrichtung bedingten geringen Frauenanteil unter den MINT-Studierenden erhöhen, Maßnahmen konsolidieren und verstetigen, sowie ergänzend einen Schwerpunkt auf genderfokussierte Forschung an der HTWG legen.

Gleichstellung und Diversity sind als Querschnittsthemen insbesondere in der Lehre, bei der Personalauswahl und bei der Öffentlichkeitsarbeit verankert.

---

<sup>1</sup> Gleichstellungskonzept der Hochschule Konstanz zur Begutachtung im Rahmen des Professorinnenprogramms I von 2009

<sup>2</sup> Dokumentation der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes von 2009 zur Begutachtung im Rahmen des Professorinnenprogramms II von 2013

<sup>3</sup> Gleichstellungsplan 2013 bis 2016 und Gleichstellungsplan 2017 bis 2021 (derzeit in Prüfung beim MWK)

<sup>4</sup> Quelle: siehe S. 6 des Struktur und Entwicklungsplans der HTWG

Eine deutliche Positionierung zu Diversity und Bildungsgerechtigkeit erfolgte am 20. März 2015 durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in Kooperation mit der Universität und der Stadt Konstanz. Damit haben sich alle drei Parteien dazu verpflichtet, Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und Antidiskriminierung in ihren Institutionen voranzubringen.

Im Sinne des LHGs und unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hat der Senat der HTWG am 16. Februar 2016 die „Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG“ verabschiedet. Die bisherigen Erfahrungen zeigen sehr deutlich, wie wichtig in diesem Zusammenhang auch die Benennung einer weiblichen und einer männlichen Ansprechperson war.

Seit Jahren erfolgreich etablierte Institutionen der Gleichstellungsarbeit sind die Diversity-Filmreihe und die Seminarreihe „Stark für Studium und Beruf“.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein zur Etablierung der Gleichstellungsarbeit fand durch die Entfristung der Koordinatorin für Gleichstellung und Diversity zum 01.04.18 statt. Die Stelle wurde mit dem Professorinnenprogramm I eingerichtet und mit dem Professorinnenprogramm II fortgeführt und weiter ausgebaut.

Auch der neu im Juli 2017 bezogene „Gleich-Campus“ bildet eine zentrale Anlaufstelle für Aktivitäten der Gleichstellungsarbeit, so für die Ferienbetreuung, Veranstaltungen und Workshops. Erstmals konnte hier ein barrierefreier Zugang zur Familien-Servicestelle hergestellt und die Plätze für die regelmäßig stattfindende Ferienbetreuung erweitert werden. Ein großes Ziel war es, die Sichtbarkeit der Gleichstellung auf dem Campus zu erhöhen als Zeichen ihrer Etablierung und Verankerung in der HTWG. Die Institution wird sehr gut angenommen.

## 1.2 Beteiligte Akteur\_innen

Folgende Akteur\_innen sind derzeit an der Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an der HTWG beteiligt.

### 1.2.1 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Konstituierendes Merkmal der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in BW ist es, dass die Gleichstellungsarbeit von einer Professorin in einer Zusatzfunktion erfolgt. Sie begleitet und führt Gleichstellungsmaßnahmen durch. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt als Sachverständige in die unterschiedlichen Ebenen der Hochschule hinein und gestaltet die hochschulweiten Gleichstellungsmaßnahmen.

Neben der regelmäßigen Teilnahme an Senatssitzungen wird sie je nach zu erörternden Themen auch beratend und informierend für das Präsidium, den Hochschulrat, das Kuratorium, die Fakultätsräte sowie für die Fakultäten, Studiengänge, Referate und Institute tätig.

### 1.2.2 Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die im Gleichstellungskonzept von 2008 vorgesehene Benennung der in den Fakultäten angesiedelten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hat die HTWG seit SS 2012 in die Wege geleitet. In allen sechs Fakultäten sind inzwischen Professorinnen und Professoren zur Beförderung der Gleichstellung auf Fakultätsebene benannt. Dass es trotz der geringen Kapazitäten, die den Fakultäten inzwischen für Zusatzaufgaben zur Verfügung stehen, und angesichts der hohen Belastungen durch wachsende Aufgaben gelang, in allen Fakultäten eine\_n dezentrale\_n Beauftragte\_n zu benennen, ist ein deutliches Zeichen für deren hohe Motivation. Zukünftig ist eine Deputatsermäßigung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von zwei Semesterwochenstunden anzustreben, insbesondere, da diese Gruppe zukünftig Teil des Ausschusses für Gleichstellung und Diversity sein soll.

### 1.2.3 Beauftragte für Chancengleichheit

Die von den wissenschaftsunterstützenden Mitarbeitenden der HTWG gewählte Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin sind ebenfalls zentraler Teil der Gleichstellungsstruktur der HTWG und gestalten diese aktiv mit. Entsprechend ihrer gesetzlich festgelegten Rechte und Pflichten unterstützt sie die Dienststelle bei der Umsetzung des Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit und achtet auf die Einhaltung und Durchführung des Gesetzes. Ihre Hauptaktivitäten richten sich demnach auf die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen diese bisher unterrepräsentiert sind, d.h. im technischen Bereich und bei Führungspositionen, sowie in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### 1.2.4 Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung

Die HTWG hat im SS2016 eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Antidiskriminierung benannt. Die weibliche Person ist gleichzeitig die Koordinatorin für Gleichstellung und Diversity, die männliche Person ist gleichzeitig dezentraler Gleichstellungsbeauftragter der Fakultät Informatik.

In der „Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG vom 16.02.2016“ sind die Verantwortlichkeiten, Vorgehensweisen, Definitionen, Maßnahmen und Sanktionen bei sexueller Belästigung und weiteren Diskriminierungen festgelegt.

### 1.2.5 Operationale Stellen

Mit der Schaffung und Besetzung von Personalstellen für die Gleichstellungsarbeit zeigte das Präsidium den hohen Stellenwert, den es der Professionalisierung der Gleichstellung und Chancengleichheit beimisst, und setzte ein sichtbares Signal nach innen und außen. Unterstützt wird die Gleichstellungsbeauftragte von:

- der Koordinatorin für „Gleichstellung und Diversity“ (75%, TV-L 13, entfristet seit dem 01.04.2018) und
- der Leiterin der Familien-Servicestelle (50%, TV-L 10, derzeit noch befristet bis 12.2018).

Darüber hinaus wird eine Controllingfunktion in der Verwaltung mit 25% genutzt. Vier studentische Hilfskräfte unterstützen das Team. Auf Honorarbasis steht eine externe Beratung für den Dual Career Service zur Verfügung. Das seit 2008 in Kooperation mit der Universität Konstanz angebotene Mentoringprogramm Konstanz für Studentinnen ist weiterhin mit 20% der Stellenanteile für die HTWG tätig.

## 1.3 Entlastung der Akteurinnen und Akteure

Seit 2001 erhält die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte eine Deputats-Ermäßigung von vier Semesterwochenstunden (SWS) und eine finanzielle Zulage. Seit 2007 sieht die Grundordnung der HTWG vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte bis zu zwei Stellvertreterinnen benennen kann, die allerdings bisher keine Entlastung für ihr Engagement erhalten würden. Aufgrund der starken Unterrepräsentanz der Professorinnen sind diese jedoch sehr stark belastet, wenn es um ihre Mitarbeit in den Gremien und insbesondere bei den Berufungsverfahren geht. In der Amtszeit der derzeitigen Gleichstellungsbeauftragten, d.h. seit März 2014, konnten daher bislang keine Vertreterinnen gefunden werden. Die Hochschule wird die Grundordnung demnächst anpassen, so dass auch Professoren die Vertretung übernehmen und einen Beitrag zur Gleichstellungsarbeit leisten können.

Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin erhalten eine Entlastung von je zwei Stunden pro Woche zur Erfüllung ihrer Aufgaben.

## 1.4 Ausstattung und Mitteleinsatz

Die beiden operativen Stellen der HTWG „Koordination Gleichstellung und Diversity“ und der „Familien-Servicestelle“ werden derzeit zu 100% über das Professorinnenprogramm II finanziert. Die genaue Auflistung über die eingesetzten Mittel 2010 bis 2017 und die Planung bis 2021 finden sich im Anhang.

Die Beauftragte für Chancengleichheit verfügt bislang über kein eigenes Budget. Die von ihr im zurückliegenden Berichtszeitraum angestoßenen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich wurden angemessen nach Einzelfallentscheidung finanziert. Für den Planungszeitraum 2017-2021 wurde eine ausreichende, eigene Finanzierung der geplanten Maßnahmen in Aussicht gestellt.

## 2. Quantitative Detailanalyse der bisherigen/derzeitigen Situation der Gleichstellungsarbeit

Im Folgenden wird die Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Graduierungs- und Qualifizierungsstufen dargestellt.

### 2.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden

Der Frauenanteil der Studierenden an der HTWG lag im Jahre 2009 über alle Fakultäten hinweg durchschnittlich bei 25,85%. In den darauffolgenden Jahren konnte die HTWG diesen steigern, sodass er im WS 17/18 bei 32,89% lag. Der Planwert von 33% weiblichen Studierenden, den die HTWG sich für das Jahr 2016 gesetzt hatte, ist damit im Grunde erreicht. Bedingt durch ihre technische Ausrichtung liegt die HTWG unter dem Landesdurchschnitt von 41,76% weiblichen Studierenden. Dennoch konnte die HTWG den Anteil der weiblichen Studierenden erheblich mehr steigern als die Hochschulen in BW im Durchschnitt: Zwischen 2009/10 und 2017/18 konnten die Hochschulen in BW den Anteil ihrer weiblichen Studierenden um 9,58% steigern, während die HTWG den Anteil ihrer weiblichen Studierenden um 27,23% steigern konnte (siehe auch Einleitung). Damit konnte die HTWG ein sehr gutes Ergebnis erzielen.

In den für Frauen üblicherweise attraktiveren Studiengängen wie denen der Fakultäten Architektur und Gestaltung sowie Wirtschafts- Kultur und Rechtswissenschaften liegt der Anteil der weiblichen Studierenden mit 66,25% bzw. 62,50% jeweils über 50%. Der Frauenanteil der Fakultäten der HTWG, die dem MINT-Bereich zuzuordnen sind, liegt in zwei Fällen unterhalb und in zwei Fällen oberhalb des Landesdurchschnitts: Die Frauenanteile in den Fakultäten Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Maschinenbau liegen mit 8,23% (EI) bzw. 13,56% (MA) unterhalb derer des Landes mit 13,41% (EI) bzw. 22,51% (MA). Dafür liegen die Frauenanteile in den Fakultäten Bauingenieurwesen und Informatik mit 31,88% (BI) bzw. 21,60% (IN) über denen des Landes mit 27,02% (BI) bzw. 21,04% (IN). Positiv hervorzuheben ist, dass die Frauenanteile in allen Fakultäten der HTWG erhöht werden konnten. Weitere Informationen zu den Studentinnenanteilen in den einzelnen Fakultäten finden sich im Anhang.

In der Fakultät Bauingenieurwesen trug der Anteil weiblicher Studierenden im Bachelorstudiengang *Umwelttechnik und Ressourcenmanagement* mit 48,48% zum guten Gesamtergebnis der Fakultät bei. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Studieninhalte dieses Studiengangs, wie nachhaltiger Umgang mit Wasser, Energie und Bodenflächen, sowie eine gezielte Bewirtschaftung und Neuerschließung, Frauen stärker ansprechen, als die „klassischen“ Studiengänge der Fakultät. In diesem Sinne verspricht sich die Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik durch die Einrichtung eines neuen Studienganges *International Project Engineering* und dessen Energie - bzw. Umwelttechnische Ausrichtung in einem internationalen Kontext eine positive Auswirkung auf den Studentinnenanteil. In der Fakultät Informatik sind die Hälfte der Studierenden im Studiengang *Gesundheitsinformatik* Frauen. In der Fa-

kultät Maschinenbau auffällig ist der relativ hohe Frauenanteil in den Master-Studiengängen *Mechanical Engineering and International Sales Management* mit 23,44% und *Umwelt- und Verfahrenstechnik* mit 37,04%.

*Tabelle 1: Studentinnenanteile*

Studierende HTWG <sup>5</sup>	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18
<b>Gesamt</b>	3.722	3.963	4.176	4.461	4.067	4.812	4.923	5.034	4.895
<b>Frauen</b>	962	1.065	1.140	1.302	1.144	1.404	1.503	1.622	1.610
<b>Frauen in %</b>	25,85	26,87	27,30	29,19	28,13	29,18	30,53	32,22	32,89

Studierende BaWü <sup>6</sup>	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18
<b>Gesamt</b>	102.660	108.919	93.779	96.735	102.148	108.589	110.732	111.705	114.969
<b>Frauen</b>	39.128	42.129	35.533	36.417	39.286	42.567	44.352	44.352	48.029
<b>Frauen in %</b>	38,11	38,68	37,89	37,65	38,46	39,20	40,05	39,70	41,76

Studierende HTWG MINT <sup>7</sup>	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18
<b>Gesamt</b>	2.511	2.667	2.805	2.974	3.201	3.271	3.369	3.426	3.287
<b>Frauen</b>	286	313	337	404	442	469	546	582	587
<b>Frauen in %</b>	11,39	11,74	12,01	13,58	13,81	14,34	16,21	16,99	17,86

## 2.2 Erhöhung des Frauenanteils bei den Absolvierenden

Der Anteil der Absolventinnen ist von 2012 bis 2018 von 28,23% auf 30,95% gestiegen. Zeitlich verzögert macht sich der Anstieg in den einzelnen Studiengängen ebenfalls bei den Absolventinnen bemerkbar. So wurde bspw. in der Fakultät Informatik durch die Einrichtung des Studiengangs Gesundheitsinformatik im WS 12/13 mit einem Frauenanteil von 55% der Anteil der Studentinnen insgesamt deutlich beeinflusst.

Da ein Drop-out bei den Studierenden nicht strukturiert erhoben wird, kann an dieser Stelle leider keine definitive Aussage gemacht werden, ob Studentinnen ihr Studium häufiger oder seltener abbrechen als Studenten. Befragungen in den Fakultäten und im zentralen Prüfungsamt deuten jedoch darauf hin, dass die Abbruchquote der Studentinnen deutlich geringer ist als die der Studenten. Der Vergleich zwischen dem Anteil der Absolventinnen im WS

<sup>5</sup> Quelle: Berichtswesen der HTWG

<sup>6</sup> Quelle: Statistische Berichte Baden-Württemberg 2009/2010 bis 2017/2018:  
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Suche-und-Bestellung/statBerPage.xhtml?thema=B3> (Zugriff 18.05.18), Zahlen beziehen sich auf Studierende an HAW (ohne HAW der Verwaltung)

<sup>7</sup> Quelle: Berichtswesen der HTWG



2016/17 und SS 17 (30,95%) und dem Anteil der Studentinnen im WS 2011/12 (29,19%) unterstützt diesen Eindruck.

### 2.3 Erhöhung des Frauenanteils bei den Promovierenden

Der Frauenanteil der Promovierenden, die Mitglied im Kooperativen Promotionskolleg der HTWG sind, liegt derzeit bei 31,43% (= 11 Frauen / 35 Promovierende). Damit liegt der Frauenanteil der Promovierenden leicht unter dem der Master-Absolventinnen, der 2017 bei 32,89% lag.

Im Bereich der MINT-Fächer liegt der Frauenanteil bei 25% (= 7 Frauen / 28 Promovierende). Damit sind Frauen bei den Promovierenden in den MINT-Fächern noch stärker unterrepräsentiert, als bei den Promovierenden im Allgemeinen. Allerdings sind Frauen, die in den MINT-Fächern promovieren mit 25% stärker repräsentiert als Frauen, die ein MINT-Fach studieren, mit 17,86%.

Derzeit liegen keine belastbaren Daten vor, die einen systematischen Vergleich in Bezug auf geschlechterspezifische Abbrecherquoten erlauben würden. Generell ist ein Abbruch der Promotionsphase in der Vergangenheit nur in wenigen Einzelfällen erfolgt und es gibt keinen Anhaltspunkt für die Vermutung, dass Frauen in einem stärkeren Maß als Männer von einem Abbruch der Promotionsphase gefährdet sind.

### 2.4 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professorinnen

Der Anteil der Professorinnen hat sich im Zeitraum von 2009 bis 2017 von 9,42% auf 13,94% insgesamt an der HTWG entwickelt. Dies ist eine Steigerung um 47,98%. In diesem Zeitraum konnten insgesamt 14 Frauen berufen werden, drei Kolleginnen sind durch Verrentung oder Wechsel an eine andere Hochschule ausgeschieden. Da sich eine Professorin derzeit in Elternzeit befindet, ist sie bei den aktiven Professorinnen nicht mitgezählt.

Die statistischen Berichte Baden-Württembergs weisen in der Zeit von 2009 bis 2016 eine Steigerung des Professorinnen-Anteils von 26,72% aus, während die HTWG in diesem Zeitraum den Anteil der aktiven Professorinnen um 43,31% steigern konnte (siehe auch Einleitung). Damit konnte die HTWG ein sehr gutes Ergebnis erzielen. Tabelle 2 zeigt dies.

*Tabelle 2: Professorinnenanteile*

<b>Aktive Professor_innen an der HTWG <sup>8</sup></b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Gesamt</b>	138	141	143	150	155	156	159	163	165
<b>Professorinnen</b>	13	15	17	18	21	19	20	22	23
<b>Professorinnen in %</b>	9,42	10,64	11,89	12,00	13,55	12,18	12,58	13,50	13,94

<b>Professor_innen in Baden-Württemberg <sup>9</sup></b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Gesamt</b>	2.499	2.610	2.707	2.828	2.902	2.974	3049	3.080	n/a

<sup>8</sup> Quelle: Aktive Professorinnen - Berichtswesen HTWG

<sup>9</sup> Statistische Berichte Baden-Württemberg, <http://www.statistik-bw.de/BildungKultur/Hochschulen/Professoren.jsp> (Zugriff 18.05.2018)

<b>Professorinnen</b>	359	406	426	461	493	520	548	561	n/a
<b>Professorinnen in %</b>	14,37	15,56	15,74	16,30	16,99	17,48	17,97	18,21	

Die Entwicklung der Bewerber\_innen-Zahlen und der Ruferteilungen können anhand der Zahlen der letzten Gleichstellungspläne 2013-2016 und 2017-2021 betrachtet werden.

*Tabelle 3: Entwicklung Frauenanteile in Berufungsverfahren*

	<b>Zeitraum 2008-2012</b>	<b>Zeitraum 2013-2016</b>	<b>Summe 2008-2016</b>
<b>Anzahl Ruferteilungen</b>	41	44	85
<b>Anzahl Bewerbungen</b>	1410	851	2261
<b>Anzahl weibliche Bewerbungen</b>	235	133	368
<b>Anzahl weibliche Ruferteilungen</b>	9	7	16
<b>Anteil weibliche Bewerbungen</b>	16,67%	15,63%	16,28%
<b>Anteil weibliche Ruferteilungen</b>	21,95%	15,91%	18,82%
<b>Anteil Frauen in Berufungskommissionen</b>	37,13%	29,40%	33,77%

Von 2008 bis 2016 wurden an der HTWG insgesamt 85 Rufe erteilt, davon gingen 16 an Frauen, was einem Anteil von 18,82% entspricht. Der Anteil der Bewerberinnen lag durchschnittlich bei 16,28%.

Von den in den Jahren 2008 bis 2012 eingegangenen 1410 Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren wurden nur 235 (16,67%) von Frauen eingereicht. Bei der Besetzung von insgesamt 41 Professuren konnten 9 Frauen (21,95%) berufen werden. Prozentual ergingen in diesem Zeitraum mehr Rufe an Frauen als Bewerbungen. Zwei der berufenen Professorinnen konnten über das Professorinnenprogramm I gewonnen werden.

Im Zeitraum von 2013 bis 2016 wurden an der HTWG insgesamt 44 Professor\_innen-Stellen vergeben, 7 von 44 wurden dabei mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 15,91% entspricht. Der Anteil der Bewerberinnen von 15,63% liegt auf ähnlichem Niveau wie der Bewerberinnen-Anteil. Zwei der berufenen Professorinnen konnten über das Professorinnenprogramm II gewonnen werden.

In den Berufungskommissionen nahmen im ersten Zeitraum im Schnitt 37,13% und im zweiten Zeitraum 29,40% Frauen teil. In beiden Zeiträumen sind Professorinnen überdurchschnittlich in den Berufungskommissionen vertreten und entsprechend stärker mit Kommissions- und Selbstverwaltungsaufgaben belastet als ihre männlichen Kollegen.

Ein Vergleich der technisch ausgerichteten Fakultäten mit den Fakultäten Architektur und Gestaltung sowie Wirtschafts-, Kultur- und Rechtswissenschaften, in denen sich weitaus mehr Frauen bewerben, zeigt einen durchaus positiven Trend. Obwohl sich technisch ausge-

richteten Fakultäten weniger Frauen bewerben als in den nicht-technischen Fakultäten, werden sie anteilig häufiger ernannt<sup>10</sup>.

## 2.5 Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen betreuenden und forschenden Professuren

Der Anteil der Professorinnen, die eine Promotion betreuen, liegt bei 5,26% (1 Professorin von 19 Professor\_innen, die der mindestens ein Mitglied des Kooperativen Promotionskollegs der HTWG betreut). 5,71% der Promotionen von Mitgliedern des Promotionskollegs werden von einer Professorin betreut (2 von 35 Promotionen). Damit liegt der Anteil der Professorinnen, die an der HTWG eine Promotion betreuen, weit unter dem Anteil der Professorinnen an der HTWG im Allgemeinen, der 2017 bei 13,94% lag. Die Professorin, die zwei Promotionen betreut, ist an der Fakultät Wirtschafts-, Kultur- und Rechtswissenschaften angesiedelt. Im Bereich der MINT-Fächer wird keine Promotion von einer Professorin betreut.

Von den 2.178.377 Euro an Drittmitteln, die im Jahr 2017 im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsprojekten eingeworben wurden, wurden 272.401 Euro durch eine Professorin eingeworben. Dies entspricht einem Anteil von 12,49% und liegt damit nur leicht unter dem Anteil der Professorinnen an der HTWG, der 2017 bei 13,94% lag.

## 2.6 Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien

Der Frauenanteil in den Fakultätsvorständen beträgt derzeit nur 14,3%. Dennoch kann an dieser Stelle betont werden, dass zwei der sechs Dekanate von Frauen geführt werden. Im Hochschulrat liegt der Frauenanteil bei 42,8%, im Senat bei 37,5%. Seit dem Jahr 2008 ist das Präsidium paritätisch mit zwei Frauen (Kanzlerin und Vizepräsidentin Lehre und Qualitätssicherung) und zwei Männern (Präsident und Vizepräsident Forschung) besetzt.

## 3. Reflektion bisheriger Ziele und Maßnahmen

In diesem Kapitel erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit den umgesetzten Maßnahmen und ihrem Beitrag zur Erreichung der gesetzten Ziele. Die Maßnahmen sind an den Zielgruppen Studentinnen, Doktorandinnen und Professorinnen sowie an dem Ziel der Vereinbarkeit von Hochschule und Familienverantwortung ausgerichtet.

### 3.1 Erhöhung des Studentinnenanteils

Die HTWG hat mit ihren vier ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten trotz ihrer Vielfalt einen eindeutigen Schwerpunkt in den technischen Studiengängen. Gerade in diesen Bereichen sind Frauen unterrepräsentiert, was eine besondere Förderung zur Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit erfordert.

Bei der Definition und Durchführung der Maßnahmen im MINT-Bereich unterstützt die Gleichstellung die Hochschule bzw. die Fakultäten darin, diese gender- und diversitygerecht zu gestalten. Dies betrifft sowohl das Hochschulmarketing, die Gestaltung der Medien, die Durchführung von Veranstaltungen als auch die Lehre.

Im Bereich der Studienorientierung bzw. Information und Beratung hinsichtlich der unterschiedlichen Studienangebote sind sowohl die Fakultäten als auch die Zentrale Studienberatung sehr aktiv. Die Vorgehensweise ist dabei bisher sehr uneinheitlich und nicht aufeinander abgestimmt. Mittlerweile besteht jedoch der Wunsch nach einer zentralen Lösung und einer systematischen Verfahrensweise. Sicherlich spielt dabei der Umstand der sinkenden Studierendenzahlen eine bedeutende Rolle. Die aktuelle Planung sieht vor, die Schulkontakte künftig systematisch zu erfassen und zu pflegen. Künftig soll es gelingen, konkrete Ansprechper-

---

<sup>10</sup> Quelle: Gleichstellungsplan 2017-2021, Tabelle 2, Anteil von Frauen in Berufungsverfahren

sonen in den Schulen zu gewinnen für gemeinsame Projekte. Wünschenswert wäre die Entwicklung eines Marketingkonzeptes zur gezielten Ansprache der Schüler und insbesondere der Schülerinnen.

Die zunehmende Heterogenität der Studierenden bewirkt einen Anpassungsdruck auf die Hochschulen bei der Gestaltung des Studiums. Gerade für die Studienorientierung und den Studieneinstieg gibt es Unterstützungsprogramme, von denen insbesondere auch die Studentinnen profitieren sollen. Die Hochschule strebt deshalb an, sich auf 4 verschiedenen Ebenen parallel zu betätigen: Orientierung, Kompetenzerweiterung, Monitoring und Flexibilisierung. Eine AG „Übergang Schule - Hochschule“ wurde bereits eingerichtet mit dem Ziel, Orientierungsformate zu entwickeln, durch die Schülerinnen in Berührung mit den MINT-Themen kommen können. Zur Steigerung der Selbstwirksamkeit sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, eigene Stärken zu erkennen und weiterzuentwickeln. Die Gleichstellung wird diese Bemühungen aktiv unterstützen zur gezielten Steigerung des Studentinnenanteils und zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik setzt sich nach wie vor sehr für die Erhöhung des Studentinnenanteils ein. Regelmäßig beteiligt sie sich am Girls' Day, an Schnuppertagen, der Summer University und dem „Bogy“-Praktikum. Darüber hinaus lädt sie die Schulen der Region zum Solarbootkonstruktionswettbewerb „Korona Minis“ ein. Im Jahr 2015 hatten Schülerinnen der Klassen 10-12 zum ersten Mal die Möglichkeit, vertiefte Einblicke in die Elektrotechnik zu gewinnen. Die Fakultät zeigte in den Osterferien 2016 mit „Switch on! Wunderwelt Elektro“ im Rahmen der dreitägigen Veranstaltung sehr eindrücklich, wie dieses Fach unseren Alltag prägt. Die Schülerinnen lernten z.B. das Innenleben eines Smartphones kennen und die Funktionsweise von GPS. Um die Attraktivität für Schülerinnen zu steigern, hat die Fakultät im Jahr 2015 (WS 15/16 - WS 16/17) monoedukative Unterrichtseinheiten konzipiert. Das Ziel bestand darin, den Erstsemester-Studentinnen gerade in den sehr technischen Fächern bessere Vernetzungsmöglichkeiten zu bieten und sie zu stärken. Nach zwei Semestern wurde dieses Vorhaben wieder aufgegeben aufgrund der Rückmeldungen der betroffenen Studentinnen. Der aus diesen Erfahrungen erwachsene Wunsch nach Vernetzung und Austausch über die Studiengangsgrenzen hinaus wird ab dem SS 17 durch ein freiwilliges Zusatzangebot, ein sogenanntes L-Tutorium für Studentinnen, weitergeführt.

Gerade im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ist die Fakultät Informatik sehr engagiert, Schülerinnen für ein Informatikstudium zu gewinnen. Neben der gender- und diversitygerechten Aufbereitung der Marketing- und Informationsmaterialien, setzt die Fakultät seit 2016 gezielt eine Studienbotschafterin bzw. eine studentische Hilfskraft bei der Ansprache von Schülerinnen und Schülern ein.

### 3.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahmen zur Sicherung des weiblichen Nachwuchses, wie die Finanzierung einer Gastprofessorinnen-Stelle für jeweils ein Jahr und die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Förderung einer aktiven Ansprache geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten in Berufungsverfahren, sollen beibehalten und ausgebaut werden. Beide Maßnahmen verfolgen das Ziel, den Anteil an Professorinnen an der HTWG zu erhöhen.

Doktorandinnen, die an der HTWG betreut werden, wurden bisher noch nicht gezielt gefördert. Dies liegt unter anderem daran, dass Promovierende an der HTWG -sowie an allen anderen HAWs in BW auch- nur auf Grundlage eines formal an einer Universität angesiedelten Promotionsvorhabens mit der HTWG kooperieren und somit an der HTWG betreut werden können. Aus dieser Konstellation resultieren einige Herausforderungen. Nichtsdestotrotz ist die Förderung von Doktorandinnen in diesem Zusammenhang eine notwendige Voraussetzung, um HAW-Professuren mit Frauen besetzen zu können und wird somit verstärkt in den Blick genommen.

Grundlage hierfür bildet eine bessere statistische Erfassung der Promovierenden an der HTWG, um gender-spezifische Faktoren besser einschätzen zu können. Die im vorherigen Abschnitt genannten Zahlen beziehen sich auf die Mitglieder des Kooperativen Promotionskollegs der HTWG, das prinzipiell allen Promovierenden an der HTWG offen steht. Zu Promovierenden, die an der HTWG betreut werden, aber -aus selbst gewählten Gründen- nicht Mitglied des Promotionskollegs sind, liegen keine belastbaren Daten vor. Aus diesem Grund verankert das Promotionskolleg in seiner in diesem Sommer zu verabschiedenden Satzungsänderung das Bestreben der HTWG, dass alle Promovierenden der HTWG Mitglieder des Promotionskollegs werden. Weiterhin hat das Promotionskolleg es sich zum Ziel gesetzt, die statische Erfassung der Mitglieder zu erweitern, z. B. um die Promotionsdauer, um die Abbrecherquote und um Angaben zur Herausbildung des Promotionswunsches.

In enger Zusammenarbeit mit dem Promotionskolleg zielt die Gleichstellungsarbeit der HTWG darauf ab, einerseits Frauen für eine Promotion zu interessieren, andererseits Frauen dabei zu unterstützen, die Promotion erfolgreich abzuschließen. Um Masterstudierende mit der Möglichkeit der Promotion in Kontakt zu bringen, öffnet das Promotionskolleg im Allgemeinen seine Veranstaltungen u.a. zu wissenschaftlicher Methodik für Master-Studierende und berät Interessierte zu den Möglichkeiten einer Promotion. Speziell Master-Studentinnen (in der Abschlussphase) werden im Rahmen einer für das Sommersemester 2018 geplanten Veranstaltung angesprochen. Doktorandinnen, deren Promotion zu einem Anteil aus Mitteln des Professorinnenprogramms II gefördert wurden, sollen sich in einem Workshop-artigen Format mit Master-Studentinnen über die Möglichkeit der Promotion austauschen und ggf. konkrete Schreibberatung für ein Exposé für ein Stipendium anbieten. Die Zielgruppe der Master-Studentinnen der HTWG ist besonders relevant, da diese oftmals gegenüber externen Bewerberinnen eine bessere thematische Passung zu den von Professor\_innen der HTWG bearbeiteten Forschungsthemen aufweisen.

Um Doktorandinnen dabei zu unterstützen, die Promotion erfolgreich abzuschließen, wurden drei Stellen ausgeschrieben (zu je 6 Monaten à 40% des regulären Umfangs oder ein Äquivalent hierzu). Es wurden bewusst Stellen und keine Stipendien ausgeschrieben, um die Berufungsfähigkeit der Doktorandinnen zu erhöhen, indem diese die für eine Professur notwendige Zeit einer Anstellung sammeln können.

Kriterien der Auswahl waren:

1. Familienverantwortung, die die Doktorandin übernimmt. Dieses Kriterium wurde ausgewählt, um ein zügigeres Voranschreiten bei den individuellen Promotionsvorhaben zu fördern und somit Nachteile auszugleichen, die die zeitliche Dimension der individuellen Karriereplanung betreffen. Die Anwendung dieses Kriteriums trägt dazu bei, die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienverantwortung an der HTWG zu erhöhen.
2. Abschlussförderung einer Doktorandin im MINT-Bereich. Generell haben HAW-Studierende verstärkt das Problem, eine Finanzierung über den gesamten Zeitraum ihrer Promotion sicherzustellen, da sie erstens oftmals aufbauend auf ihren HAW Master-Abschluss z.T. Methoden oder ähnliche Kenntnisse nachholen müssen, und da sie sich zweitens -sofern sie ihren Lebensunterhalt über die Hochschule finanzieren- über Drittmittelprojekte mit oftmals kürzeren Laufzeiten finanzieren. Um die Auswirkungen auf Frauen im MINT-Bereich abzumildern, wurde dieses Kriterium ausgewählt.

Die Anstellungen sollen (je nach den persönlichen Voraussetzungen) zwischen Juli und September 2018 beginnen. In diesem Rahmen liegen Erfahrungen über den Prozess der Auswahl und der Anstellung der Doktorandinnen vor. Ob und inwieweit die Personen dabei un-

terstützt werden, die Promotion zügiger zu absolvieren, soll zum Ende der Förderung -im Januar 2019- über einen Bericht der geförderten Doktorandinnen evaluiert werden. Das Ziel ist es, dieses Programm zu verstetigen.

Weiterhin wird von Promovierenden der Bedarf angemeldet, sich zu vernetzen. Dies liegt auch in der Form der kooperativen Promotion begründet, bei der die Promovierenden darauf angewiesen sind, einen Anschluss an einen wissenschaftlichen Diskurs zu finden, der an Universitäten oftmals in einem größeren Ausmaß vor Ort stattfinden kann, als es an einer HAW der Fall ist.

### 3.3 Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen

Der Anteil der Professorinnen an der HTWG hat sich im Zeitraum von 2009 bis 2017 von 9,42% auf 13,94% entwickelt. Damit wurde das Ziel von 16% Professorinnen nicht erreicht. Als Begründung führen die Berufungskommissionen die allgemeine Schwierigkeit bei der Besetzung von Stellen im technischen Bereich an. Auf Ausschreibungen bewerben sich nur wenige Bewerber und insbesondere kaum Frauen. Einstellungsvoraussetzung für eine HAW-Professur ist eine fünfjährige Berufserfahrung, von denen drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs erworben sein müssen. D.h. potentielle Kandidatinnen sind in der Regel in der Industrie tätig, sodass bei der aktiven Ansprache meistens nicht auf Netzwerke in der Wissenschaft zurückgegriffen werden kann.

Diese Thematik wurde festgestellt und wird nun von der Gleichstellungsbeauftragten und den Leitungsgremien der Hochschule mit dem Thema „Aktive Rekrutierung“ gezielt vorangetrieben. Bereits seit 2015 existiert eine AG Aktive Rekrutierung, die sich fakultätsübergreifend aus Dekan\_innen, Präsidiumsmitgliedern, der Gleichstellungsbeauftragten, der Leitung Personal, sowie der Koordinatorin Gleichstellung und Diversity zusammensetzt. Ziel ist die Erarbeitung einer Handreichung, die in die bestehende Berufungsroutine überführt wird, bzw. die Anpassung der Berufungsroutine unter der Leitung der Kanzlerin. Vereinzelt wird in einigen Fakultäten bereits aktiv rekrutiert, doch bisher fehlt eine systematische und dokumentierte Vorgehensweise, die in der AG erarbeitet werden soll. Siehe dazu auch die Punkte in Kapitel 4.2, das die Maßnahmen zur Umsetzung beschreibt.

Das Promotionskolleg hält u.a. über das jährlich stattfindende Sommerkolloquium oder über seine Mailingliste Kontakt zu seinen Alumni und informiert hier speziell die Frauen z.B. über das Mentoringprogramm "Traumberuf Professorin". Dies ist ein Baustein, über den Nachwuchswissenschaftlerinnen an die HTWG gebunden werden sollen und über den ein Pool potentieller Professorinnen aufgebaut werden soll.

### 3.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Der Ausbau zu einer familienfreundlichen Hochschule geht auf die Anfänge der strukturell verankerten Gleichstellungsarbeit an der HTWG zurück. Zentrale Grundlagen wurden in hochschulweiten Workshops gelegt, deren Ergebnisse in das Gleichstellungskonzept von 2008 mündeten. Mit der Etablierung des Dual Career Services und der Familien-Servicestelle wurden diese konsequent umgesetzt. Der Erwerb des Total E-Quality Prädikats in den Jahren 2010 und 2013 sind deutliche Zeichen der Konsolidierung. In regelmäßigen Abständen erfolgt eine Bedarfsabfrage hinsichtlich der Vereinbarkeits-Themen der Hochschule für alle Statusgruppen.

#### 3.4.1 Kinderbetreuung

Die im Jahr 2008 ins Leben gerufene Familien-Servicestelle ist mittlerweile fester Bestandteil des Angebots zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie und umfasst folgende Aufgaben:

- Individuelle Beratung zu den Themen Vereinbarkeit, Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger

- Konzeption und Durchführung der Kinderbetreuung in den Schulferien und bei Veranstaltungen
- Netzwerkarbeit

Eine Auslagerung der Ferienbetreuung auf externe Anbieter wurde aus finanziellen Gründen bisher nicht umgesetzt. Weiterhin führt die Leiterin der Familien-Servicestelle die Kinderbetreuung in den Schulferien unterstützt durch Studentische Hilfskräfte eigenständig durch.

### 3.4.2 Wissenschaft/Beruf und Pflegen

Im Januar 2015 wurde die Implementierung des Angebots für zu Pflegende Angehörige an der HTWG abgeschlossen. Die Familien-Servicestelle hat ein Informationsportal auf der Homepage eingerichtet und führt regelmäßig individuelle Beratungen durch.

Seit 01.05.2015 besteht für HTWG Beschäftigte die Möglichkeit, ein breites Beratungs- und Unterstützungsangebot der Caritas Konstanz zu nutzen. Näheres regelt die Kooperationsvereinbarung zwischen Caritas und HTWG.

Seit dem 14.04.2015 können Studierende an der HTWG in individueller Studiengeschwindigkeit studieren. Diese Anpassung in der Studienprüfungsordnung (SPO) aller Bachelorstudiengänge berücksichtigt die Bedürfnisse der Studierenden mit Kind oder mit zu pflegenden Angehörigen. Grundsätzlich kommt es allen Studierenden in besonderen Lebenssituationen entgegen, die nicht in der Regelzeit studieren können. Zudem wurde die Zulassungs- und Immatrikulationsordnung der HTWG zum 15.06.2015 angepasst. Seitdem haben Studierende mit Familienverantwortung die Möglichkeit, im Rahmen der gesetzlichen Regelungen<sup>11</sup> während eines Urlaubssemesters Lehrveranstaltungen zu besuchen und Prüfungsleistungen abzulegen. Diese Leistungen können sie sich nach Beendigung ihres Urlaubssemesters anrechnen lassen.

### 3.4.3 Dual Career Beratung

Zur Unterstützung der Professor\_innen und der Mitarbeiter\_innen mit Leitungsaufgaben wurde bereits 2008 ein Dual Career Service aufgebaut, der vor und nach erfolgten Rufen angefragt wird. Um sich bezüglich der Vereinbarkeits-Thematik attraktiv als Arbeitgeberin zu geben, erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber mit der Einladung zum Bewerbungsverfahren einen Dual Career-Flyer. Das Dual Career-Angebot wird ebenfalls standardmäßig in allen Ausschreibungen mit der entsprechenden Ansprechperson veröffentlicht. Diese Vorgehensweise hat sich bewährt und wird zukünftig weitergeführt.

## 4. Zukünftige Ziele und Maßnahmen

Für den Planungszeitraum 2017 bis 2021 werden im aktuellen Gleichstellungsplan folgende Schwerpunkte gesetzt:

1. Erhöhung des Studentinnenanteils in den Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind
2. Erhöhung des Professorinnenanteils und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
3. Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie
4. Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien

---

<sup>11</sup> § 3 Absatz 1, § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes und Elternzeit entsprechend § 15 Absätze 1 bis 3 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes; Zeiten der Pflege einer oder eines nahen Angehörigen im Sinne von § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes, die oder der pflegebedürftig im Sinne der §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch

Bezogen auf die einzelnen Qualifizierungsstufen wird im Folgenden dargelegt, wie die HTWG diese Ziele erreichen will. Dies erfolgt anhand einer am Kaskadenmodell orientierten Zieldefinition, wie viele Professuren von einer Frau besetzt werden sollten, und im Kontext einer technisch geprägten Hochschule in Deutschland (was im Detail abweichen kann).

#### 4.1 Ziele zur Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz

Die HTWG wird sich auch in den nächsten fünf Jahren kontinuierlich für die Erhöhung des Studentinnenanteils in den Fakultäten engagieren, in denen sie unterrepräsentiert sind. Im Anhang sind sowohl die Entwicklung der Studentinnenzahlen der HTWG als auch die Ziele für den kommenden Planungszeitraum bis 2025 aufgeführt. Im Jahr 2025 soll der Studentinnenanteil an der HTWG laut Gleichstellungsplan insgesamt bei 36% liegen.

Um Schülerinnen speziell für die MINT-Fächer zu interessieren, sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Wiederaufnahme und Ausbau eines Mentoringprogramms für Schülerinnen, betreut durch Studentinnen der HTWG
- Teilnahme am Girls' Day
- Weiterführung der AG „Übergang Schule - Hochschule“ zum Aufbau und Ausbau geeigneter Orientierungsformate
- Systematisierung und Ausgestaltung der bereits bestehenden Schulkooperationen zur Förderung des Technikinteresses der Schülerinnen
- Vorträge/Gespräche in Schulen, dabei im Idealfall Einsatz von Studienbotschafterinnen
- Schülerinnenprojekttag
- Sensibilisierung der Lehrenden in enger Zusammenarbeit mit der Vizepräsidentin für Lehre und Qualitätssicherung und dem Senatsbeauftragten für Lehre
- Gender- und diversitygerechte Gestaltung der Studieninhalte (Revision der SPOs)
- Teilnahme an Ausschreibungen

#### 4.2 Ziele zur Erhöhung des Professorinnenanteils und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Fakultäten der HTWG haben sich im Rahmen des Gleichstellungsplans der HTWG im Jahr 2017 dazu verpflichtet, eine geschlechtergerechte Besetzung der im Planungszeitraum bis 2021 frei werdenden Professuren anzustreben. Von den 22 frei werdenden Professuren sollen gemäß des Kaskadenmodells, das sich am jeweiligen fachspezifischen Frauenanteil der Promovierten orientiert, 9 Professuren mit einer Frau besetzt werden (Architektur und Gestaltung: 2 Frauen sollen auf 4 neu zu besetzende Professuren berufen werden; Bauingenieurwesen: 1/2; Elektrotechnik und Informationstechnik 1/2; Informatik 1/4; Maschinenbau 1/4; Wirtschafts- Kultur und Rechtswissenschaften 1/2). Teilweise sind diese Zahlen sehr optimistisch formuliert. So hat die Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik einen Frauenanteil bei den Promovierten von 12%, sodass -bei 2 neu zu besetzenden Professuren- 24% einer Professur an eine Frau vergeben werden sollten. Die Hochschule hat sich dazu entschieden, in diesem Zusammenhang stets aufzurunden und sich somit die oben genannten ehrgeizigen Ziele zu setzen. Ausführliche Informationen hierzu sowie zum aktuellen und angestrebten Anteil der Professorinnen in den einzelnen Fakultäten sind dem Anhang zu entnehmen.

Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen sollen einerseits Auswahl- und Rekrutierungsverfahren Chancengerecht gestaltet sein, soll andererseits aber auch die Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden. Weiterhin soll die Personalentwicklung bereits berufener Professorinnen gefördert werden.



#### 4.2.1 Zu chancengerechten Auswahl- und Rekrutierungsverfahren tragen folgende Maßnahmen bei

- Personelle Unterstützung der Fakultäten bei der aktiven Rekrutierung mit einer 25%-Stelle, die im Rahmen des Professorinnenprogramms III aufgebaut werden soll
- Fortführung der AG Aktive Rekrutierung zur Erarbeitung der bestehenden Berufungsroutine.
- Erarbeitung eines Fragenkatalogs zur Reflektion der Gender- und Diversitykompetenzen in Berufungsverfahren.
- Die Erhöhung des Professorinnenanteils soll auch in die Qualitätsziele der Fakultäten einfließen, um hier eine direkte Verbindlichkeit zu erzeugen.
- Die aktive Rekrutierung wird in enger Kooperation mit der Lakof stattfinden, die im Thema mit Workshops, Broschüren, Checklisten, Networking und Datenbanken unterstützt.
- Derzeitig erfolgt die Teilnahme an einem Mentoringprogramm (CoMenT) zusammen mit sechs weiteren Hochschulen in BW, potenzieller Frauen aus der Wirtschaft in eine Professur fördert. Die Verstetigung dieser hochschulübergreifenden Maßnahme wird angestrebt.
- Durchführung von Gender und Diversity-Workshops zur Sensibilisierung der Hochschulangehörigen mit dem Ziel, den Anteil der Professorinnen und der weiblichen Führungskräfte zu erhöhen.

#### 4.2.2 Zur Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen tragen folgende Maßnahmen bei

- Coaching und Beratung der Studentinnen
- Prüfungscoaching für Studentinnen in besonderen Lebenslagen
- Fortführung des Mentoringprogramms in Kooperation mit der Universität Konstanz, das derzeit einen Schwerpunkt auf die diversitygerechte Ausgestaltung des Programms setzt
- Fortsetzung und Weiterentwicklung der Veranstaltungsreihen mit besonderer thematischer Relevanz für Studentinnen mit dem Ziel der Nachwuchsförderung
- Aufbau eines Netzwerks von Absolventinnen für Vorträge/Workshops mit dem Ziel, diese nachhaltig an die Hochschule zu binden im Sinne der aktiven Rekrutierung
- Fortführung und aktive Bewerbung des Mathilde-Planck Programms zur Gewinnung weiblicher Lehrbeauftragter
- Beteiligung an Ausschreibung wie z.B. dem Brigitte Schlieben-Lange Programm
- Gewinnung von Gastdozentinnen und Gastprofessorinnen mit internationaler Ausrichtung
- Ausbau eines Programms für Doktorandinnen in enger Zusammenarbeit mit dem Promotionskolleg (siehe Kapitel 3.2)
- Beratung und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen und weibliche Führungskräfte in enger Kooperation mit dem Promotionskolleg der HTWG
- Vernetzungsmaßnahmen für Doktorandinnen - Förderung der Teilnahme an Konferenzen, Tagungen, Treffen, Summer Schools etc. Finanziert werden sollen nur Maßnahmen, die nicht notwendiger Bestandteil der Promotion sind (z.B. Konferenzteilnahme im Rahmen einer kumulativen Promotion), die aber hilfreich für Karriereentwicklung der Doktorandin sind.
- Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik (siehe Kapitel 3.4 und 4.4)

#### 4.2.3 Zur Personalentwicklung von Professorinnen

- Netzwerkarbeit und Kompetenzerweiterung für Professorinnen stärken durch Professorinnen-Retreats, Ladies-Lunch, Workshops, Fortbildungen und regelmäßigen Austausch
- "Zeit für Forschung" für neu berufene bzw. neu betreuende Professorinnen - angestrebt wird eine Deputatsreduktion bzw. eine Finanzierung eines Ersatzlehrauftrages.

An der HTWG fehlt es derzeit an Professorinnen, die es sich vorstellen könnten, eine Promotion zu betreuen und die im Kontakt mit potentiellen Kandidat/innen stehen, oftmals an Zeit, um Kontakte zu kooperierenden Universitäten herzustellen und um sich zu vernetzen. Hier besteht Handlungsbedarf, der bisher noch nicht abgedeckt wurde.

- Es zeigt sich hier ganz besonders, dass die relativ wenigen Professorinnen an der HTWG durch Teilnahme an Kommissionen und Selbstverwaltungsaufgaben zur Erreichung der Vertretung von Frauen, zeitlich unverhältnismässig stark belastet sind. Dies führt an einigen Stellen bereits zu Demotivation.

### 4.3 Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien

Sowohl im Hochschulrat als auch im Senat sind derzeit Frauen mit 42,8% bzw. 37,5% vertreten. Bei der Neubesetzung wird die HTWG darauf hinwirken, dass Frauen in beiden Gremien mit mindestens 40% repräsentiert sind. Bei der Besetzung der Leitungsaufgaben in den Fakultäten werden die Fakultätsvorstände die Besetzung durch Frauen im Vorfeld bewerben, um den Anteil von derzeit 14,3% signifikant zu erhöhen. Auch künftig wird eine paritätische Besetzung des Präsidiums als Ziel verfolgt.

### 4.4 Künftige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Zur weiteren Konsolidierung wird die HTWG folgende Maßnahmen umsetzen:

- Entfristung der Familien-Servicestelle
- Weiterführung des Unterstützungs- und Beratungsangebotes „Dual Career Couples“
- Weiterer Ausbau zur Flexibilisierung der Studienzeit (blended learning) zur Berücksichtigung besonderer Lebenslagen
- Weiterführung der Kinder- und Ferienbetreuung - in den neuen Räumen des Gleich Campus. Der Umbau stellt erstmalig einen barrierefreien Zugang zur Familien-Servicestelle dar.
- Veranstaltungen und Beratung rund um das Thema Pflege bzw. Elder Care, das aufgrund der demografischen Entwicklung eine steigende Relevanz für die Beschäftigten und Angehörigen der Hochschule darstellt.
- Veranstaltungen im Rahmen der Personalentwicklung für Führungskräfte hinsichtlich der Vereinbarkeitsthematik in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung. Erstellung einer Handreichung für Führungskräfte zum Thema Familienfreundliches Arbeitsklima, insbesondere im technischen Dienst auch die Förderung von Frauen.
- Kontinuierliche Bedarfsabfrage, um künftige Angebote daran ausrichten und weiterentwickeln zu können, wie z.B. Belegplätze, Notfallbetreuung, eigene Kinderbetreuung.

## 5. Grundsätze zur Umsetzung und zukünftigen strukturellen Verankerung der Gleichstellung

### 5.1 Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien

Gleichstellung und Diversity spielen als Querschnittsthemen im Sinne eines Gender Mainstreamings insbesondere in der Lehre, bei der Personalrekrutierung und Personalentwicklung, der Besetzung von Gremien und bei der Öffentlichkeitsarbeit eine wichtige Rolle. Die Integration der Gleichstellung in die Entscheidungsstrukturen der HTWG ist mittlerweile gemäß LHG weitgehend (muss an das neue LHG von BW noch angepasst werden) etabliert.

Folgende weitere Maßnahmen sind für die Zukunft geplant:

- Die Entwicklung eines Gender und Diversity Kodexes zur Unterstützung der Vision der HTWG, wie sie im Struktur- und Entwicklungsplan dargestellt ist
- Die Fortsetzung und Weiterentwicklung der Veranstaltungsreihen zu Gender und Diversity Themen für Studierende, Beschäftigte und Angehörige der HTWG
- Die Zertifizierung des zielgerichteten Diversity-Managements der HTWG
- Die Etablierung eines Senatsausschusses „Gleichstellung und Diversity“

Ziel ist die deutliche Verankerung von Gleichstellung und Diversity in das Qualitätsmanagement bzw. in den Qualitätszielen der HTWG insgesamt und der Fakultäten im Speziellen.

Für die Hochschulen in BW ist die Erstellung eines Gleichstellungsplans ein elementarer Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans. Die Hochschulen sind aufgefordert, konkrete Ziele und Maßnahmen bezogen auf festgelegte Kriterien für einen Planungszeitraum von 5 Jahren zu definieren und den zurückliegenden Zeitraum zu bewerten. Ein Datenmonitoring dient dazu, den Fortschritt zur Erreichung von Chancengleichheit zu messen und weiterzuentwickeln.

Im Bereich des Monitorings sind folgende Ziele und Maßnahmen geplant:

- Aufbereitung relevanter Daten mit Genderperspektive (teilweise bereits vorhanden, allerdings noch nicht eingebunden in eine festgelegte Routine)
- Integration von Gender-Maßnahmen in den Vereinbarungen zum Qualitätsmanagement als Steuerungsinstrument (für die Hochschule und auf Fakultätsebene)
- Entwicklung geschlechtergerechter Standards für die Personalauswahl und Personalentwicklung und Schulung von den Personen der Auswahlkommissionen und der Personalverantwortlichen
- Entwicklung eines Anreizsystems zur Förderung von Gleichstellung und Diversity (Gleichstellung und Diversity können als Kriterien bei der Leistungsbesoldung Berücksichtigung finden)
- Weiterentwicklung der Sensibilität für Genderaspekte in der Lehre durch hochschuldidaktische Weiterbildung von Gender- und Diversitykompetenzen

## 5.2 Ausblick und Erfolgsabhängigkeit

Wie aufgezeigt, existiert an der HTWG bereits eine solide Basis für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit gerade auch durch die Teilnahme an den beiden vorangegangenen Professorinnenprogrammen I und II. Auch eine gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland hat für die Gleichstellungsarbeit einen gewissen „Rückenwind“ verursacht.

Allerdings sind wir in der täglichen Gleichstellungsarbeit nach wie vor mit teils erstaunlichen Reaktionen aus allen Zielgruppen konfrontiert. Dies bestätigt uns umso mehr darin, dass auch zukünftig eine gezielte Gleichstellungsarbeit in allen Fakultäten und auf allen Ebenen der HTWG erfolgen muss. Insbesondere die Förderung des Anteils der Professorinnen und die Etablierung einer gezielten Personalentwicklung im wissenschaftlichen wie auch im nicht-wissenschaftlichen Bereichen der Hochschule erscheint uns notwendig. Eine absolute Voraussetzung zur Umsetzung der genannten Maßnahmen ist die Anbindung an die Hochschulleitung und deren Unterstützung; Gleichwohl die Zusammenarbeit mit angrenzenden Abteilungen und zentralen Gremien der HTWG.

Die stark technische Ausrichtung der HTWG kann dabei Vorteil (Entwicklungen zur Digitalisierung und Industrie 4.0) und Nachteil (bestehende Sichtweisen) zugleich sein. Hier hat sich in der jüngsten Vergangenheit eine gewisse Öffnung gezeigt, wenn das Thema der Gleichstellung auf die breiteren Füße der „Diversity“ mit gestellt wurde. Allerdings erscheint es uns von großer Bedeutung, hier keine Verwässerung von Gleichstellungsmaßnahmen zu verursachen.

Auch bestehende Kooperationen und Netzwerke (intern und extern) werden weiterhin gepflegt und ausgebaut, da diese den notwendigen Informationsaustausch, die Motivation und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit ermöglichen. Zu den externen Netzwerken gehören dabei insbesondere:

- Gleichstellungsreferat der Uni Konstanz
- AG Gender und Diversity der Internationalen Bodenseehochschule (IBH)
- 2 Careers (Dual Career Netzwerk) der Bodenseeregion
- IHK Hochrhein-Bodensee
- Stadt Konstanz
- Expertinnen-Netz Konstanz
- CoMenT Projekt mit 6 Baden-Württembergischen Hochschulen
- Das Lakof- und Bukof-Netzwerk
- Gender-Trainerinnen Netzwerk

Wir sind sehr zuversichtlich, dass eine weiterhin zielgerichtete und konstruktive Gleichstellungsarbeit an der HTWG erfolgreich sein wird. Dabei ist eine flankierende, finanzielle Förderung existenziell. So ist zu berücksichtigen, dass nur einige Teile der bisherigen Gleichstellungsarbeit auch verstetigt werden konnten. Insbesondere die Familienservicestelle, Gastprofessuren, Gastdozenturen, das Promotions-Förderprogramm, wie auch das CoMenT-Mentoring-Projekt mit sechs HAWs und viele weitere Gleichstellungs-Aktivitäten sind zeitlich durch die bisherige Förderung begrenzt.

Konstanz, den 25.05.2018

Prof. Dr. Beate Bergé

Vizepräsidentin Lehre und Qualitätssicherung

## Anhänge

### Anteile der Frauen auf den einzelnen Qualifizierungsstufen

Tabelle 4: Studierende und Absolvierende

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungs- zeitraums (Stand: 2012)	2 Zielwert im vorausgegan- genen Gleich- stellungsplan in % (Stand: 2012)	3 Aktuelle Situation  (Stand: Mai 2018)	4 Neuer Ziel- wert in %  für 2025
<b>Studierende<sup>12</sup> gesamt</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	4461 1302 29,19%	>= 33% Landesschnitt = 37,9%	4.895 1.610 32,89%	>= 36%  Landesschnitt WS 17/18 <sup>13</sup> = 41,67%
<b>Studierende AG</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	531 326 61,39%	>= 50% Landesschnitt (59%)	563 373 66,25%	>= 50%  Landesschnitt WS 17/18 59,68%
<b>Studierende BI</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	448 114 25,45%	besser als Lan- desdurchschnitt (21,6%)	596 190 31,88%	Besser als Landesschnitt WS 17/18: 27,02%
<b>Studierende EI</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	676 47 6,95%	besser als Lan- desdurchschnitt (7,4%)	753 62 8,23%	>= 10% Landesschnitt WS 17/18 13,41%
<b>Studierende IN</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	673 104 15,45%	Landesdurch- schnitt (19,9%)	773 167 21,60%	Besser als Landesschnitt WS 17/18: 21,04%

<sup>12</sup> Vorangegangenes Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist. Quelle: Berichtswesen HTWG

<sup>13</sup> Quelle: Statistische Berichte Baden-Württemberg 2017/2018:

[http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Service/Veroeff/Statistische\\_Berichte/323416001.pdf](http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Service/Veroeff/Statistische_Berichte/323416001.pdf), S. 3 (Zugriff 18.05.2018)

<b>Studierende MA</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1178 139 11,80%	Landesdurchschnitt (20%)	1165 158 13,56%	>= 16% Landesschnitt WS 17/18 22,51%
<b>Studierende WS</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	955 572 59,90%	>= 50% Landesdurchschnitt (55,15%)	1045 650 62,20%	>= 50% Landesschnitt WS 17/18 57,41%
<b>Absolventinnen<sup>14</sup></b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	843 238 28,23%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft	1163 360 30,95%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft
<b>Absolventinnen AG</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	142 75 52,82%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft	148 89 60,14%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft
<b>Absolventinnen BI</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	66 12 18,18%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft	103 34 33,01%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft
<b>Absolventinnen EI</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	101 7 6,93%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft	149 5 3,36%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft
<b>Absolventinnen IN</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	96 5 5,21%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft	167 35 20,96%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft

<sup>14</sup> Vorangegangenes Prüfungsjahr (jeweils letztes Sommersemester und vorangegangenes Wintersemester) - Kopffzahlen. Quelle: Prüfungsamt HTWG

<b>Absolventinnen MA</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	266 32 12,03%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft	336 39 11,61%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft
<b>Absolventinnen WS</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	172 107 62,21%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft	260 158 60,77%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft
<b>Promotionen<sup>15</sup></b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Mitglieder Promotionskolleg: 15 5 33,33%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils der Absolvent_innen	Mitglieder Promotionskolleg: 35 11 31,43%	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils der Absolvent_innen
<b>Habilitationen<sup>16</sup></b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %				

<sup>15</sup> Stand: Quelle: Kooperatives Promotionskolleg der HTWG

<sup>16</sup> jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12. - nur Universitäten, Pädagogische Hochschulen und Kunsthochschulen  
Seite **23** von **29**

W  
G  
Tabelle 5: Akademische Mitarbeiter\_innen

Ausgangssituatio- nen/Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Be- ginn des zurück- liegenden Pla- nungszeitraums (Stand: 2012)	2 Zielwert im vo- raus-gegangenen Gleichstellungs- plan in % (Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: Mai 2018)	4 Zielwert in % für 2025
<b>Akademische Mitar- beiterinnen</b> <sup>17*</sup> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	10 7 70%	Keine Veränderung notwendig	11 7 63,64%	Keine Verän- derung not- wendig
<b>Akademische Mitar- beiterinnen</b> <u>in befristeten Arbeits- verhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	3 2 66,7%	Keine Veränderung notwendig	1 0 0%	<b>entfällt</b>
<b>Akademische Mitar- beiterinnen</b> <u>in unbefristeten Arbeits- verhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	7 5 71,4%	Keine Veränderung notwendig	10 7 70%	Keine Verän- derung not- wendig
<b>Akademische Mitar- beiterinnen</b> <u>in Teilzeit</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	2 1 50%	Keine Veränderung notwendig	7 5 71,43%	Keine Verän- derung not- wendig
<b>Leitung von Arbeits- gruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juni- orprofessuren (W1)</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Trifft nicht zu			
<b>Davon Juniorprofes- suren</b> - Gesamt - Anzahl Frauen	Trifft nicht zu			

<sup>17</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; \* in Lehre und Forschung - ohne Drittmittelprojekte, Quelle Personal-  
abteilung HTWG



Ausgangssituatio- nen/Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Be- ginn des zurück- liegenden Pla- nungszeitraums (Stand: 2012)	2 Zielwert im vo- raus-gegangenen Gleichstellungs- plan in % (Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: Mai 2018)	4 Zielwert in % für 2025
- Frauen in %				

Die Zielwerte orientieren sich am Kaskadenmodell (vgl. § 4 Absatz 5 LHG) und sind im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsplan 2017 erstellt worden, weswegen sich der Planungszeitraum bis 2021 erstreckt.

Ausgangssituationen/ Zielwerte  Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Pla- nungszeitraums  (Stand: 2012)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 2012)	3 Aktuelle Situation  (Stand: 2016) <sup>18</sup>	4 Im Planungszeit- raum frei werdende Stellen	5 Zielwert in %  für 2021
<b>Professuren gesamt</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	154 19 135 12,34%	166 28 138 16,8%	167 22 145 13,17%	22	167 31 136 18,56%
<b>Professuren AG</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	21 4 17 19,05%	22 6 16 27,3%	22 5 17 22,73%	4	22 7 15 31,82%
<b>Professuren BI</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	18 4 14 22,22%	20 5 15 25%	20 3 17 15,00%	2	20 4 16 20%

<sup>18</sup> Quelle: Personalabteilung HTWG

<b>Professuren EI</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	22 0 22 0%	26 2 24 7,7%	26 1 25 3,85%	2	26 2 24 7,69%
<b>Professuren IN</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	26 1 25 3,85%	29 3 26 10,3%	29 1 28 3,45%	5 werden frei, davon werden 4 neu besetzt.	28 2 26 7,14%
<b>Professuren MA</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	33 2 31 6,06%	35 3 32 8,6%	35 3 32 8,57%	4	35 4 31 11,43%
<b>Professuren WS</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	34 8 26 23,53%	34 9 25 26,5%	35 9 26 25,71%	6	35 12 23 34,29%

Tabelle 7: Leitungs- und Hochschulgremien

<b>Gremium</b>	<b>1 Aktuelle Situation (Stand: 2018)</b>	<b>Zielwert in % für 2025</b>
<b>Gleichstellungskommission</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	Bisher noch nicht umgesetzt	Gleichstellungskommission als Gremium etablieren mit einem Frauenanteil von 50%
<b>Fakultätsvorstände</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	6 Fakultäten 28 4 14,3%	Im Vorfeld der Wahlen Werbung für die Aufstellung von Frauen durch die Fakultätsvorstände
<b>Rektorat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	4 2 50%	4 2 50%
<b>Senat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	24 9 37,5%	Im Vorfeld der Wahlen Werbung für die Aufstellung von Frauen durch das Präsidium
<b>Hochschulrat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamt</li> <li>- Anzahl Frauen</li> <li>- Frauen in %</li> </ul>	7 3 42,8%	Keine Veränderung notwendig

