



Gleichstellungsplan

2017 – 2021

Version 3

vom 06.04.2017

Gleichstellung und Diversity

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabellenverzeichnis..... | 3 |
| Abbildungsverzeichnis | 3 |
| Vorwort | 4 |
| 1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten .. | 5 |
| 1.1 Systematische Umsetzung der Gleichstellung über die Ebenen der Hochschule..... | 5 |
| 1.2 Beteiligte Akteurinnen und Akteure..... | 5 |
| 1.3 Entlastung der Akteurinnen und Akteure..... | 8 |
| 1.4 Ausstattung und Mitteleinsatz..... | 8 |
| 2 Chancengleichheitsziele..... | 9 |
| 2.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums | 9 |
| 2.1.1 Wissenschaftlicher Bereich | 10 |
| 2.1.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich..... | 14 |
| 2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen..... | 19 |
| 2.2.1 Wissenschaftlicher Bereich | 19 |
| 2.2.2 Nicht wissenschaftlicher Bereich..... | 22 |
| 3 Umsetzungsstrategie..... | 23 |
| 3.1 Übergeordnete Maßnahmen | 23 |
| 3.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie | 23 |
| 3.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich..... | 26 |
| 3.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich | 27 |
| 3.2.1 Erhöhung des Professorinnenanteils | 27 |
| 3.2.2 Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien..... | 28 |
| 3.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich | 29 |
| 3.3.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen..... | 29 |
| 3.3.2 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen..... | 31 |
| 4 Organe, Gremien und Leitungspositionen | 32 |
| 5 Bestätigungen..... | 33 |
| 6 Bekanntmachung..... | 33 |
| 7 Tabellenanhänge..... | 33 |
| Tabellen gemäß Anforderungen..... | 34 |
| Wissenschaftlicher Bereich..... | 34 |
| Nichtwissenschaftlicher Bereich | 50 |
| Mitteleinsatz..... | 56 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 1 Verläufe Studentinnenanteile..... | 10 |
| Tabelle 2 Verläufe Professorinnenanteile..... | 13 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1 Beschäftigte im technischen Dienst | 16 |
| Abbildung 2 Leitungsfunktionen und stellvertretende Leitungen inkl. Beamte | 18 |

Vorwort

Die Gleichstellungsarbeit an der HTWG ist geprägt durch den Charakter einer technisch ausgerichteten Hochschule in Deutschland; Vier der sechs Fakultäten folgen dem traditionellen Bild der Ingenieurwissenschaften. Der Frauenanteil ist von daher historisch gewachsen relativ gering.

Allerdings hat sich bereits seit Mitte der 90iger Jahre in der Gender-/Geschlechterforschung die Auffassung durchgesetzt, dass Geschlechterverhältnisse und -identitäten grundlegend kulturelle-soziale und historisch wandlungsfähige Phänomene sind. Damit ist es möglich, die Ursachen mittelbarer und struktureller Benachteiligungen eingehend zu analysieren und gleichstellungsorientiert zu verändern. Dies sehen wir als unsere Aufgabe an der HTWG. Der Normenwandel zeigt sich an der HTWG in einigen Bereichen, insbesondere in den künstlerischen und der wirtschafts-, kultur- und rechtswissenschaftlichen Fakultäten, nur ansatzweise in der Praxis der technisch ausgerichteten Fakultäten.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine formale Gleichstellung sind heute in Baden-Württemberg weitgehend geschaffen, nun geht es um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der Hochschule.

Welche Bedeutung die Landesregierung dem Thema Gleichstellung beimisst, wird insbesondere durch den Hochschulfinanzierungsvertrag „Perspektive 2020“ deutlich, in dem erstmals eine Mindestausstattung für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen festgeschrieben wird. Diese rechtliche Grundlage gilt es nach Ablauf der derzeitigen Finanzierung der Gleichstellungsarbeit aus dem Professorinnenprogramm II für die HTWG zu realisieren. Die heutige Ausstattung wird fast ausschließlich über das Professorinnenprogramm II des Bundes finanziert.

In den zurückliegenden fünf Jahren lassen sich unterschiedliche Entwicklungen aufzeigen, die einer exakten Interpretation bedürfen. So konnte der Anteil der Studentinnen an der Hochschule vom WS 2012/2013 bis zum WS2016/17 von 29,19% auf 32,22% erhöht werden. Insbesondere in den MINT Fächern kann die HTWG eine Steigerung von 13,58% auf 16,99% verzeichnen. Der Anteil der Professorinnen konnte leider nur geringfügig von 12,34% auf 13,17% verbessert werden.

Verschiedene Kooperationen mit anderen HAWs in der Gleichstellungsarbeit, der Landes- und der Bundeskonferenz und insbesondere mit der Gleichstellungsstelle der Universität Konstanz in Themen wie Mentoring, Coaching und Gewinnung von Schülerinnen für die MINT Studiengänge haben sehr gute Entwicklungen gebracht.

Danken möchte ich an dieser Stelle dem Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz für die ausgezeichnete Zusammenarbeit, meiner Mitarbeiterin, die die tägliche Gleichstellungsarbeit mit großem Engagement aufrecht erhält, der Beauftragten für Chancengleichheit und Ihrer Vertreterin für den Einsatz bei der Erstellung dieses Planes, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und insbesondere den Kolleginnen, die für einen guten Austausch beim „Ladies Lunch“ gesorgt haben.

Konstanz, 04.04.2017

Prof. Dr. Kerstin Schaper-Lang

1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

„Die HTWG hat sich verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf kontinuierlich mit geeigneten Maßnahmen zur weiteren Attraktivitätssteigerung für alle Hochschulgruppen zu unterstützen.“ (siehe Struktur- und Entwicklungsplan, S. 6)

Aus der im Struktur- und Entwicklungsplan formulierten Vision bzw. den Werten der Hochschule lassen sich insbesondere die Ausrichtung an Menschlichkeit, Respekt und der gemeinsame Wille, Chancen zu eröffnen als förderlich für die Gleichstellungsarbeit herausstellen.

1.1 Systematische Umsetzung der Gleichstellung über die Ebenen der Hochschule

Bereits seit 2009 wird auf der Basis eines Gleichstellungskonzeptes die Umsetzung und Förderung von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit vorangetrieben. Der Gleichstellungsplan 2013-2016 und der Chancengleichheitsplan von 2014 sind Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung zu einer familienfreundlichen und gendergerechten Hochschule.

Dabei werden Gleichstellung und Diversity als ein Querschnittsthema in der Forschung, insbesondere in der Lehre und auch in der Qualitätsausrichtung der Hochschule gesehen. Ebenso spielt die Gleichstellung bei der Personalauswahl, der Personalentwicklung und bei der Öffentlichkeitsarbeit eine deutliche Rolle.

Die Besetzung des Präsidiums mit 50% und des Hochschulrates mit 42,8% Frauenanteil ist für die HTWG ein sehr gutes Ergebnis.

Die bereits erwähnte technische Ausrichtung der HTWG bedingt einen geringeren Frauenanteil insbesondere in den MINT Fächern. Diese Tatsache veranlasst die Gleichstellungsarbeit zu einem besonderen Focus auf den MINT Fächern. So sind zahlreiche Maßnahmen gezielt auf die MINT Fächer ausgerichtet.

Des Weiteren werden Diversity-Maßnahmen im Sinne eines intersektionalen Verständnisses vorangetrieben, um Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit im Sinne des AGG und LHG umzusetzen.

1.2 Beteiligte Akteurinnen und Akteure

Folgende Akteurinnen und Akteure sind an der Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an der HTWG beteiligt.

Der Hochschulrat

Die Hochschule Konstanz, HTWG genannt, hat einen mit sieben Mitgliedern besetzten Hochschulrat. Fünf Mitglieder davon sind extern aus Unternehmen. Nach den Bestimmungen des baden-württembergischen Landeshochschulgesetzes ist der Hochschulrat neben Senat und Präsidium das dritte zentrale Organ der Hochschule.

Der Hochschulrat besitzt Aufsichtsratsfunktionen. Er trägt Verantwortung für die strategische Entwicklung der Hochschule und schlägt Maßnahmen vor, die der Profilbildung und der Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit dienen. Der Hochschulrat beaufsichtigt die Geschäftsführung

des Präsidiums. Er wählt die hauptamtlichen Präsidiumsmitglieder gemeinsam mit dem Senat und beschließt u.a. die Wirtschafts- sowie Struktur- und Entwicklungspläne der Hochschule. Seit der Novellierung des LHG im April 2014 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen des Hochschulrats mit beratender Stimme teil. Sie wird wie ein Vollmitglied eingeladen und informiert.

Der Senat

Der Senat entscheidet in Angelegenheiten von Forschung, Kunstausbübung, künstlerischen Entwicklungsvorhaben, Lehre, Studium, dualer Ausbildung und Weiterbildung, soweit diese nicht durch Gesetz einem anderen zentralen Organ, den Fakultäten oder Studienakademien zugewiesen sind. Mitglieder kraft Amtes sind das Präsidium, die Dekan_innen und die Gleichstellungsbeauftragte. Mitglieder aufgrund von Wahlen sind sechs Professor_innen, fünf Studierende und vier Mitarbeiter_innen. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert die Senatsbeauftragten regelmäßig über die durchgeführten zukünftige Maßnahmen und die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit.

Das Präsidium

Die HTWG wird durch das kollegiale Präsidium geleitet, welches eine paritätische Besetzung von Männern und Frauen aufweist. Dem Präsidium gehören derzeit der hauptamtliche Präsident, die Vizepräsidentin für Lehre und Qualitätssicherung, der Vizepräsident für Forschung und die hauptamtliche Kanzlerin für den Bereich Wirtschafts- und Personalverwaltung an. Die Aufgabenbereiche Gleichstellung und Diversity sind dem gesamten Präsidium zugeordnet. Sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch die Koordinatorin für Gleichstellung und Diversity unterstützen die Hochschulleitung bei der Verfolgung der Gleichstellungsziele und stimmen die Durchführung der Maßnahmen mit ihr ab. Im Jahresbericht des Präsidenten erfolgt jährlich eine Darstellung der umgesetzten Gleichstellungsaktivitäten und der Ziele für das kommende Jahr.

Die Dekane und Dekaninnen

Das Gremium der Dekane und Dekaninnen ist mit zwei Frauen und vier Männern besetzt. Dieses Gremium ist ebenfalls eine Plattform, auf der Gleichstellungsthematiken, wie bspw. die „aktive Rekrutierung“ diskutiert und vorangetrieben werden. Häufig erfolgt hier eine sehr konstruktive, teils kontroverse Diskussion, die den Weg direkt in die einzelnen Fakultäten findet.

Presse, Kommunikation, Design

Das Pressereferat, die Stellen für Kommunikation und Design und die in den einzelnen Fakultäten Verantwortlichen für die Öffentlichkeitsarbeit achten auf eine angemessene Repräsentanz und Darstellung von Frauen in Wort und Bild.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Konstituierendes Merkmal der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HaW) ist, dass die Gleichstellungsarbeit von einer Professorin in einer Zusatzfunktion erfolgt. Seit 2001 erhält die gewählte Gleichstellungsbeauftragte der HTWG eine Deputats-Ermäßigung von vier Semesterwochenstunden für die Begleitung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte ist seit März 2014 im Amt und Mitglied der Fakultät Maschinenbau.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt als Sachverständige in die unterschiedlichen Ebenen der Hochschule hinein und gestaltet die hochschulweiten Gleichstellungsmaßnahmen. Neben der regelmäßigen Teilnahme an Senatsitzungen wird sie je nach zu erörterten Themen auch beratend

und informierend für das Präsidium, den Hochschulrat, das Kuratorium, die Fakultätsräte sowie für die Fakultäten und Studiengänge, Referate und Institute tätig.

Sie treibt die Planung und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen gezielt voran. Sie nimmt an vielen Berufungskommissionen teil, da sie insbesondere die Erhöhung des Anteils von Professorinnen durch eine „aktive Rekrutierung“ erreichen will. Durch die Beteiligung an mehreren Ausschreibungen zur Förderung der Studentinnenanteile in MINT-Fächern, ihrer Nähe zur Fakultät Maschinenbau und einer guten Kooperation mit dem Präsidium ist sie eng in Veränderungsprozesse im Thema Digitalisierung und internationale Ausrichtung eingebunden.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die im Gleichstellungskonzept von 2009 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 der Gleichstellungskommission sein soll.

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.

Ansprechpartner_in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung

Die HTWG hat im SS2016 je eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner 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.

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 zwei Stellen,

- der Koordinatorin für „Gleichstellung und Diversity“ (75%, TV-L 13, befristet bis 03/2018)

und

- der Leiterin der Familien-Servicestelle (50%, TV-L 10, befristet bis 12/2018).

Darüber hinaus wird eine Controllingfunktion in der Verwaltung mit 25% genutzt.

Das seit 2000 in Kooperation mit der Universität Konstanz angebotene Mentoringprogramm Konstanz für Studentinnen ist weiterhin mit 20% der Stellenanteile für die HTWG tätig.

Bisher werden diese an der HTWG angesiedelten Stellen ausschließlich über das Professorinnenprogramm I und - II finanziert. Das Präsidium hat eine Verstetigung der Stellenanteile mit der Finanzierung einer 100% E13-Stelle nach Ablauf der Projektfinanzierung ab 12/2018 bzw. 03/2018, zugesagt.

1.3 Entlastung der Akteurinnen und Akteure

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Entlastung von vier Semesterwochenstunden (SWS) und eine finanzielle Zulage. Die Gleichstellungsbeauftragte kann bis zu zwei Stellvertreterinnen benennen, die allerdings bisher keine Entlastung für ihr Engagement erhalten würden.

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 2013 bis 2016 und die Planung 2017 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 2017-2020 wurde eine ausreichende, eigene Finanzierung der geplanten Maßnahmen in Aussicht gestellt.

2 Chancengleichheitsziele

Im Weiteren erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit den umgesetzten Maßnahmen und ihrem Beitrag zur Erreichung der gesetzten Ziele. Rückblickend werden die Ziele des vergangenen Planungszeitraums mit dem aktuellen Ist-Stand im wissenschaftlichen und im nicht wissenschaftlichen Bereich verglichen. Wurden Ziele nicht erreicht, erfolgt eine Stellungnahme bzw. Begründung. In Kapitel 2.2 werden die Entwicklungsziele für den kommenden Planungszeitraum 2017 bis 2021 festgelegt (siehe Tabellenvorlagen).

Die Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums erfolgt für das wissenschaftliche und für das nicht wissenschaftliche Personal in separaten Kapiteln.

Beide Zielgruppen betreffende übergeordnete Maßnahmen wie die Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie und Maßnahmen im MINT-Bereich werden unter Kapitel 3 „Umsetzungsstrategie“ beschrieben.

2.1 **Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums**

Die Ziele und Maßnahmen des vorangegangenen Planungszeitraums beziehen sich auf der Basis des Gleichstellungskonzepts von 2009 auf den Gleichstellungsplan der HTWG für die Jahre 2013 bis 2016.

Die Umsetzung und Förderung von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit sind selbstverständlicher Anspruch und wichtiger Teil der Identität der HTWG. Zahlreiche Initiativen, die in der Vergangenheit initiiert wurden, werden erfolgreich weitergeführt, um die Hochschule familienfreundlich zu gestalten. Die bereits etablierten Einrichtungen wie die Familien-Servicestelle, die Koordinationsstelle für Gleichstellung und Diversity, die Dual Career-Servicestelle und das Mentoringprogramm gehören gemeinsam mit den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Bereich Gleichstellung.

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

Durch die erfolgreiche Antragstellung im Rahmen des Professorinnenprogramms können auch zukünftig, bis zum Auslaufen dieser Mittel, zahlreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen umgesetzt werden. Hierzu zählen u.a. 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. Beide Maßnahmen verfolgen das Ziel, den Anteil an Professorinnen an der HTWG zu erhöhen.

Eine deutliche Positionierung zu Diversity und Bildungsgerechtigkeit erfolgte am 20. März 2015 durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. Mit ihrer Unterschrift haben sich die beiden Konstanzer Hochschulen gemeinsam mit der Stadt Konstanz verpflichtet, Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und Antidiskriminierung in ihren Institutionen voranzubringen.

Im Sinne des LHG in seiner neuen Fassung 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. In diesem Zusammenhang wurden eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung benannt, die ebenfalls laut Satzung Ansprechpersonen für Antidiskriminierung sind.

2.1.1 Wissenschaftlicher Bereich

Im Folgenden wird die Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Graduierungs- und Qualifizierungsstufen sowie auf den Positionen im wissenschaftlichen Dienst und in den Leitungs- und Hochschulgremien dargestellt (Tabellen 1 a-c, Tabelle 3). Ebenfalls wird die Situation für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der HTWG beschrieben.

2.1.1.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden

Der Frauenanteil der Studierenden an der HTWG lag im Jahre 2011 über alle Fakultäten durchschnittlich bei 27,30%. In den folgenden Jahren stellte die HTWG einen sanften Aufwärtstrend fest. Mit einem Frauenanteil von 32,22 % studieren anteilig 3,03 % mehr Frauen an der HTWG als noch vier Jahre zuvor. Der Planwert von mehr als 33 % Studentinnen¹ wurde im Jahr 2016 nicht erreicht. Weiterhin liegt die HTWG erkennbar unter dem Landesdurchschnitt von 40,05 %.

| Studierende HTWG | 11/12 | 12/13 | 13/14 | 14/15 | 15/16 | 16/17 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Gesamt | 4.176 | 4.461 | 4.067 | 4.812 | 4.923 | 5.034 |
| Frauen | 1.140 | 1.302 | 1.144 | 1.404 | 1.503 | 1.622 |
| Frauen in % | 27,30% | 29,19% | 28,13% | 29,18% | 30,53% | 32,22% |

| Stat. Berichte BaWü | 11/12 | 12/13 | 13/14 | 14/15 | 15/16 |
|---------------------|--------|--------|---------|---------|---------|
| Gesamt | 93.779 | 96.735 | 102.148 | 108.589 | 110.732 |
| Frauen | 35.533 | 36.417 | 39.286 | 42.567 | 44.352 |
| Frauen in % | 37,89% | 37,65% | 38,46% | 39,20% | 40,05% |

| Studierende HTWG MINT | 11/12 | 12/13 | 13/14 | 14/15 | 15/16 | 16/17 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Gesamt | 2.805 | 2.974 | 3.201 | 3.271 | 3.369 | 3.426 |
| Frauen | 337 | 404 | 442 | 469 | 546 | 582 |
| Frauen in % | 12,01% | 13,58% | 13,81% | 14,34% | 16,21% | 16,99% |

Tabelle 1 Verläufe Studentinnenanteile²

Diese Zahlen variieren stark bei der Betrachtung der einzelnen Fakultäten. Weitere Angaben hierzu befinden sich im Anhang (Tabelle laut Anforderungen 1a).

Demnach ist der für 2016 gesetzte Zielwert von mehr als 50 % Studentinnen in der **Fakultät Architektur und Gestaltung** aktuell erreicht. Hier liegt die HTWG 6,7%-Punkte oberhalb des Landesdurchschnitts. Das Betätigungsfeld im Bereich Architektur und Gestaltung ist klar dem künstlerisch-kreativen Bereich zuzuordnen, der Frauen stärker anspricht. Im WS 15/16 betrug der

¹ siehe Anhang, Tabelle 1a

² Quelle: Statistische Berichte Baden-Württemberg 2011/2012 bis 2015/2016: <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Suche-und-Bestellung/statBerPage.xhtml?thema=B3> (Zugriff 20.03.17)

Frauenanteil im Bereich Kommunikationsdesign 77%. Die Fakultät hat den Rückgang der männlichen Studierenden analysiert und erwägt Marketingmaßnahmen, um einen Ausgleich der Geschlechter zu erreichen.

Die **Fakultät Bauingenieurwesen** weist eine respektable Frauenquote von 31,35 % auf. Damit konnte der Wert aus 2012 erhöht werden. Die HTWG liegt damit auch in dieser Fakultät mit 3,93 % über dem Durchschnitt des Landes Baden-Württemberg. Der Anteil weiblicher Studierenden im Bachelorstudiengang *Umwelttechnik und Ressourcenmanagement* beträgt dabei 48,48 %. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Studieninhalte dieses Studiengangs, wie nachhaltiger Umgang mit Wasser, Energie und Bodenflächen, sowie eine gezielte Bewirtschaftung und Neuerschließungen Frauen stärker ansprechen, als die „klassischen“ Studiengänge der Fakultät.

Trotz sehr zahlreicher Bemühungen verzeichnet die Fakultät **Elektro - und Informationstechnik** einen gleichbleibenden Anteil von 6,94% Studentinnen. Damit liegt die HTWG in dieser Fakultät um 3,41 % unterhalb des Landesdurchschnitts. Der weibliche Anteil des Masterstudiengangs *Elektrische Systeme* liegt dabei bei nur 3,33 %.

Die Fakultät 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.

Des Weiteren verspricht sich die Fakultät durch die Einrichtung des neuen Studiengangs IPE (International Projekt Engineering) eine positive Auswirkung auf den Studentinnenanteil. Die Studienschwerpunkte mit einem energie - bzw. umwelttechnischen Kontext und die internationale Ausrichtung dürften, wie bereits in anderen Studiengängen beobachtet, auf Frauen ansprechender wirken als die klassischen Studiengänge der Elektro- und Informationstechnik.

Die Fakultät Informatik hat den Frauenanteil in den vergangenen Jahren auf aktuelle 20,40 % erhöht. Frauen sind in den klassischen Bachelor- und Masterstudiengängen unterrepräsentiert, wohingegen der Studiengang *Gesundheitsinformatik* zu gleichen Teilen aus Frauen und Männer besteht. Der Landesdurchschnitt von 23,12% wurde 2016 nicht erreicht. Im Vergleich zur vergangenen Periode des Gleichstellungsplans konnte die Differenz jedoch von 5,45% auf 2,72% reduziert werden.

Gerade im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ist die Fakultät 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.

Die **Fakultät Maschinenbau** konnte den Studentinnenanteil von 11,80% um 2,35% erhöhen. Sie liegt aber mit einem Frauenanteil von 14,15% deutlich hinter dem Landesdurchschnitt mit einem Anteil von 22,28%. 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%. Im Vergleich dazu fallen die Studiengänge Automotive Systems Engineering und Mechatronik mit lediglich 3,33% und 3,39% Frauenanteil massiv ab. Auch hier zeigt sich wieder, dass der Anwendungskontext eines Studienfachs für Frauen eine große Rolle spielt.

Der Anteil der Studentinnen in den **Wirtschafts-, - Kultur- und Rechtswissenschaften** ist seit 2012 um 4,52 % auf 64,42 % gestiegen. Der detailliertere Blick in die Vertiefungsrichtungen dieser Fakultät zeigt, dass die beiden Studiengänge *Wirtschaftssprache Deutsch und Tourismusmanagement* sowie *Internationales Management Asien* mit einem Frauenanteil von über 70 % auf erhöhtes Interesse bei den Studentinnen stößt. Auch in den Studiengängen der BWL und im Wirtschaftsrecht liegt der Frauenanteil über 50%.

2.1.1.2 Erhöhung des Frauenanteils bei den Absolvent_innen

Die Gesamtzahl der Absolventinnen ist von 2012 bis 2016 von 28,42% auf 30,86% 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 erhoben wird, kann an dieser Stelle leider keine geschlechtsspezifische Auswertung erfolgen. Befragungen in den Fakultäten und im zentralen Prüfungsamt deuten darauf hin, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt. Gründe für einen Drop-out werden nach wie vor auf eine falsche Studienwahlentscheidung zurückgeführt.

Der Anstieg der Absolventinnen in der Fakultät Elektro- und Informationstechnik von 6,93% auf 10,96% deutet sogar eher auf einen positiven Studienverlauf bei den Studentinnen hin. Sobald die Studentinnen ihren Weg in ein MINT-Fach gefunden haben, scheinen sie dieses auch erfolgreich abzuschließen.

2.1.1.3 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Der Anteil der Professorinnen hat sich im Zeitraum von 2012 bis 2016 von 12,34% auf 13,17% insgesamt an der HTWG entwickelt.

Tabelle 2 zeigt den Verlauf der Professorinnenanteile an der HTWG im Vergleich zu den landesweiten Zahlen Baden-Württembergs.

Zwar konnten in diesem Zeitraum 6 Frauen berufen werden, doch durch den Verlust zweier Kolleginnen durch Ausscheiden oder Wechsel an eine andere Hochschule, wirkt sich diese Bilanz nur geringfügig auf den Gesamtanteil aus.

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. Diese Thematik wurde festgestellt und wird nun von der Gleichstellungsbeauftragten und den Leitungsgremien der Hochschule mit dem Thema „Aktive Rekrutierung“ gezielt vorangetrieben. Siehe dazu auch die Punkte in Kapitel 3.2.1, das die Maßnahmen zur Umsetzung beschreibt.

| Frauen auf Professuren - Hochschulebene | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Gesamt | 154 | 154 | 156 | 159 | 167 |
| Professorinnen | 19 | 21 | 20 | 20 | 22 |
| Frauen in % | 12,34% | 13,64% | 12,82% | 12,58% | 13,17% |

| Stat. Berichte | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|
| Gesamt | 2.828 | 2.902 | 2.974 | 3049 |
| Professorinnen | 461 | 493 | 520 | 548 |
| Frauen in % | 16,30% | 16,99% | 17,48% | 17,97% |

Tabelle 2 Verläufe Professorinnenanteile³

Verglichen mit den Bereichen Architektur und Gestaltung sowie Wirtschafts-, Kultur- und Rechtswissenschaften, in denen sich weitaus mehr Frauen bewerben, fällt die Besetzung von Frauen in den technischen Bereichen prozentual gesehen positiv auf. Obwohl sich weniger Frauen bewerben als in den nicht-technischen Fakultäten, werden sie anteilig häufiger ernannt als in den nicht-technischen Fakultäten (siehe Tabelle 2 gemäß Anforderungen).

Von 2013 bis 2016 wurden insgesamt 35 Berufungsverfahren durchgeführt. Der Anteil der Bewerberinnen lag durchschnittlich bei 15,63%. 6 von 35 Stellen wurden mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 17,14 entspricht. Zwei der berufenen Professorinnen konnten über das Professorinnenprogramm II gewonnen werden, an dem sich die HTWG in der 2. Ausschreibungsrunde erneut beteiligt hat.

Um sich bezüglich der Vereinbarkeits-Thematik attraktiv als Arbeitgeberin zu geben, erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber mit der Einladung zum Berufungsverfahren 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.

2.1.1.4 Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien

³ Quellen: Berichtswesen HTWG; Statistische Berichte Baden-Württemberg, <http://www.statistik-bw.de/BildungKultur/Hochschulen/Professoren.jsp> (Zugriff 20.03.2017)

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 42,2%, im Senat konnte er von 34,6% auf 40% gesteigert werden.

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.

2.1.1.5 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Wie an allen Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg findet auch an der HTWG noch keine gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen statt. Dennoch stieg die Zahl der Promotionen, die in Kooperation mit verschiedenen Universitäten erstellt werden, seit 2008 kontinuierlich an. Zählten 2012 noch 15 Mitglieder zum Promotionskolleg, sind es heute bereits 24. Darunter befinden sich 8 Frauen.

Angesichts der stark technischen Ausrichtung der Hochschule ist dieser Anteil verglichen mit den bundesweiten Promotionen positiv zu vermerken. Was derzeit noch zu wenig passiert, ist die informationelle Kopplung der Doktorandinnenförderung an die bereits etablierten Förderprogramme wie das Mentoringprogramm Konstanz⁴ und das Academic Staff Development⁵ der Universität Konstanz. Diese Kooperationen gilt es, künftig weiter auszubauen und zu stärken.

Die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird sicherlich von der allgemeinen Förderung der HAW-Professur und den begleitenden Programmen zur Nachwuchsprofessur profitieren.

2.1.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Folgende Angaben beziehen sich auf die Bediensteten der Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG Konstanz) im nichtakademischen Bereich insgesamt (Beamte/Beamtinnen, Beschäftigte und Personalgestellung) mit Stand 01.12.2016.⁶

Im nichtakademischen Bereich sind 230 Personen beschäftigt, davon sind 121 Frauen (52,6%). Drei Personen sind dem Bereich der Personalgestellung zuzuordnen, darunter ist eine Frau.

⁴ <https://www.mentoring.uni-konstanz.de/was-ist-mentoring/mentoringprogramm-konstanz/> (Zugriff 20.03.2017)

⁵ <https://www.uni-konstanz.de/asd/profil/> (Zugriff 20.03.2017)

⁶ Beschäftigte, die befristet und unbefristeten beschäftigt sind, werden im Folgenden doppelt gezählt. Diese Dopplung erklärt Abweichungen zwischen der Gesamtbeschäftigtenzahl von 230 Personen und den Einzelauswertungen zu den verschiedenen Unterkategorien. Beschäftigte, deren Stellenanteile unterschiedlich finanziert werden, werden nur einfach gezählt. Beschäftigte, deren mehrfache Teilzeitbeschäftigung insgesamt 100% ergeben, werden als Teilzeitbeschäftigte gezählt. Anders als in den Tabellen zu den Beschäftigten im nichtakademischen Bereich (Tabelle 4 und 5 im Anhang), berücksichtigt der Text auch Beschäftigte im einfachen Dienst. Hierdurch ergeben sich teilweise Abweichungen der Daten zwischen den Text und den dazugehörigen Tabellen.

Von den 230 Bediensteten arbeiten 100 Personen in Vollzeit, aber nur 38 von diesen sind Frauen (38%). Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten beträgt 112 Personen, davon sind 80 Frauen. Frauen stellen damit einen Großteil der Teilzeitbeschäftigten (71%). Gleichzeitig arbeitet ein Großteil aller an der Hochschule beschäftigten Frauen in Teilzeit (66%), bei den Männern sind dies weniger als ein Drittel. Dies erklärt auch ihren geringeren Anteil an der in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) gemessenen Beschäftigung an der Hochschule: Von den insgesamt im nicht-akademischen Bereich geleisteten 177,5 VZÄ werden nur 84,31 VZÄ von weiblichen Beschäftigten übernommen. Während der Frauenanteil an den Beschäftigten in Personen bei 52,6% liegt, liegt er gemessen an VZÄ nur bei 47,5%.

Gegenüber dem Stand per 31.12.2014 hat sich die Anzahl der Beschäftigten an der Hochschule geringfügig erhöht, der Anteil der Frauen an den Beschäftigten und der Anteil der von dieser erbrachten VZÄ ist jedoch gleich geblieben.

Insgesamt sind per 31.12.2016 neun Bedienstete beurlaubt, alle sind Frauen (100%).

Es folgt eine Analyse der Beschäftigungssituation in den Bereichen, in denen eine starke quantitative Diskrepanz zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten zu verzeichnen ist. Dies sind vor allem der Technischer Dienst und Führungspositionen.⁷

2.1.2.1 Technischer Dienst

Im technischen Dienst sind insgesamt 110 Personen beschäftigt, davon sind 89 Männer und 21 Frauen, wobei von den 21 Frauen 2 beurlaubt sind. Im technischen Bereich liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten (mit den Beurlaubten) in Personen bei 19,1%. Von den gesamten im technischen Bereich geleisteten 86,85 VZÄ leisten Frauen 13,25 VZÄ (15,2%). Von den 21 Frauen im technischen Dienst sind 14 Frauen teilzeitbeschäftigt (66%), 15 sind unbefristet (71%).

Obwohl im Vergleich zum Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan (Stand 31.12.2014) dokumentierten Beschäftigungsstand 16 Personen mehr im technischen Bereich angestellt sind, ist der Anteil von Frauen sowohl in Personen als auch in VZÄ gleich geblieben (damals ohne Beurlaubte auch 19%, und 15,23%). Damit wurde das im Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan (Stand 31.12.2014) dokumentierte Ziel der Erhöhung des Frauenanteils im technischen Dienst nicht erreicht.

⁷ Ein Vergleich zwischen den Zahlen des vorangegangenen Planungszeitraum und des derzeitigen Planungszeitraum auf Basis der Tabelle zum nichtwissenschaftlichen Personal im Anhang (Tabelle 4 und 5) ist leider nicht möglich. Da die Daten zum vorangegangenen Planungszeitraum (Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan, Berichtszeitraum 01.07.2012-31.12.2014) nicht nach befristet und unbefristet als grundlegender Unterscheidungskategorie erhoben wurden und Zahlenmaterial zum alten Berichtszeitraum rückwirkend nicht abgerufen werden kann, ist es uns nicht möglich, die Spalten der Tabellen 4 und 5, die sich auf den vorangegangenen Planungszeitraum beziehen, zu füllen.

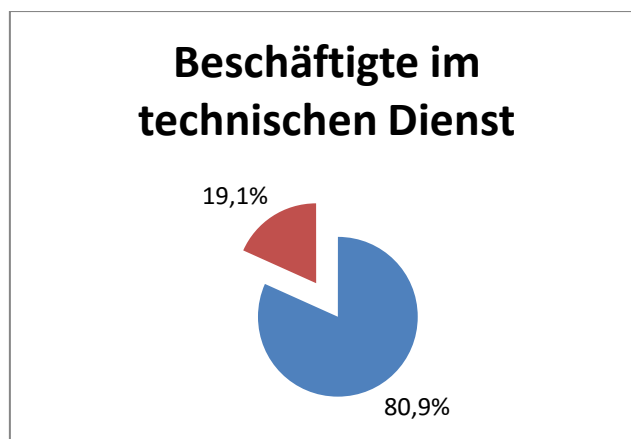


Abbildung 1 Beschäftigte im technischen Dienst

a) Beamte/Beamtinnen

Im technischen Dienst gibt es insgesamt 2 Beamte, darunter keine Frau. Beide Beamten sind im gehobenen Dienst. Im Vergleich zum Zwischenbericht zum Chancengleichheitsbericht hat sich die Anzahl der Beamten im Technischen Dienst um eine Person verringert. Die ruhestandsbedingt freigewordene Stelle ist durch einen Beschäftigten im höheren Dienst ersetzt worden.

b) Beschäftigte

Im technischen Dienst gibt es insgesamt 108 Beschäftigte, davon sind 87 Männer und 21 Frauen, wobei zwei Frauen beurlaubt sind. Der Frauenanteil beträgt damit (mit den Beurlaubten) in Personen 19%.

In dem höheren Dienst vergleichbaren Bereich sind 5 Männer beschäftigt, jedoch keine Frau. Gegenüber dem o.g. Zwischenbericht ist 1 Mann mehr beschäftigt. Hierbei handelt es sich um die Nachfolge des oben genannten Beamten im technischen Dienst, der im Berichtszeitraum in den Ruhestand gegangen ist. Bei Besetzung der Stelle wurde seitens der Hochschulleitung versucht, eine Besetzung mit einer Frau vorzunehmen. Aufgrund der wenigen Bewerbungen von Frauen konnte bereits die Selbst-Verpflichtung, mindestens gleich viele Frauen wie Männer einzuladen, nicht erfüllt werden. Die eingeladene Frau wies zudem (noch) nicht die gleiche Eignung und Qualifikation auf wie die meisten anderen Kandidaten. Daher konnte die Position bedauerlicherweise nicht mit einer Frau besetzt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit war in den Auswahlprozess eingebunden und hatte angesichts der o.g. Umstände keine Einwände gegen die Einstellung eines Mannes für diese Führungsposition im technischen Dienst.

In dem gehobenen Dienst vergleichbaren Bereich sind 69 Personen beschäftigt, davon 59 Männer und 10 Frauen. Der Frauenanteil beträgt damit in Personen 14,5%. Gegenüber dem Zwischenbericht per 31.12.2014 ist die Zahl der Beschäftigten insgesamt um 14 Personen angestiegen (vormals 58 Personen, davon 48 Männer), allerdings haben hier nur Männer profitiert. Die Zahl der Frauen ist gleich geblieben. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im technischen Dienst ist demnach rückläufig (vormals 17,24%). Von den 10 Frauen im technischen Bereich sind 6 Frauen teilzeitbeschäftigt (60%).

In dem mittleren Dienst vergleichbaren Bereich sind 31 Personen beschäftigt, davon 25 Männer und 6 Frauen, zwei Frauen sind derzeit beurlaubt. Der Frauenanteil (mit den Beurlaubten) beträgt damit 19% an den Beschäftigten. Die Beschäftigtenzahl ist gegenüber dem 31.12.2014 um insgesamt 7 Personen gestiegen. Allerdings haben davon Männer überproportional profitiert. Die Zahl der Männer hat sich um 6 erhöht, die der Frauen jedoch nur um 1. Der Frauenanteil in diesem Bereich ist (mit

Beurlaubungen) demnach von 26% auf 24% leicht gesunken. Von den 31 Personen sind 16 Männer und 3 Frauen in Vollzeit (davon eine beurlaubt) bzw. 7 Männer und 3 Frauen (davon eine beurlaubt) Teilzeit beschäftigt. D. h. der Frauenanteil liegt bei den Vollzeitbeschäftigten bei 19% (mit der Beurlaubten) und bei den Teilzeitbeschäftigten bei 43% (mit der Beurlaubten).

Zusammenfassung: Gegenüber dem Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan (Stand 31.12.2014) ist die Anzahl der Beschäftigten im technischen Dienst insgesamt um 16 Personen angestiegen, von diesem Anstieg haben Frauen allerdings nicht profitiert. Es bleibt eine starke Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich. Da im Berichtszeitraum keine Beamten neu angestellt wurden, ist hier weiterhin keine Frau vertreten. Auch in dem höheren Dienst vergleichbaren Bereich konnte trotz Neueinstellungen keine Frau gewonnen werden, so dass es hier weiterhin keine weiblichen Beschäftigten gibt. In dem gehobenen Dienst vergleichbaren Bereich konnten Frauen von der steigender Beschäftigtenzahl nicht nur nicht profitieren, ihr Anteil ist sogar zurückgegangen. Gleiches gilt auch für den dem mittleren Dienst vergleichbaren Bereich.

2.1.2.2 Befristete Beschäftigte

Am 31.12.2016 waren (ohne den einfachen Dienst) insgesamt 58 Personen befristet beschäftigt⁸, davon 27 Männer und 31 Frauen; 3 Personen sind abgeordnet⁹. Der Frauenanteil an den befristeten Beschäftigten beträgt damit 53,4%.¹⁰

2.1.2.3 Führungspositionen

Führungspositionen sind Positionen mit Personalverantwortung, also alle Leitungsstellen und stellvertretende Leitungsstellungen der Verwaltungsabteilungen und Einrichtungen.

Anmerkungen:

- 1) Tabelle 5 im Anhang erlaubt keinen Eintrag zu befristet eingestellten Personen in Führungspositionen. Da es an der Hochschule eine befristet beschäftigte Stellvertretung einer Person in Führungsposition gibt, ist diese im Text (aber nicht in der Tabelle) mit eingerechnet.
- 2) Tabelle 4 sieht nur Führungspositionen im höheren Dienst vor. Da an der Hochschule Führungspositionen aber auch von Personen niedriger Besoldungsgruppen übernommen werden, wurden entsprechende Zeilen in Tabelle 4 hinzugefügt.

Insgesamt gibt es an der HTWG Konstanz 18 Personen in Führungspositionen¹¹, davon 12 Männer und 6 Frauen, wobei Stand 01.12.2017 keine Person in Führungsposition beurlaubt war. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen liegt also bei 33%. Damit ist das Ziel, dass sich die HTWG Konstanz selbst

⁸ Personen, die mehrere Beschäftigungsverhältnisse haben, sind bei den befristet Beschäftigten nur mitgezählt, wenn das befristete Beschäftigungsverhältnis überwiegt.

⁹ Abgeordnete Beamte gelten als befristet Beschäftigte. In Tabelle 5 wurde deshalb eine gesonderte Zeile für abgeordnete Beamte hinzugefügt.

¹⁰ Im Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan (Stand 31.12.2014) wurde nach Befristungsgrund (§ 14 TzBfG +BEEG, sowie § 2 WissZeitvG) unterschieden. Im vorliegenden Bericht sind wissenschaftliche Angestellte ausgeklammert.

¹¹ Dabei werden die hauptamtlichen Mitglieder des Präsidiums nicht mitgerechnet.

gesetzt hat, formal erfüllt. Bei näherer Betrachtung ist erkennbar, dass diese Prozentzahl nur dadurch zustande kommt, dass die Zahlen nur Köpfe und nicht nach VZÄ berücksichtigen und auch die Stellvertretungen als volle Führungspositionen gewertet werden. Ein genaueres Bild ergibt sich wie folgt:

Von den 18 Personen in Führungspositionen sind 4 in stellvertretender Position, davon sind 3 Frauen (75%). Von diesen sind 2 Frauen teilzeitbeschäftigt (50%, 70%).

Von den 14 Leitungsfunktionen (ohne Stellvertretung) sind 11 Männer und 3 Frauen (27%). Von diesen Frauen ist 1 Frau in Teilzeit beschäftigt (Stellenumfang 25%). Damit werden von den von Personen in Führungspositionen übernommenen 13,25 VZÄ nur 2,25 VZÄ von Frauen übernommen. D. h. der Frauenanteil an Führungskräften liegt also real bei nur 17%.

Alle 7 Führungskräfte im höheren Dienst (1 Beamter) und dem höheren Dienst vergleichbar (6 Beschäftigte) sind Männer. Die einzige Frau in dieser Kategorie ist in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis tätig und ist lediglich Stellvertreterin der eigentlichen (männlichen) Führungskraft. Würde man für die HTWG Konstanz nur von der tabellarischen Vorlage (Tabelle 4 im Anhang) ausgehen, ergäbe sich ein Frauenanteil an Führungspositionen von 0%.

Alle drei Frauen in Führungspositionen (ohne Stellvertretung) sind im gehobenen Dienst oder dem gehobenen Dienst vergleichbar beschäftigt.

Im technischen Bereich gibt es 5 Führungspositionen (davon 1 Stellvertretung). Keine der Position wird von einer Frau besetzt.

Bei den Beschäftigten in Führungspositionen ist kein Mann in Teilzeit beschäftigt oder beurlaubt. Von den insgesamt 6 Frauen in Führungspositionen sind 3 Frauen in Teilzeit beschäftigt. Der Frauenanteil an den teilzeitbeschäftigten Führungspositionen beträgt damit 100%.

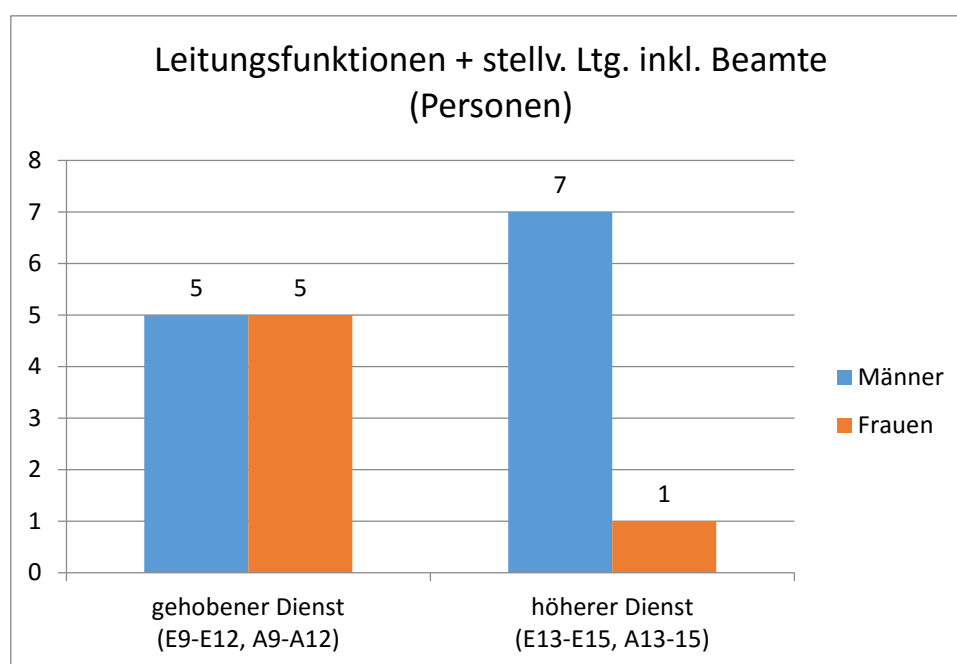


Abbildung 2 Leitungsfunktionen und stellvertretende Leitungen inkl. Beamte

Zusammenfassung: In Führungspositionen sind Frauen deutlich weniger vertreten als Männer. So gibt es im höheren Dienst oder dem höheren Dienst vergleichbaren Dienst keine Frau. Damit sind Frauen in diesen Entgelt- bzw. in diesen Besoldungsgruppen auch weiterhin eklatant unterrepräsentiert, zumal die Hälfte der Frauen nur als Stellvertreterinnen tätig sind. Zudem arbeitet die Hälfte der Frauen in (stellv.) Führungspositionen in Teilzeit, so dass der Frauenanteil an Führungspositionen in VZÄ noch niedriger ausfällt. Alle Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen sind Frauen.

Im Vergleich zum Zwischenbericht (Stand 31.12.2014) ist der Anteil von Frauen im höheren Dienst und dem höheren Dienst vergleichbaren Bereich aufgrund der Besetzung einer (befristeten) Stellvertretung durch eine Frau erhöht. Eine hinzugekommene Führungsposition, die von einem Mann besetzt ist, wurde durch eine Erweiterung der Abteilung geschaffen. Im gehobenen Dienst bzw. dem gehobenen Dienst vergleichbaren Dienst hat sich der Frauenanteil pro Kopf um eine Person, in VZÄ jedoch nur um 0,25 erhöht.

2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

Die Ziele und Maßnahmen für die HTWG müssen im Kontext einer technisch ausgerichteten Hochschule in Deutschland gesehen werden. Von daher wird aufbauend auf dem Kaskadenmodell eine realistische Zielbetrachtung erfolgen. Bezogen auf die einzelnen Qualifizierungsstufen werden im folgenden Kapitel die Ziele für den Planungszeitraum 2017 bis 2021 beschrieben. Auch hier erfolgt eine Unterteilung in den wissenschaftlichen und den nicht wissenschaftlichen Bereich.

2.2.1 Wissenschaftlicher Bereich

Im Folgenden werden die Ziele zur Erhöhung der Frauenteile bei den Professuren und in den Entscheidungsgremien der HTWG erläutert (siehe Tabellen 1 a-c, Tabelle 2, Tabelle 3). Bei der Formulierung zur Anteilsgröße an Professorinnen erfolgt, soweit aufgrund des Zahlenmaterials möglich, eine Orientierung am Kaskadenmodell.

2.2.1.1 Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden und Absolvent_innen

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. In Tabelle 1a (siehe Anhang) sind sowohl die Entwicklung der Studentinnenzahlen als auch die Ziele für den kommenden Planungszeitraum aufgeführt.

Im Jahr 2021 soll der Studentinnenanteil an der HTWG insgesamt bei 36% liegen. Diese Zahl schwankt stark von Fakultät zu Fakultät.

2.2.1.2 Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Bezugnehmend auf die Tabelle 2 im Anhang, lassen sich für die einzelnen Fakultäten folgende Ziele aufzeigen.

In der Fakultät **Architektur und Gestaltung** findet bei der Zieldefinition eine Orientierung an der Zahl der Absolventinnen statt, da in diesem Bereich eine Promotion keine zwingende Voraussetzung für eine Berufung darstellt. Unter optimistischen Annahmen können 2 von 4 frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Entsprechend würde sich die Zahl der Frauen auf 7 von 22 erhöhen, was einem prozentualen Anteil von 31,82% entsprechen würde.

Laut Kaskadenmodell müssten 18,6%¹² der Stellen im ingenieurwissenschaftlichen Bereich bzw. 23,3%¹³ im Bereich **Bauingenieurwesen** mit Frauen besetzt werden können, da im Zeitraum 2011 – 2015 18,6% der Promotionen in den Ingenieurwissenschaften und 23,3% speziell im Bereich Bauingenieurwesen von Frauen erreicht wurden. Von den 2 im betrachteten Zeitraum zu besetzenden Stellen kann unter optimistischen Annahmen 1 Professur mit einer Frau besetzt werden. Insgesamt ergibt sich somit eine Zahl von 4 Frauen bei insgesamt 20 Professuren der Fakultät. Die Fakultät setzt sich somit das Ziel, den Professorinnenanteil bis 2021 von 15% auf 20% zu erhöhen.

Im Bereich Elektrotechnik wurden im Zeitraum 2011-2015 12%¹⁴ der Promotionen von Frauen abgelegt. Von den 2 zu besetzenden Stellen kann selbst unter optimistischsten Annahmen nur 1 Professur mit einer Frau besetzt werden. Insgesamt ergibt sich somit ein Zielwert von 2 Frauen bei insgesamt 26 Professuren. Die Fakultät **Elektro- und Informationstechnik** setzt sich somit das Ziel, den Professorinnenanteil bis 2021 von 3,85% auf 7,69 % zu erhöhen.

Etwas höher liegt der Anteil der abgeschlossenen Promotionen im Bereich **Informatik**. Im oben genannten Zeitraum wurden 14,6%¹⁵ der Promotionen von Frauen erreicht. Von den 4 zu besetzenden Professuren in der Fakultät Informatik kann unter optimistischsten Annahmen nur 1 Folgeprofessur mit einer Frau besetzt werden. Dies entspricht einem Anteil von 25%. Insgesamt ergibt sich somit ein Zielwert von 2 Frauen bei insgesamt 28 Professuren. Die Fakultät setzt sich somit das Ziel, den Professorinnenanteil bis 2021 von 3,45% auf 7,14 % zu erhöhen.

Mit 18,3%¹⁶ entspricht der Anteil der abgeschlossenen Promotionen im Bereich **Maschinenbau** fast dem Anteil der Promotionen im gesamten ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Nach dem Kaskadenmodell wird angestrebt, von den insgesamt 4 zu besetzenden Professuren, mindestens eine mit einer Frau zu besetzen. Insgesamt ergibt sich somit ein Zielwert von 4 Frauen bei insgesamt 35 Professuren. Die Fakultät setzt sich somit das Ziel, den Professorinnenanteil bis 2021 von 8,57% auf 11,43% zu erhöhen.

In der Fakultät **Wirtschafts-, Kultur- und Rechtswissenschaften** ist der Frauenanteil bei den Professuren höher als der durchschnittliche Anteil der Professorinnen in Baden-Württemberg. Während die Fakultät einen Professorinnenanteil von 25,71% hat, liegt der landesweite Durchschnitt bei 17,97% (s. S. 13). Ziel ist es, den Frauenanteil weiter auszubauen und zwischen 2017 und 2021,

¹² S. Destatis, Prüfungen an Hochschulen – Fachserie 11, Reihe 4.2, 2015, S. 13, <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen.html> (Zugriff 20.03.2017)

¹³ S. Destatis, Prüfungen an Hochschulen – Fachserie 11, Reihe 4.2, 2011 – 2015, S. 15, <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen.html> (Zugriff 20.03.2017)

¹⁴ Ebd.

¹⁵ Ebd.

¹⁶ Ebd.

entsprechend dem Kaskadenmodell, über 36,8%¹⁷ der Rufe an Frauen zu vergeben. Bei 6 zu besetzenden Stellen bedeutet dies, unter optimistischen Annahmen 3 Frauen zu gewinnen. Die Fakultät setzt sich somit das Ziel, den Professorinnenanteil bis 2021 auf 34,29% zu erhöhen.

¹⁷ Ebd.

2.2.1.3 Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien

Sowohl im Hochschulrat als auch im Senat sind derzeit Frauen mit 40% bzw. 42,8% vertreten. Weiterhin wird die HTWG bei der Neubesetzung 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.

2.2.2 Nicht wissenschaftlicher Bereich

Vor dem Hintergrund der Bestandsaufnahmen unter 2.1.2. ergeben sich für die HTWG folgende Zielvorgaben:

Basierend auf der Analyse des im Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplanes von 2015 Geplanten und des bisher Erreichten werden die Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2017 – 2020 systematisch und kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Hochschule verpflichtet sich, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch Frauen zu besetzen.

Aus Altersgründen freiwerdende Führungspositionen

Im Berichtszeitraum 2017-2021 werden 2 Positionen mit Leitungsfunktionen aus Altersgründen frei. Bei Besetzung der Stellen wird die Hochschulleitung versuchen, entsprechend der unten genannten Maßnahmen und Kriterien mindestens die Hälfte dieser Stellen mit einer Frau zu besetzen.

Nicht bei der Datenerhebung berücksichtigt, weil außerhalb des Berichtszeitraums liegend, aber im Herbst 2016 bereits vorgenommen, war die Besetzung der Stelle als Leiter/in der Personalabteilung, die außerplanmäßig frei wurde. Es wurden zwar gleich viele Männer und Frauen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen. Die eingeladenen Kandidatinnen waren, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen, nicht ausreichend qualifiziert bzw. geeignet für die Position, so dass die Stelle bedauerlicherweise nicht mit einer Frau besetzt werden konnte. Die Beauftragte für Chancengleichheit war an den Vorstellungsgesprächen beteiligt, nicht jedoch an der Vorauswahl. Angesichts der o.g. Umstände hatte sie keine Einwände gegen die Einstellung eines Mannes für diese Führungsposition.

Freiwerdende Führungspositionen aus sonstigen Gründen

Vorbehaltlich der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung und soweit in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe nicht überwiegen, ist die freiwerdende Führungsposition (z.B. durch Fluktuation) mit einer Frau zu besetzen. Besonders im technischen Dienst, in dem Frauen stark unterrepräsentiert sind, sind Frauen gezielt anzuwerben.

Erhöhung des Frauenanteils im technischen Dienst

Um der eklatanten Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Dienst entgegenzuwirken, setzt sich die Hochschule zum Ziel, den Anteil von Frauen im technischen Dienst bis 2021 auf 30% zu erhöhen.

Die Hochschule verpflichtet sich, mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen im technischen Dienst, mit Frauen zu besetzen.

Allgemeine Ziele im Personalbereich

- Bei Beförderungen und Höhergruppierungen/Höhereinreihungen werden Frauen paritätisch berücksichtigt.
- Die Hochschule entwickelt Maßnahmen zur Qualifizierung, insbesondere im technischen Bereich, die sich vorrangig an Frauen richten und fördert die Weiterbildung und Höherqualifizierung von Frauen zur Übernahme von Beschäftigungen im technischen Dienst bzw. von Führungspositionen.
- Für die Konsolidierung benötigt die Hochschule zusätzlich qualifiziertes Personal für Daueraufgaben. Damit diese Aufgaben auf dem nötigen Niveau wahrgenommen und sichergestellt werden können, besteht auch weiterhin dringender Handlungsbedarf zu entfristen, bei Entfristungen werden Frauen paritätisch berücksichtigt.

3 Umsetzungsstrategie

Nach der Bestandsaufnahme, der Bewertung und der Bestimmung der künftigen Ziele erfolgt an dieser Stelle die Beschreibung der Maßnahmen, die zur Zielerreichung beitragen sollen. Auch hier soll der Kontext einer technisch ausgerichteten Hochschule in Deutschland berücksichtigt werden.

3.1 Übergeordnete Maßnahmen

Wie in den Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg seit Dezember 2016 vorgesehen, wird die Vereinbarkeitsthematik von Beruf, Wissenschaft und Familie übergeordnet und gemeinsam für den wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereich betrachtet.

Ebenfalls übergeordnet werden die Maßnahmen im MINT-Bereich dargestellt, da diese besondere Relevanz für die HTWG haben.

3.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Der Ausbau zu einer familienfreundlichen Hochschule geht an die Anfänge der strukturell verankerten Gleichstellungsarbeit an der HTWG zurück. Zentrale Grundlagen wurden in hochschulweiten Workshops gelegt, deren Ergebnisse in das Gleichstellungskonzept von 2009 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.

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.

Interessante Erfahrungen konnten im Wintersemester 2016/ 17 gemacht werden. Zwei Studentinnen mit Kindern haben in Absprache mit der Familien- Servicestelle eine Online-Bedarfsabfrage bei Studierenden der HTWG durchgeführt. Diese Abfrage war Teil eines Projektes in einem BWL-Studiengang zum Thema Unternehmerisches Handeln und zielte darauf ab, eine bedarfsorientierte Kinderbetreuung an der HTWG eigeninitiativ zu unterstützen. Durch die Bildung einer Elterngruppe sollte es durch gegenseitige Unterstützung möglich sein, die Kinderbetreuung außerhalb der Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen abzudecken. 24 Personen haben an der Befragung teilgenommen und einen Bedarf angemeldet, davon haben 12 Personen ihre Kontaktdaten hinterlassen. Beim ersten Treffen sind 4 Eltern erschienen, davon haben 2 Studierende Interesse an diesem Unterstützungsangebot signalisiert. Zukünftig sollen regelmäßige Elterncafés stattfinden, bei denen das Konzept immer wieder vorgestellt wird, um diesen Bedarf zu decken.

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 immer wieder 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 Regelungen¹⁸ während eines Urlaubssemesters Lehrveranstaltungen zu besuchen und Prüfungsleistungen abzulegen.

Studierende mit Kind, die in Elternzeit sind, können in ihrem Urlaubssemester Prüfungen ablegen und Veranstaltungen besuchen. Diese Leistungen können sie sich nach Beendigung ihres Urlaubssemesters anrechnen lassen.

¹⁸ § 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

Familienfreundliches Arbeitsklima

Die Hochschule Konstanz bietet bereits vielfältige Hilfestellungen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie von Beruf an. Häufig jedoch ist den Beschäftigten und / oder den Fachvorgesetzten gar nicht bekannt, welche Angebote und Maßnahmen bereits bestehen. Neben einem grundsätzlich familienfreundlichen Arbeitsklima muss daher beständig eine Information über die Angebote und Maßnahmen erfolgen, so dass sich letztlich eine Kultur der Selbstverständlichkeit entwickeln kann. Dazu sollen Führungskräfte bei Einstellung bzw. bei der Amtsübernahme von der Personalabteilung eine Handreichung mit Informationen zu Möglichkeiten und Angeboten zur Förderung der Familienfreundlichkeit an der HTWG erhalten. Zudem soll in regelmäßigen Abständen von 5 Jahren über die Möglichkeiten und Angebote zur Förderung der Familienfreundlichkeit an der HTWG in einer Führungskräfte-Schulung informiert werden. In diese Schulungen müssen auch die Fach- und Dienstvorgesetzten in den Fakultäten der HTWG einbezogen werden, da die Dekaninnen und Dekane und auch Studiendekaninnen und Studiendekane für Beschäftigte in den Fakultäten eine Schlüsselrolle einnehmen.

Flexible Arbeitszeiten / Telearbeit

Die Vorgaben von § 14 ChancenG werden verwirklicht. Darüber hinaus wird Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Bei Ablehnung eines Antrags ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf sich grundsätzlich nicht negativ auf das Tätigkeitsfeld bzw. auf die berufliche Weiterentwicklung auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen. Dienstliche Belange sind zu berücksichtigen. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf sich grundsätzlich nicht negativ auf das Tätigkeitsfeld bzw. auf die berufliche Weiterentwicklung auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen. Dienstliche Belange sind zu berücksichtigen.

Die Dienstzeiten können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus so angepasst werden, dass Frauen und Männer familiäre Verpflichtungen erfüllen können. Wird beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Näheres regelt § 13 ChancenG. Zudem ist Eltern und Kindern, soweit dienstliche Belangen dem nicht entgegenstehen, ein gemeinsamer Erholungsurlaub von mindestens 3 Wochen im Jahr in den Schulferien zu ermöglichen. Die Ablehnung eines entsprechenden Antrags ist schriftlich zu begründen. Beschäftigte, die sich in der Erziehungszeit oder in einer Beurlaubung befinden, werden über Fortbildungsprogramme unterrichtet. Beurlaubete können vertretungsarbeiten übernehmen, sowie das laufende Fort- und Weiterbildungsangebot und sonstige Veranstaltungen besuchen.

Die Hochschulleitung bietet nach Einzelfallentscheidung Telearbeitsplätze und Home-Office an. Zur näheren Regelung der Voraussetzungen und Handhabung wurde am 01.07.2010 die Dienstvereinbarung Home-Office abgeschlossen. Grundsätzlich haben alle Beschäftigten, die ein Kind bis zum 12. Lebensjahr oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, die Möglichkeit, einen Antrag auf Telearbeit zu stellen. Ausgenommen sind lediglich die Arbeitsplätze, die aufgrund ihrer Eigenart keine Auslagerung zulassen (Präsenzarbeitsplätze oder die Verarbeitung sensibler Daten). Die

Hochschule ist bestrebt, die Möglichkeiten für Telearbeit auch in diesem Bereich, soweit möglich, auszubauen.

Bei der Besetzung dieser Telearbeitsplätze sollen Arbeitnehmer_innen mit familiären Pflichten bevorzugt werden. Gem. § 14 Abs. 5 ChancenG ist bei Ablehnung die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

Mit der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit vom 12.07.2012 wurde an der Hochschule Konstanz gleitende Arbeitszeiten zwischen 6:30 Uhr und 19:30 Uhr eingerichtet. Beschäftigte, die ein Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen haben, können auf Antrag und Genehmigung der Kanzlerin zusätzliche Ausnahmeregelungen in Anspruch nehmen. Aufgrund der damit einhergehenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist eine spürbare Erleichterung für die Beschäftigten verbunden.

Für den Planungszeitraum 2017 – 2021 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
- Umbau des Gleich Campus zur Weiterführung der Kinder- und Ferienbetreuung und zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellung auf dem gesamten Campus der HTWG. Gleichzeitig stellt der Umbau 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.

3.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich

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 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 Studierendenmarketing 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 Ansprechpersonen in den Schulen zu gewinnen für gemeinsame Projekte.

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 (siehe Punkt II, 1 Studium und Lehre 1.5, S. 31f. des SEP).

Weitere Maßnahmen in diesem Bereich wird die HTWG wie folgt einsetzen:

- 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 für Studierende
- Teilnahme am Girls' Day
- Gründung einer AG Studierendenmarketing zur Sicherstellung einer systematischen Vorgehensweise hinsichtlich der Schülerinnenansprache und für die Pflege der Schulkontakte
- Vorträge/Gespräche in Schulen, dabei im Idealfall Einsatz von Studienbotschafterinnen
- Schülerinnenprojekttage
- Aufbau eines Netzwerks von Absolventinnen für Vorträge/Workshops (siehe Kapitel 3.2.1)
- Sensibilisierung der Lehrenden
- Ausgestaltung der bereits bestehenden Schulkooperationen zur Förderung des Technikinteresses der Schülerinnen
- Gender- und diversitygerechte Gestaltung der Studieninhalte (Revision der SPOs)
- Coaching und Beratung der Studentinnen
- Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik (siehe Kapitel 3.1.1)
- Teilnahme an Ausschreibungen

3.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

Für den Planungszeitraum 2016 bis 2021 werden folgende Schwerpunkte gesetzt:

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

Die Punkte 3. und 4. wurden bereits in den übergeordneten Maßnahmen in Kapitel 3.1.2 und 3.1.1 beschrieben. Unter 3.2.1 werden die Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils und unter 3.2.2 die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien konkretisiert.

3.2.1 Erhöhung des Professorinnenanteils

Erklärtes Ziel der HTWG ist es, mittels eines chancengerechten Auswahl- und Rekrutierungsverfahrens, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Folgende Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- Fortführung der AG Aktive Rekrutierung, die bereits seit 2015 existiert und sich fakultätsübergreifend aus Dekanen_innen, Präsidiumsmitgliedern, der

Gleichstellungsbeauftragten, der Leitung Personal, sowie der Koordinatorin Gleichstellung und Diversity und der BfC zusammensetzt. Ziel ist die Erarbeitung einer Handreichung, die in die bestehende Berufungsroutine überführt wird bzw. die Anpassung der Berufungsroutine unter der Leitung der Kanzlerin

- 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
- 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
- Netzwerkarbeit für Professorinnen stärken durch Professorinnen-Retreats, Workshops und regelmäßigen Austausch
- Beratung und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen und weibliche Führungskräfte
- Durchführung von Gender und Diversity-Workshops zur Sensibilisierung der Hochschulangehörigen mit dem Ziel, den Anteil der Professorinnen und der weiblichen Führungskräfte zu erhöhen
- Aufbau eines Netzwerks mit Absolventinnen und Expertinnen für Vorträge und Workshops, die für eine Berufung qualifiziert sind
- Derzeitig ist die Teilnahme an einer Ausschreibung zusammen mit sechs weiteren Hochschulen erfolgt, die ein Mentoring potenzieller Frauen aus der Wirtschaft beinhaltet

Die aktive Rekrutierung soll auch in enger Kooperation mit der Lakof stattfinden, die im Thema mit Workshops, Broschüren, Checklisten, Networking und Datenbanken unterstützt.

3.2.2 Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien

Wie bereits erwähnt, ist die HTWG eine technisch ausgerichtete Hochschule, die im Thema Gleichstellung zwar eine deutliche Offenheit zeigt, aber auch einige Bereiche umfasst, die dem Thema recht kritisch gegenüber stehen, d.h. die eine direkt Förderung der Chancengleichheit als nicht notwendig erachten. Um auch diese Teile der Hochschule in das Thema zu integrieren und damit die durchgängige Berücksichtigung voranzutreiben, sind einige Maßnahmen bereits erfolgt und sollen zukünftig ausgebaut werden.

Dazu gehört:

- Die Entwicklung eines Gender und Diversity Kodex zur Unterstützung der Vision der HTWG, wie sie im Struktur- und Entwicklungsplan dargestellt ist
- Die deutliche Verankerung von Gleichstellung und Diversity in den Qualitätszielen der HTWG gesamt und der Fakultäten im speziellen
- Die Fortsetzung und Weiterentwicklung der Veranstaltungsreihen für Studierende, Beschäftigte und Angehörige zu Gender und Diversity Themen
- Die Zertifizierung zum zielgerichteten Diversity-Management in der HTWG
- Die Etablierung der Senatskommission „Gleichstellung und Diversity“

3.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

Die Hochschule Konstanz strebt das Ziel einer geschlechterneutralen Hochschule an, welche die Chancengleichheit von Männern und Frauen bestmöglich verwirklicht.

Der Erlangung dieses Ziels dienen die Grundsätze des Gender Mainstreaming. Dies bedeutet, dass in jedem Fall analysiert werden muss, welche Folgen Entscheidungen auf den verschiedenen Ebenen für die Chancengleichheit bzw. Gleichstellung von Frauen haben könnten, damit geschlechtsspezifische Benachteiligungen abgebaut und nicht etwa unbewusst bzw. unnötigerweise fortgesetzt oder verstärkt werden. Alle strukturellen Änderungen und Erneuerungen in der Verwaltung und in den Fakultäten sind unter diesem Aspekt zu bewerten.

Als ein wichtiger Schritt zur Verwirklichung des Gender Mainstreamings wirken Hochschulleitung bzw. Dekanate darauf hin, Gremien auf allen Ebenen möglichst paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen frühzeitig zu beteiligen, sobald es die Belange der weiblichen Beschäftigten in besonderem Maße oder typischerweise betrifft (§ 21 Abs 1, § 9 Abs. 3 ChancenG), vor allem bei Belangen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie gezielter beruflicher Förderung.

Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen werden von der Hochschule im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit finanziellen und organisatorischen Mitteln unterstützt, z. B. durch frühzeitige Bereitstellung von Informationen, die für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung der Beauftragten für Chancengleichheit erforderlich sind (§ 4 Absatz 6, § 20 ChancenG). Ablehnungen von Beanstandungen der Beauftragten für Chancengleichheit sind zu begründen (§ 13 ChancenG).

Für die Abläufe in der Personalabteilung wird gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit, dem Personalrat und ggf. der Schwerbehindertenvertretung eine Routine entwickelt, wie die in diesem Plan festgehaltenen Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt werden können. Diese Routine soll bei jeder Stellenbesetzung an die verantwortliche Stelle ausgehändigt werden. Bei einer Verletzung einer der in der Routine aufgeführten Grundsätze soll die Einstellung durch die Personalabteilung nicht erfolgen.

In Bereichen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, muss die Beauftragte für Chancengleichheit – analog dem Verfahren zur Einholung der Zustimmung des Personalrates zu einer Einstellung – ebenfalls schriftlich der Einstellung zustimmen.

Da die Umsetzung dieser Maßnahmen im Wesentlichen von der Personalabteilung überwacht werden muss, wird es zukünftig einen Jour fixe der Leitung der Personalabteilung, ggf. weiteren Mitarbeiter_innen der Abteilung und der Beauftragten für Chancengleichheit geben.

3.3.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Stellenausschreibung

Die Vorgaben des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) zur Stellenausschreibung werden in der Hochschulpraxis verwirklicht:

Das bedeutet, dass in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen

- bei Neueinstellung grundsätzlich intern und extern auszuschreiben ist. Bei Beschäftigungsverhältnissen aus Drittmitteln kann eine Ausnahme hiervon sinnvoll sein, wenn der Drittmittelgeber sich einen Einfluss auf die Personalauswahl vorbehalten hat, bzw. bestimmte Aufgaben gezielt einem ihm bekannten Team anvertrauen wollte,
- die Ausschreibung den Hinweis enthält, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden,
- soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, in der Ausschreibung darauf hingewiesen wird, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies betrifft auf Stellen mit Vorgesetzten und Leitungsfunktion. Ist eine Stelle nicht teilbar, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen,
- Stellenausschreibungen formal und inhaltlich geschlechtsneutral zu gestalten sind,
- in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Ausschreibung in zielgruppenspezifischen Medien und im Internet verbreitet wird und geeignete Frauen nach Möglichkeit gezielt aufgefordert werden, sich zu bewerben,
- auf die Expertise der Person, die für den Bereich der aktiven Rekrutierung zuständig sein wird, zurückzugreifen ist, insbesondere in den Bereichen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind,
- in Ausschreibungen auf den Status als „Familienfreundliche Hochschule“ hingewiesen wird. Dieser Hinweis wird auch auf der Homepage im Bereich der Stellenausschreibungen aufgenommen,
- bei Beförderungen und Höhergruppierungen die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig beteiligt wird. Dies wird sichergestellt durch eine Änderung der hausinternen Formulare dahingehend, dass – neben dem Personalrat – auch die Beauftragte für Chancengleichheit die frühzeitige Beteiligung zu bestätigen hat.

Vorstellungsgespräche

Für die Durchführung der Vorstellungsgespräche gilt § 9 ChancenG. Diese Vorgaben des Gesetzes werden in der Hochschulpraxis verwirklicht, was bedeutet:

- dass in allen Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, soweit Bewerbungen von Frauen vorliegen, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, soweit sie die von der Dienststelle vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen,
- dass die Beauftragte für Chancengleichheit an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen kann,
- grundsätzlich ist darauf zu achten ist, dass die Auswahlgremien möglichst paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sind. Da einige Mitglieder des Auswahlgremiums aufgrund Amtes feststehen, wird die Personalabteilung aktiv darauf hinwirken, dass, zur Förderung der paritätischen Besetzung bei männlich dominierten Auswahlgremien vom Personalrat, wenn möglich, eine Frau entsandt wird. Fragen nach der Familienplanung und Kinderbetreuung unzulässig sind.
- im Falle einer Entscheidung gegen eine weibliche Teilnehmerin an einem Vorstellungsgespräch die bessere fachliche Qualifikation und Eignung des männlichen Mitbewerbers für die zu besetzende Stelle schriftlich dargelegt werden muss. Die Personalabteilung achtet darauf, dass die Stellungnahme vorgelegt wird, bevor die Zusage versandt wird.

Auswahlentscheidungen

Hier gilt § 10 ChancenG. Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen (Qualifikation) sind entsprechend der Stellenbeschreibung der zu besetzenden Stelle zu beurteilen.

Soweit Frauen in Bereichen geringer repräsentiert sind, ist unter Beachtung der obigen Grundsätze und nach Maßgabe der Zeit- und Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans der Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Dies gilt auch für Beförderungen/Höhergruppierungen.

Soweit Frauen in Bereichen geringer repräsentiert sind, ist die Beauftragte für Chancengleichheit bei jeder Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Dies bedeutet, dass sie eine Übersicht über die Bewerber_innen (Bewerberliste) nach Ablauf der Bewerbungsfrist und die Bewerbungsunterlagen rechtzeitig vor der Entscheidung über die Einladung zu Vorstellungsgesprächen zur Einsicht erhält, damit sie ihr Vorschlagsrecht ausüben kann.

Nach Abschluss der Vorstellungsgespräche informiert die einstellende Einrichtung die Beauftragte für Chancengleichheit von ihrer Auswahlentscheidung.

Für alle Stellenbesetzungen gilt, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden.

Im unterrepräsentierten Bereich sollen alle Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, die die notwendige Qualifikation mitbringen. Diese ist an den Anforderungen der Stelle zu messen, Verzögerungen der Erlangung der Qualifikation durch familiäre Pflichten sind zu berücksichtigen, ebenso wie die durch Familienpflichten und ehrenamtliche Tätigkeit erworbenen Qualifikationen, bei Altersbegrenzungen sind Unterbrechungen der Berufs-biographie zu berücksichtigen.

Wird ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Begründung zu den Akten zu nehmen (Kopie an die Beauftragte für Chancengleichheit). Es ist anzuführen, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde und inwieweit die Stellungnahme der Beauftragten für Chancengleichheit bei der Auswahl berücksichtigt wurde. Die Personalabteilung versendet das Stellenangebot an den erfolgreichen Bewerber erst, wenn die vollständige Begründung zu den Akten gegeben wurde.

Wenn die Beauftragte für Chancengleichheit die Gleichbehandlung von Frauen und Männern verletzt sieht, kann sie die Auswahlentscheidung beanstanden (§ 32 ChancenG). Dann entscheidet die Dienststellenleitung über die Beanstandung und die Einstellung. Die Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

Frauen soll es ermöglicht werden, auf höherwertige Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich der Hochschule zu wechseln, wenn sie über eine höherwertige Qualifikation verfügen.

3.3.2 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

Fortbildung

§ 11 ChancenG regelt die Gleichstellung in Fort- und Weiterbildung. Die HTWG fördert die Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter.

Dabei strebt die HTWG im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen aller Berufsgruppen an, um die berufliche Qualifikation zu erhalten bzw. zu verbessern, und damit die Chance zur Übernahme von frei werdenden (höherwertigen) Funktionen zu erhöhen.

Sofern Mitarbeiterinnen im technischen Dienst eine Qualifizierung in einem Bereich, in dem Frauen geringer repräsentiert sind, anstreben, werden ihnen verstärkt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Fortbildungsmittel Möglichkeiten zur Weiterbildung angeboten. Außerdem wird die HTWG, soweit dies mit dienstlichen Belangen vereinbar ist, alle Möglichkeiten zur Unterstützung einer Qualifizierung ausschöpfen, wie z.B. unbezahlte Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsplatz- oder Übernahmegarantie.

Beschäftigte, die sich im Mutterschutz oder im Erziehungsurlaub befinden oder aus sonstigen Gründen beurlaubt sind, haben das Recht, an den aktuellen bereichsinternen und externen Fortbildungsangeboten teilzunehmen. Sie werden über das Fortbildungsprogramm informiert.

Auf die Bedürfnisse von (Teilzeit-) Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern unter 14 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen wird Rücksicht genommen. Hierzu wurden in den letzten Jahren Dienstvereinbarungen zu den Themen Telearbeit, Home-Office und zur Arbeitszeit zwischen der Hochschulleitung und dem Personalrat abgeschlossen. Die Hochschule verpflichtet sich darin, im Falle der Betreuung eines Kindes und/oder eines pflegebedürftigen Angehörigen den Antrag auf Telearbeit zu genehmigen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Vorgesetzte sollen Frauen für die Teilnahme zu entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen motivieren und entsprechende Aktivitäten von Frauen fördern und sie bei der Wiedereingliederung nach Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus sonstigen Gründen unterstützen.

Der Gleichberechtigungsgrundsatz findet auch Anwendung bei der Auswahl von Referenten/innen bei weiterbildenden Veranstaltungen. Gemäß § 11 Abs. 3 ChancengG sollen Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.

Die interne Fortbildung befindet sich im Aufbau und wird kontinuierlich weiterentwickelt. So besteht zum einen in Kooperation mit allen baden-württembergischen Fachhochschulen, zum anderen eine neue Fortbildungskooperation mit der Universität Konstanz. Die Hochschule Konstanz hat zudem federführend die Koordination der Fortbildungsangebote der Hochschulen für angewandte Wissenschaften übernommen und kann daher selbst im Sinne der Chancengleichheit auf das Angebot einwirken. Die Angebote werden im Intranet der HTWG veröffentlicht, zusätzlich wird regelmäßig auf das Angebot durch Rundmails hingewiesen.

4 Organe, Gremien und Leitungspositionen

Die Zusammensetzung der Entscheidungsgremien im wissenschaftlichen Bereich wird in Tabelle 3 bzw. in Kapitel 2.1.1.4, die für den nicht wissenschaftlichen Bereich in den Tabellen 3 und 6 dargelegt.

5 Bestätigungen

Die HTWG erklärt hiermit, die amtierende Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Vertreterin frühzeitig bei der Erstellung des Gleichstellungsplans eingebunden zu haben.

Der örtliche Personalrat hat seine Rechte gemäß § 75 Absatz 4 Nummer 19 LPVG zu den Kapiteln im Gleichstellungsplan ausgeübt, die das nichtwissenschaftliche Personal betreffen.

Konstanz, den DD.MM.YYYY

Prof. Dr.-Ing. C. Manz

Präsident

Silke Heilig

Beauftragte für Chancengleichheit

Bernhard Schneider

Vorsitzender Personalrat

6 Bekanntmachung

Die Hochschulleitung wird den Gleichstellungsplan nach dessen Genehmigung auf der Homepage der HTWG veröffentlichen.

7 Tabellenanhänge

Tabellen gemäß Anforderungen

Wissenschaftlicher Bereich

Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

Bitte füllen Sie die folgenden Tabellen 1 und 2 jeweils auf **Fakultäts-¹⁹ und Hochschulebene** aus. Die Zielwerte sollen - angepasst an die jeweilige Situation der Hochschule - so ambitioniert als auch realistisch wie möglich gesteckt sein und sich am Kaskadenmodell orientieren(vgl. § 4 Absatz 5 LHG).

| Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe | 1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 2012) | 2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 2012) | 3 Aktuelle Situation (Stand: 2016) | 4 Neuer Zielwert in % für 2021 |
|--|--|---|--|---|
| Studierende²⁰ gesamt - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 4461 1302 29,19% | >= 33% Landesschnitt = 37,9% | 5034 1622 32,22% | >= 36% Landesschnitt 15/16 ²¹ = 40,05% |

¹⁹ Sofern es an der Hochschule keine Fakultäten gibt, sollte eine vergleichbare Organisationseinheit in der Tabelle benannt und abgebildet werden, bspw. Fachgruppen an Musik- und Kunsthochschulen.

²⁰ Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist. Quelle: Berichtswesen HTWG

²¹ Quelle: Statistische Berichte Baden-Württemberg 2015/2016:
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Service/Veroeff/Statistische_Berichte/323416001.pdf, S. 3 (Zugriff 20.03.17)

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

| | | | | |
|--|-----------------------|--|-----------------------|---|
| Studierende²² AG - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 531 326 61,39% | >= 50% Landesschnitt (59%) | 568 370 65,14% | >= 50% Landesschnitt 15/16 ²³ 58,44% |
| Studierende BI - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 448 114 25,45% | besser als Landesdurchschnitt (21,6%) | 587 184 31,35% | besser als Landesschnitt 15/16 27,42% |
| Studierende EI - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 676 47 6,95% | besser als Landesdurchschnitt (7,4%) | 749 52 6,94% | Landesschnitt 15/16 10,35% |
| Studierende IN - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 673 104 15,45% | Landesdurchschnitt (19,9%) | 804 164 20,40% | Landesschnitt 15/16 23,12% |
| Studierende MA - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 1178 139 11,80% | Landesdurchschnitt (20%) | 1286 182 14,15% | Landesschnitt 15/16 22,28% |
| Studierende WS - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 955 572 59,90% | >= 50% Landesdurchschnitt (55,15%) | 1040 670 64,42% | >= 50% Landesschnitt 53,81% 71,13% |

²² Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist.

²³ Statistische Berichte Baden-Württemberg 2015/2016:
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Service/Veroeff/Statistische_Berichte/323416001.pdf, S. 7-8 (Zugriff 20.03.17)

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

| | | | | |
|--|----------------------|--|-----------------------|--|
| Absolventinnen²⁴ - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 843 238 28,23% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft | 1063 328 30,86% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft |
| Absolventinnen AG - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 142 75 52,82% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft | 106 68 64,15% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft |
| Absolventinnen BI - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 66 12 18,18% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft | 111 31 27,93% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft |
| Absolventinnen EI - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 101 7 6,93% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft | 146 16 10,96% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft |
| Absolventinnen IN - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 96 5 5,21% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft | 154 27 17,53% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft |
| Absolventinnen MA - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 266 32 12,03% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft | 314 33 10,51% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft |

²⁴ Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopffzahlen. Quelle: Prüfungsamt HTWG

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| Absolventinnen WS - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 172 107 62,21% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft | 232 153 65,95% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils an der Studierendenschaft |
| Promotionen²⁵ - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | Kooperatives Promotionskolleg: 15 5 33,33% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils der Absolvent_innen | Koop. Promotionskolleg: 24 8 33,33% | Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils der Absolvent_innen |
| Habilitationen²⁶ - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | | | | |

²⁵ Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - nur Universitäten, Pädagogische Hochschulen und Kunsthochschulen.

²⁶ jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12. - nur Universitäten, Pädagogische Hochschulen und Kunsthochschulen

Tabelle 1b

**Anteil der Frauen auf ausgewählten Positionen
im wissenschaftlichen Dienst**

| Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe | 1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 2012) | 2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleichstellungs- plan in % (Stand: 2016) | 3 Aktuelle Situation (Stand: 2016) | 4 Zielwert in % für 2021 |
|---|---|---|--|--------------------------------|
| Akademische Mitarbeiterinnen^{27*} - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 10 7 70% | Keine Veränderung notwendig | 12 7 58,3 | Erhalt der 58,3 % |
| Akademische Mitarbeiterinnen^{28*} <u>in befristeten Arbeitsverhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 3 2 66,7% | Keine Veränderung notwendig | 2 0 0% | entfällt |
| Akademische Mitarbeiterinnen^{29*} <u>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 7 | Keine Veränderung notwendig | 10 | Erhalt der 70% |

²⁷ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopffzahlen; * in Lehre und Forschung - ohne Drittmittelprojekte, Quelle Personalabteilung HTWG

²⁸ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopffzahlen; * in Lehre und Forschung - ohne Drittmittelprojekte, Quelle Personalabteilung HTWG

²⁹ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopffzahlen; * in Lehre und Forschung - ohne Drittmittelprojekte, Quelle Personalabteilung HTWG

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

| Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe | 1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 2012) | 2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleichstellungs- plan in % (Stand: 2016) | 3 Aktuelle Situation (Stand: 2016) | 4 Zielwert in % für 2021 |
|--|---|---|--|--------------------------------|
| | 5 71,4% | | 7 70% | |
| Akademische Mitarbeiterinnen^{30*} <u>in Teilzeit</u> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 2 1 50% | Keine Veränderung notwendig | 5 9 55,6% | |
| Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenlei- tung, Juniorprofessuren (W1) <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | Trifft nicht zu | | | |
| Davon Juniorprofessuren <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %³¹ | Trifft nicht zu | | | |

³⁰ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; * in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte, Quelle Personalabteilung HTWG

³¹ 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen

Tabelle 1c

Anteil der Frauen auf Professuren

| Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe | 1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 2012) | 2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 2012) | 3 Aktuelle Situation (Stand: 2016) ³² | 4 Im Planungszeitraum frei werdende Stellen | 5 Zielwert in % für 2021 |
|--|--|---|---|---|--|
| Professuren gesamt - 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% |
| Professuren AG - 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% |
| Professuren BI - 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% |

³² Quelle: Personalabteilung HTWG

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

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

Anteil von Frauen in Berufungsverfahren³³

| Insgesamt | Anzahl der Berufungsverfahren | Bewerbungen. | | | | | | | | Ruferteilungen | | | |
|-----------------------|-------------------------------|--------------|-------------------|------------|--------------|-----------------------------|-------------------|-----------|--------------|----------------|-------------------|----------|--------------|
| | | Gesamtzahl | | | | Darunter: auf Listenplätzen | | | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | | | absolut | in % |
| | | | | absolut | in % | | | absolut | in % | | | | |
| 2013 / W2 | 9 | 235 | 173 | 62 | 26,38 | 20 | 15 | 5 | 25 | 9 | 6 | 3 | 33,33 |
| 2014 / W2 | 9 | 167 | 139 | 28 | 16,77 | 20 | 15 | 5 | 25 | 9 | 8 | 1 | 11,11 |
| 2015 / W2 | 8 | 257 | 232 | 25 | 9,73 | 19 | 17 | 2 | 10,53 | 8 | 7 | 1 | 12,50 |
| 2016 / W2 | 9 | 192 | 174 | 18 | 9,38 | 18 | 16 | 2 | 11,11 | 18 | 16 | 2 | 11,11 |
| 2013-2016 / W2 | 35 | 851 | 718 | 133 | 15,63 | 77 | 63 | 14 | 18,18 | 44 | 37 | 7 | 15,91 |

| Insgesamt | Ernennungen | | | | Ersternennungen | | | | Zusammensetzung Berufungskommission | | | |
|-----------------------|-------------|-------------------|----------|--------------|-----------------|-------------------|----------|--------------|-------------------------------------|-------------------|------------|--------------|
| | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | Mitglieder insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | | absolut | in % | | | absolut | in % | | | absolut | in % |
| | | | | | | | | | | | | |
| 2013 / W2 | 9 | 6 | 3 | 33,33 | 8 | 5 | 3 | 37,50 | 97 | 69 | 28 | 28,87 |
| 2014 / W2 | 9 | 8 | 1 | 11,11 | 9 | 8 | 1 | 11,11 | 82 | 61 | 21 | 25,61 |
| 2015 / W2 | 8 | 7 | 1 | 12,50 | 8 | 7 | 1 | 12,50 | 77 | 56 | 21 | 27,27 |
| 2016 / W2 | 9 | 8 | 1 | 11,11 | 9 | 8 | 1 | 11,11 | 108 | 71 | 37 | 34,26 |
| 2013-2016 / W2 | 35 | 29 | 6 | 17,14 | 34 | 28 | 6 | 17,65 | 364 | 257 | 107 | 29,40 |

³³ Quelle: Personalabteilung HTWG

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

| Fakultät AG | Anzahl der Berufungsverfahren | Bewerbungen. | | | | | | | | Ruferteilungen | | | |
|-----------------------|-------------------------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|-------------|----------------|-------------------|----------|------------|
| | | Gesamtzahl | | | | Darunter: auf Listenplätzen | | | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | insgesamt | Männer absolut | Frauen absolut | in % | insgesamt | Männer absolut | Frauen absolut | in % | | | absolut | in % |
| 2013 / W2 | 1 | 79 | 43 | 36 | 45,6 | 3 | 1 | 2 | 66,7 | 1 | 0 | 1 | 100 |
| 2014 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2015 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2016 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2013-2016 / W2 | 1 | 79 | 43 | 36 | 45,6 | 3 | 1 | 2 | 66,7 | 1 | 0 | 1 | 100 |

| Fakultät AG | Ernennungen | | | | Ersternennungen | | | | Zusammensetzung Berufungskommission | | | |
|-----------------------|-------------|-------------------|----------|------------|-----------------|-------------------|----------|------------|-------------------------------------|-------------------|----------|-----------|
| | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | Mitglieder insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | | absolut | in % | | | absolut | in % | | | absolut | in % |
| 2013 / W2 | 1 | 0 | 1 | 100 | 1 | 0 | 1 | 100 | 10 | 8 | 2 | 20 |
| 2014 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2015 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2016 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2013-2016 / W2 | 1 | 0 | 1 | 100 | 1 | 0 | 1 | 100 | 10 | 8 | 2 | 20 |

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

| Fakultät BI | Anzahl der Berufungsverfahren | Bewerbungen. | | | | | | | | Ruferteilungen | | | |
|-----------------------|----------------------------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|-------------|----------------|-------------------|----------|------------|
| | | Gesamtzahl | | | | Darunter: auf Listenplätzen | | | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | insgesamt | Männer absolut | Frauen absolut | in % | insgesamt | Männer absolut | Frauen absolut | in % | | | absolut | in % |
| 2013 / W2 | 3 | 58 | 46 | 12 | 20,7 | 6 | 4 | 2 | 33,3 | 3 | 2 | 1 | 33,3 |
| 2014 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2015 / W2 | 1 | 11 | 9 | 2 | 18,2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 2016 / W2 | 3 | 37 | 35 | 2 | 5,4 | 7 | 7 | 0 | 0 | 7 | 7 | 0 | 0 |
| 2013-2016 / W2 | 7 | 106 | 90 | 16 | 15,1 | 14 | 12 | 2 | 14,3 | 11 | 10 | 1 | 9,1 |

| Fakultät BI | Ernennungen | | | | Ersternennungen | | | | Zusammensetzung Berufungskommission | | | |
|-----------------------|-------------|-------------------|----------|-------------|-----------------|-------------------|----------|-------------|-------------------------------------|-------------------|-----------|-------------|
| | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | Mitglieder insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | | absolut | in % | | | absolut | in % | | | absolut | in % |
| 2013 / W2 | 3 | 2 | 1 | 33,3 | 3 | 2 | 1 | 33,3 | 34 | 26 | 8 | 23,5 |
| 2014 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2015 / W2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 9 | 7 | 2 | 22,2 |
| 2016 / W2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 35 | 25 | 10 | 28,6 |
| 2013-2016 / W2 | 7 | 6 | 1 | 14,3 | 7 | 6 | 1 | 14,3 | 78 | 58 | 20 | 25,6 |

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

| Fakultät EI | Anzahl der Berufungsverfahren | Bewerbungen. | | | | | | | | Ruferteilungen | | | |
|-----------------------|-------------------------------|--------------|-------------------|------------------------|-------------|-----------------------------|-------------------|------------------------|-------------|----------------|-------------------|----------|------------|
| | | Gesamtzahl | | | | Darunter: auf Listenplätzen | | | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | insgesamt | Männer absolut | Frauen absolut in % | | insgesamt | Männer absolut | Frauen absolut in % | | | | absolut | in % |
| 2013 / W2 | 3 | 65 | 58 | 7 | 10,8 | 7 | 6 | 1 | 14,3 | 3 | 2 | 1 | 33,3 |
| 2014 / W2 | 2 | 35 | 28 | 7 | 20 | 4 | 2 | 2 | 50 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| 2015 / W2 | 3 | 108 | 97 | 11 | 10,2 | 7 | 6 | 1 | 14,3 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 2016 / W2 | 3 | 43 | 41 | 2 | 4,7 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 |
| 2013-2016 / W2 | 11 | 251 | 224 | 27 | 10,8 | 22 | 18 | 4 | 18,2 | 12 | 11 | 1 | 8,3 |

| Fakultät EI | Ernennungen | | | | Ersternennungen | | | | Zusammensetzung Berufungskommission | | | |
|-----------------------|-------------|-------------------|----------|------------|-----------------|-------------------|----------|------------|-------------------------------------|-------------------|-----------|-------------|
| | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | Mitglieder insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | | absolut | in % | | | absolut | in % | | | absolut | in % |
| 2013 / W2 | 3 | 2 | 1 | 33,3 | 3 | 2 | 1 | 33,3 | 32 | 20 | 12 | 37,5 |
| 2014 / W2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 9 | 7 | 2 | 22,2 |
| 2015 / W2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 28 | 20 | 8 | 28,6 |
| 2016 / W2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 35 | 20 | 15 | 42,9 |
| 2013-2016 / W2 | 11 | 10 | 1 | 9,1 | 11 | 10 | 1 | 9,1 | 104 | 67 | 37 | 35,6 |

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

| Fakultät IN | Anzahl der Berufungsverfahren | Bewerbungen. | | | | | | | | Ruferteilungen | | | |
|-----------------------|-------------------------------|--------------|-------------------|---------------------------|------------|-----------------------------|-------------------|---------------------------|------------|----------------|-------------------|----------|-------------|
| | | Gesamtzahl | | | | Darunter: auf Listenplätzen | | | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | insgesamt | Männer absolut | Frauen absolut in % | | insgesamt | Männer absolut | Frauen absolut in % | | | | absolut | in % |
| 2013 / W2 | 1 | 12 | 9 | 3 | 25 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 2014 / W2 | 3 | 62 | 55 | 7 | 11,3 | 7 | 7 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 2015 / W2 | 2 | 92 | 84 | 8 | 8,7 | 5 | 4 | 1 | 20 | 2 | 1 | 1 | 50 |
| 2016 / W2 | 1 | 45 | 43 | 2 | 4,4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| 2013-2016 / W2 | 7 | 211 | 191 | 20 | 9,5 | 16 | 15 | 1 | 6,3 | 8 | 7 | 1 | 12,5 |

| Fakultät IN | Ernennungen | | | | Ersternennungen | | | | Zusammensetzung Berufungskommission | | | |
|-----------------------|-------------|-------------------|----------|-------------|-----------------|-------------------|----------|-------------|-------------------------------------|-------------------|-----------|-------------|
| | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | Mitglieder insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | | absolut | in % | | | absolut | in % | | | absolut | in % |
| 2013 / W2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 7 | 4 | 36,4 |
| 2014 / W2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 28 | 21 | 7 | 25 |
| 2015 / W2 | 2 | 1 | 1 | 50 | 2 | 1 | 1 | 50 | 19 | 14 | 5 | 26,3 |
| 2016 / W2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 13 | 8 | 5 | 38,5 |
| 2013-2016 / W2 | 7 | 6 | 1 | 14,3 | 6 | 5 | 1 | 16,7 | 71 | 50 | 21 | 29,6 |

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

| Fakultät MA | Anzahl der Berufungsverfahren | Bewerbungen. | | | | | | | | Ruferteilungen | | | |
|-----------------------|-------------------------------|--------------|-------------------|----------|------------|-----------------------------|-------------------|----------|-------------|----------------|-------------------|----------|-------------|
| | | Gesamtzahl | | | | Darunter: auf Listenplätzen | | | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | | | absolut | in % |
| | | | | absolut | in % | | | absolut | in % | | | | |
| 2013 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2014 / W2 | 2 | 20 | 18 | 2 | 10 | 5 | 4 | 1 | 20 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| 2015 / W2 | 2 | 46 | 42 | 4 | 8,7 | 6 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| 2016 / W2 | 1 | 35 | 33 | 2 | 5,7 | 2 | 1 | 1 | 50 | 2 | 1 | 1 | 50 |
| 2013-2016 / W2 | 5 | 101 | 93 | 8 | 7,9 | 13 | 11 | 2 | 15,4 | 6 | 5 | 1 | 16,7 |

| Fakultät MA | Ernennungen | | | | Ersternennungen | | | | Zusammensetzung Berufungskommission | | | |
|-----------------------|-------------|-------------------|----------|-----------|-----------------|-------------------|----------|-----------|-------------------------------------|-------------------|-----------|-------------|
| | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | Mitglieder insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | | absolut | in % | | | absolut | in % | | | absolut | in % |
| | | | | | | | | | | | | |
| 2013 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2014 / W2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 25 | 19 | 6 | 24 |
| 2015 / W2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 21 | 15 | 6 | 28,6 |
| 2016 / W2 | 1 | 0 | 1 | 100 | 1 | 0 | 1 | 100 | 15 | 11 | 4 | 26,7 |
| 2013-2016 / W2 | 5 | 4 | 1 | 20 | 5 | 4 | 1 | 20 | 61 | 45 | 16 | 26,2 |

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

| Fakultät WS | Anzahl der Berufungsverfahren | Bewerbungen. | | | | | | | | Ruferteilungen | | | |
|-----------------------|-------------------------------|--------------|-------------------|------------------------|-------------|-----------------------------|-------------------|------------------------|-------------|----------------|-------------------|----------|-------------|
| | | Gesamtzahl | | | | Darunter: auf Listenplätzen | | | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | insgesamt | Männer absolut | Frauen absolut in % | | insgesamt | Männer absolut | Frauen absolut in % | | | | absolut | in % |
| 2013 / W2 | 1 | 21 | 17 | 4 | 19 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 2014 / W2 | 2 | 50 | 38 | 12 | 24 | 4 | 2 | 2 | 50 | 2 | 1 | 1 | 50 |
| 2015 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2016 / W2 | 1 | 32 | 22 | 10 | 31,3 | 3 | 2 | 1 | 33,3 | 3 | 2 | 1 | 33,3 |
| 2013-2016 / W2 | 4 | 103 | 77 | 26 | 25,2 | 9 | 6 | 3 | 33,3 | 6 | 4 | 2 | 33,3 |

| Fakultät WS | Ernennungen | | | | Ersternennungen | | | | Zusammensetzung Berufungskommission | | | |
|-----------------------|-------------|-------------------|----------|-----------|-----------------|-------------------|----------|-----------|-------------------------------------|-------------------|-----------|-------------|
| | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | insgesamt | Männer absolut | Frauen | | Mitglieder insgesamt | Männer absolut | Frauen | |
| | | | absolut | in % | | | absolut | in % | | | absolut | in % |
| 2013 / W2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 10 | 8 | 2 | 20 |
| 2014 / W2 | 2 | 1 | 1 | 50 | 2 | 1 | 1 | 50 | 20 | 14 | 6 | 30 |
| 2015 / W2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2016 / W2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 10 | 7 | 3 | 30 |
| 2013-2016 / W2 | 4 | 3 | 1 | 25 | 4 | 3 | 1 | 25 | 40 | 29 | 11 | 27,5 |

Tabelle 3

Frauen in Leitungs-/Hochschulgremien*)

| Gremium | 1 Aktuelle Situation (Stand: 2016) | Zielwert in % für 2021 |
|---|---|---|
| Gleichstellungskommission <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | Bisher noch nicht umgesetzt | Gleichstellungskommission als Gremium etablieren mit einem Frauenanteil von 50% |
| Fakultätsvorstände <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 6 Fakultäten 28 4 14,3% | Im Vorfeld der Wahlen Werbung für die Aufstellung von Frauen durch die Fakultätsvorstände |
| Rektorat <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 4 2 50% | 4 2 50% |
| Senat <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 25 10 40% | Im Vorfeld der Wahlen Werbung für die Aufstellung von Frauen durch das Präsidium |
| Hochschulrat <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % | 7 3 42,8% | Keine Veränderung notwendig |

*) Die Tabelle kann um weitere Gremien der Hochschule ergänzt werden.

Tabellenvorlage für den nichtwissenschaftlicher Bereich
 Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2016 (unbefristet Beschäftigte)

Tabelle 4

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----|----------|----------|---|----------|----------|---|-----------|----------|------------|----------|----------|-----|-----------|----------|------------|----------|----------|------------|----------|----------|-------------|
| außertariflich Beschäftigte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Besch. h. Dienst gesamt | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 15 | 6 | 40% | 5 | 0 | 0% | 12 | 4 | 33% | 3 | 2 | 67% | 2 | 2 | 100% |
| davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben | | | | | | | | 6 | 0 | 0% | 2 | 0 | 0% | 6 | 0 | 0% | 0 | | | 0 | | |
| Höherer Dienst gesamt | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 16 | 6 | 38% | 5 | 0 | | 13 | 4 | 31% | 3 | 2 | 67% | 2 | 2 | 100% |
| Gehobener Dienst | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte | A12 | | | | | | | 2 | 2 | 100% | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | | | |
| | A 9 | | | | | | | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100% | 0 | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Beamt. geh. Dienst gesamt | | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 3 | 3 | 100% | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 |
| Beschäftigte | E12 | | | | | | | 30 | 13 | 43% | 15 | 1 | 7% | 18 | 4 | 22% | 12 | 9 | 75% | 2 | 2 | 100% |
| | E11 | | | | | | | 18 | 8 | 44% | 13 | 3 | 23% | 15 | 5 | 33% | 3 | 3 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| | E10 | | | | | | | 11 | 6 | 55% | 9 | 4 | 44% | 4 | 1 | 25% | 7 | 5 | 71% | 0 | | |
| | E9 | | | | | | | 20 | 8 | 40% | 13 | 1 | 8% | 12 | 2 | 17% | 8 | 6 | 75% | 0 | | |
| davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben | | | | | | | | 7 | 3 | 43% | 2 | 0 | 0% | 6 | 2 | 33% | 1 | 1 | 100% | 0 | | |

Tabellenvorlage für den nichtwissenschaftlicher Bereich
 Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2016 (unbefristet Beschäftigte)

Tabelle 4

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|--|--|-----------|-----------|------------|-----------|----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|----------|----------|-------------|
| davon Besch. mit stellvertr. Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben | | | | | | | 3 | 2 | 67% | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 2 | 2 | 100% | 0 | | |
| Beschäftigte geh. Dienst gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 79 | 35 | 44% | 50 | 9 | 18% | 49 | 12 | 24% | 33 | 26 | 79% | 3 | 3 | 100% |
| Gehobener Dienst gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 82 | 38 | 46% | 50 | 9 | 18% | 51 | 14 | 27% | 34 | 27 | 79% | 3 | 3 | 100% |
| Mittlerer Dienst | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Beamten/Beamtinnen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Beamt. m. Dienst gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| Beschäftigte | E8 | | | | | | 10 | 6 | 60% | 5 | 2 | 40% | 7 | 4 | 57% | 3 | 2 | 67% | 2 | 2 | 100% |
| | E7 | | | | | | 11 | 1 | 9% | 11 | 1 | 9% | 7 | 0 | 0% | 4 | 1 | 25% | 0 | 0 | |
| | E6 | | | | | | 31 | 27 | 84% | 2 | 2 | 100% | 15 | 13 | 86% | 16 | 14 | 88% | 1 | 1 | 100% |
| | E5 | | | | | | 16 | 9 | 56% | 7 | 0 | 0% | 4 | 0 | 0% | 12 | 9 | 75% | 0 | | |
| außertariflich Beschäftigte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigte m. Dienst gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 68 | 43 | 63% | 25 | 5 | 20% | 33 | 17 | 52% | 35 | 26 | 77% | 3 | 3 | 100% |
| Mittlerer Dienst gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 68 | 43 | 63% | 25 | 5 | 20% | 33 | 17 | 52% | 35 | 26 | 74% | 3 | 3 | 100% |
| Auszubildende | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auszubildende | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tabellenvorlage für den nichtwissenschaftlicher Bereich
 Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2016 (unbefristet Beschäftigte)

Tabelle 4

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|----------|----------|-------------|----------|
| Beamte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auszubildende Beschäftigte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auszubildende gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| INSGESAMT | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 166 | 87 | 52% | 80 | 14 | 18% | 97 | 35 | 36% | 72 | 55 | 76% | 8 | 8 | 100% | |

Anmerkungen:

1. Da Daten zum vorangegangenen Planungszeitraum nicht nach befristet und unbefristet als grundlegender Unterscheidungskategorie erhoben wurden und Zahlenmaterial zum alten Berichtszeitraum rückwirkend nicht abgerufen werden kann, ist es uns nicht möglich, die Spalten der Tabellen 4 und 5, die sich auf den vorangegangenen Planungszeitraum beziehen, zu füllen.
2. Beschäftigte, die befristet und unbefristeten beschäftigt sind, werden in Tabelle 4 und in Tabelle 5 aufgeführt.
3. Beschäftigte, deren Stellenanteile unterschiedlich finanziert werden, werden nur einfach gezählt.
4. Beschäftigte, deren mehrfache Teilzeitbeschäftigung insgesamt 100% ergeben, werden als Teilzeitbeschäftigte gezählt.
5. Da an der Hochschule Führungspositionen auch von Personen im gehobenen Dienst/dem gehobenen Dienst vergleichbaren Dienst übernommen werden, wurden entsprechende Zeilen in Tabelle 4 hinzugefügt.
6. Wir halten es für sinnvoll, zwischen Führungsposition und Stellvertretung zu unterscheiden.

Hochschule:

| | Besoldungs- /Entgeltgruppe | Befristet Beschäftigte im vorangegangener Planungszeitraum | | | | | | Befristet Beschäftigte im aktuellen Planungszeitraum | | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|--|----------|-------------|--------------------------|----------|-------------|--|------------|-------------|--------------------------|-------------|-------------|
| | | Nichtwissenschaftliches Personal gesamt | | | davon technischer Dienst | | | Nichtwissenschaftliches Personal gesamt | | | davon technischer Dienst | | |
| | | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Höherer Dienst | | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigte | E13 | | | | | | 9 | 6 | 67% | 0 | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| außertariflich Beschäftigte | | | | | | | | | | | | | |
| Höherer Dienst gesamt | | 0 | 0 | | 0 | 0 | 9 | 6 | 67% | 0 | 0 | | |
| Gehobener Dienst | | | | | | | | | | | | | |
| Befristet abgeord. Beamte | A12 | | | | | | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | |
| | A9 | | | | | | 2 | 1 | 50% | 1 | 0 | 0% | |
| Beschäftigte | E12 | | | | | | 12 | 8 | 67% | 4 | 1 | 25% | |
| | E11 | | | | | | 3 | 1 | 33% | 2 | 0 | 0% | |
| | E10 | | | | | | 15 | 7 | 47% | 7 | 0 | 0% | |
| | E9 | | | | | | 5 | 1 | 20% | 3 | 0 | 0% | |
| außertariflich Beschäftigte | | | | | | | | | | | | | |
| Gehobener Dienst gesamt | | 0 | 0 | | 0 | 0 | 38 | 18 | 47% | 18 | 1 | 5,6% | |
| Mittlerer Dienst | | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigte | E8 | | | | | | 4 | 2 | 50% | 2 | 1 | 50% | |

Tabellenvorlage für den nichtwissenschaftlicher Bereich
 Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2016 (befristet Beschäftigte)

Tabelle 5

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----|----------|----------|--|----------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|----------|------------|
| | E7 | | | | | | 2 | 0 | 0% | 2 | 0 | 0% |
| | E6 | | | | | | 5 | 4 | 80% | 1 | 0 | 0% |
| | E5 | | | | | | 3 | 2 | 67% | 1 | 0 | 0% |
| außertariflich Beschäftigte | | | | | | | | | | | | |
| Mittlerer Dienst gesamt | | 0 | 0 | | 0 | 0 | 14 | 8 | 57% | 6 | 1 | 17% |
| Auszubildende | | | | | | | | | | | | |
| INSGESAMT | | 0 | 0 | | 0 | 0 | 61 | 32 | 52% | 24 | 2 | 8% |

Anmerkungen:

1. Abgeordnete Beamte zählen als befristet Beschäftigte. Die Tabelle wurde entsprechend angepasst
2. Eine befristet Beschäftigte (Entgeltgruppe E13) hat eine stellvertretende Leitungsfunktion inne. Dies konnte in der Tabelle nicht dargestellt werden.

Miteinsatz

Miteinsatz

Eingesetzte Mittel für gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II in Euro

| Programm | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Summen | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------|------|
| Prof. Prog. I VP | 148.341,82 | 151.858,77 | 121.171,46 | 0,00 | 421.372,05 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Prof. Prog. I a | 80.253,82 | 63.290,10 | 0,00 | 0,00 | 143.543,92 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Prof. Prog. I b | 45.138,02 | 41.422,87 | 35.369,16 | 0,00 | 121.930,05 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Prof. Prog. II a | 0,00 | 10.483,97 | 70.098,02 | 125.553,08 | 206.135,07 | 104.250,00 | 104.250,00 | 17.375,00 | 0,00 | 0,00 |
| Prof. Prog. II b | 0,00 | 6.264,41 | 43.440,89 | 44.747,20 | 94.452,50 | 58.414,00 | 58.414,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Summen | 273.733,66 | 273.320,12 | 270.079,53 | 170.300,28 | | 162.664,00 | 162.664,00 | 17.375,00 | | |
| | | | | | 987.433,59 | | | | | |

Aufgeteilt nach Förderungen BMBF / MWK / HTWG

| Prof. Prog. II a | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Summen | 2017 | 2018 | Feb 19 | 2020 | 2021 |
|------------------|-------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------|-------------|
| BMBF | 0,00 | 4.822,57 | 34.611,86 | 58.185,92 | 97.620,35 | 44.250,00 | 44.250,00 | 7.375,00 | 0,00 | 0,00 |
| MWK | 0,00 | 2.830,60 | 17.742,47 | 33.683,28 | 54.256,35 | 30.000,00 | 30.000,00 | 5.000,00 | 0,00 | 0,00 |
| HTWG | 0,00 | 2.830,80 | 17.743,69 | 33.683,88 | 54.258,37 | 30.000,00 | 30.000,00 | 5.000,00 | 0,00 | 0,00 |
| Summen | 0,00 | 10.483,97 | 70.098,02 | 125.553,08 | | 104.250,00 | 104.250,00 | 17.375,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | | | | 206.135,07 | | | | | |

| Prof. Prog. II b | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Summen | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------|-------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|
| BMBF | 0,00 | 2.881,59 | 20.367,76 | 20.640,41 | 43.889,76 | 28.414,00 | 28.414,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| MWK | 0,00 | 1.691,34 | 11.536,16 | 12.053,13 | 25.280,63 | 15.000,00 | 15.000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| HTWG | 0,00 | 1.691,48 | 11.536,97 | 12.053,66 | 25.282,11 | 15.000,00 | 15.000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Summen | 0,00 | 6.264,41 | 43.440,89 | 44.747,20 | | 58.414,00 | 58.414,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | | | | 94.452,50 | | | | | |

VP steht für
Vorgriffsprofessur

