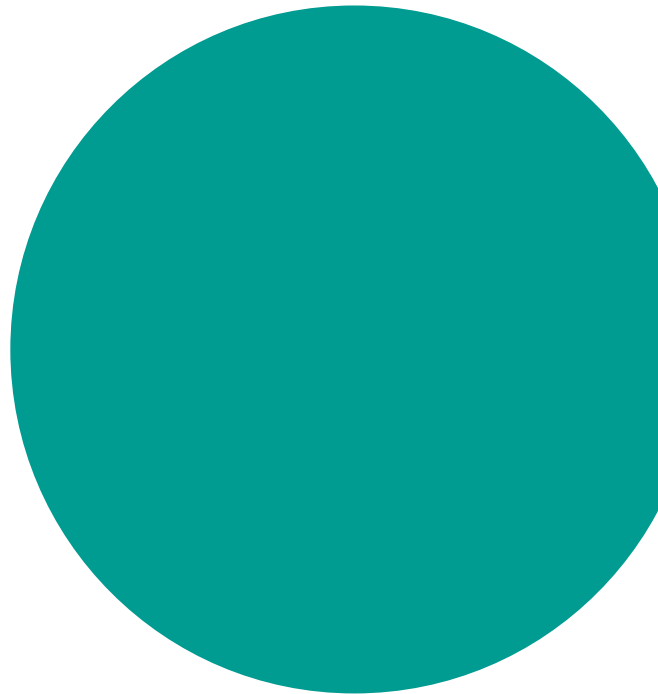


Gleichstellungsplan

Zeitraum 2022 - 2026



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht Frauenanteile HTWG	6
Tabelle 2 Verlauf Professorinnenanteile.....	7
Tabelle 3 Verläufe Studentinnenanteile	13
Tabelle 4 Verläufe Professorinnenanteile im Vergleich.....	15
Tabelle 6 Verläufe Frauenanteile - Fakultäten im Vergleich.....	16

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	2
Inhaltsverzeichnis.....	3
Übersichtstabelle.....	6
1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur*innen, Zuständigkeiten.....	8
1.1 Systematische Umsetzung der Gleichstellung über die Ebenen der Hochschule	8
1.2 Beteiligte Akteur*innen.....	9
1.3 Entlastung der Akteur*innen	11
1.4 Ausstattung und Mitteleinsatz	11
2 Chancengleichheitsziele.....	12
2.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	12
2.1.1 Wissenschaftlicher Bereich.....	13
2.1.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich	18
2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen.....	21
2.2.1 Wissenschaftlicher Bereich.....	22
2.2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich	24
3 Umsetzungsstrategie	26
3.1 Übergeordnete Maßnahmen.....	26
3.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie	26
3.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich.....	29
3.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich.....	31
3.2.1 Erhöhung des Professorinnenanteils.....	31
3.2.2 Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien (Gender Mainstreaming)	32
3.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich	32
3.3.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen.....	34
3.3.2 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen	36
4 Organe, Gremien und Leitungspositionen	39
5 Bestätigungen	40
6 Bekanntmachung	41
Tabellenanhänge	42
Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich	42
Tabelle 1: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren	42
Tabelle 2: Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/Hochschulgremien	49
Tabellenvorlagen für den nichtwissenschaftlichen Bereich.....	50
Tabelle 3a	50
Tabelle 3b	53
Mitteleinsatz	56

Vorwort

Der Gleichstellungsplan für die kommenden fünf Jahre ermöglicht einen Rück- und einen Ausblick auf die Strukturen und Entwicklungen im Thema Gendergleichheit und Chancengerechtigkeit an der HTWG. An vielen Stellen zeigt sich, wie langwierig und kraftzehrend die Veränderungen zu mehr Chancengleichheit auf allen Ebenen der Hochschule sind. Die Schritte dazu sind häufig kleiner als erwünscht. Mit der Wahl der Präsidentin Frau Prof. Dr. Sabine Rein im Juli 2020 ist allerdings ein sehr wesentlicher Schritt für die HTWG in der weiteren Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen und hin zu einer Veränderung der Organisationskultur gemacht worden. Erste positive Entwicklungen zeigen sich im partizipativen Prozess bei der Erstellung des StEPs, der Integration des Kapitel Diversity & Inclusion in diesem StEP und bspw. auch darin, dass bestehende Prozesse und Regulierungen wie die paritätische Besetzung von Berufungskommissionen konsequent durchgesetzt werden können. Auch eine Veränderung der Kommunikationsstrukturen im Senat, die Etablierung eines „Kaffees mit der Präsidentin“ u.v.m. zeugen von positiven Entwicklungen.

Betrachtet man die Führungsgremien quantitativ, sieht man, dass die niedrige Basiskennzahl (der Frauenanteil bei Professuren liegt bei 15 %) Auswirkungen auf die Führungsfunktionen der Selbstverwaltung hat. So sind die Dekanate der HTWG weit überwiegend männlich besetzt. Im Präsidium liegt der Frauenanteil bei 40%. Zwei Sachverhalte führten hier zu einer Reduzierung des weiblichen Anteils von 50%¹ auf 40%: Die Anzahl der Vizepräsident*innen wurde mit Amtsantritt von Präsidentin Prof. Dr. Rein von zwei auf drei erhöht; Vizepräsident*innenpositionen müssen im Präsidium durch interne Professor*innen besetzt werden. Außerdem wurde bei der Neubesetzung der Kanzler*innenstelle im Rahmen der Bestenauslese ein Mann ausgewählt, der die Nachfolge der weiblichen Kanzlerin antrat. Trotz der Reduzierung weiblicher Präsidiumsmitglieder von 50% auf 40% ist das Präsidium mit einem vergleichsweise überdurchschnittlichen Frauenanteil besetzt, wenn man den Wert von 15% der in der Hochschule vertretenen Frauen bei Professuren betrachtet.

Beim Thema der Geschlechterrollen spiegelt sich die derzeitige gesellschaftliche Entwicklung in der HTWG wider: Während ein Teil der Mitglieder der Hochschule Geschlecht als klare Identität versteht, haben die anderen seine persönliche soziale Relevanz überwunden. Die Covid-19-Krise hat auf der globalen Ebene die Zwiespältigkeit von Geschlecht als diesen Identitätszwang und Gender als den individuellen Freiheitsraum verdeutlicht und die Diskussion damit verstärkt.

Gesellschaftlich ist das Bewusstsein für den Wert von Diversity gewachsen und Feminismus wird weitreichend akzeptiert. Damit wird der Weg weiter geebnet für die Teilhabe von Frauen in der Hochschule sowie in Wirtschaft und Politik. Protestkulturen, die sich insbesondere in der Studierendenschaft finden befördern diese Entwicklung. Hierbei werden Gender Blind Spots und Gender Biases auch unter dem Druck der Gesellschaft immer stärker aufgedeckt. Dieser Trend wird mit konkreten Maßnahmen an der HTWG unterstützt.

Die Orientierung an Nachhaltigkeit, der weitere Einsatz von Technologien, Big Data und vor allem der Weiterbildung der Lehrenden zu mehr Bewusstsein von Gender-Sensibilität wird dazu beitragen, Vorurteile aufzuzeigen und teilweise zu revidieren. Dabei verändert das Denken und Handeln der jungen Studierenden die Wahrnehmung von Geschlecht und fordert die älteren Mitglieder der Hochschule in einem typischen Generationenkonflikt heraus. Diesen gilt es konstruktiv in der

¹ Vorgängerpräsidium unter Prof. Manz

Hochschule zu führen und in die Lehrinhalte zu integrieren, damit die Chancengleichheit in der Bildung weiter vorangetrieben werden kann.

Der Gleichstellungsplan soll auf diesem Weg einen wertvollen Beitrag leisten, um mehr Transparenz innerhalb der HTWG, aber auch im Vergleich mit anderen Hochschule und Bundesländern herzustellen. Er orientiert sich weitgehend an der Handreichung des MWKs aus dem Jahr 2020, ist um eine Übersichtstabelle aus den neuen Handreichungen ergänzt und zeigt die realistisch möglichen Perspektiven der nächsten fünf Jahre auf. Wünschenswert wären an dieser Stelle sicherlich größere Schritte in Richtung der Teilhabe von Frauen in ingenieurwissenschaftlich ausgerichteten Fakultäten und in der Beteiligung an Leitungspositionen.

Mein Dank gilt an dieser Stelle dem Team Gleich der HTWG und der Chancengleichheitsbeauftragten, die in einem sehr mühsamen Prozess all die Zahl für die Erstellung der Tabellen zusammengetragen und interpretiert haben. Für die Zukunft ist eine starke Vereinfachung durch Veränderung der Handreichungen des MWKs aber auch durch weitere Unterstützung mit Hilfe eines kontinuierlichen Reportings zur Entwicklung der Chancengleichheit an der HTWG zu wünschen.

Konstanz, 20.7.2022

Prof. Dr. Kerstin Schaper-Lang

Übersichtstabelle

Diese Übersicht, die gemäß der neuen Handreichung des MWKs zur Erstellung des Gleichstellungsplans entwickelt wurde, wird den weiteren Ausführungen vorangestellt, um einen ersten Einblick in die Entwicklung an der HTWG zu ermöglichen. Diese Tabelle wurde an die Gegebenheiten einer HAW angepasst.

Auffallend ist der nach wie vor geringe Anteil (auch im Landesvergleich) von Professorinnen an der gesamten Professorenschaft der HTWG. Dies ist ein wesentlicher Engpass auch für zukünftige Entwicklungen. Denn damit einher geht oftmals eine Überlastung der wenigen Professorinnen durch Mitarbeit in Gremien, um dort eine paritätische Besetzung zu erreichen.

Positiv zu bemerken ist der sehr hohe Anteil von Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, sowohl mit, als auch ohne Promotion. Dies zeigt einen positiven Zukunftstrend. Da allerdings die Frauen, bevor sie sich für eine Professur bewerben können, einige Jahre in der Wirtschaft tätig sein müssen, gehen an der Stelle viel als Potential verloren (Leaky Pipeline). Das Projekt Traumberuf Professorin, an dem die HTWG teilgenommen hat, zeigt durch ein Mentoring von Frauen aus der Wirtschaft einen sehr erfolgsversprechenden Weg auf (von 113 Teilnehmerinnen wurden 27 in eine Professur begleitet).

Hochschule für angewandte Wissenschaften HTWG Konstanz						
Frauenanteile						
	Ausgangs-Ist vorheriger StEP 2017-2021	Zielwerte vorheriger StEP 2017- 2021	Ist aktuell	Landesweiter Durchschnitt HAW	Bundesweiter Durchschnitt HAW	Zielwerte StEP 2021- 2026
	2017	2017	2021	2017-19	2019	2026
Studienabschlüsse (Master)	32%	36%	35%	41%	43%	37%
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	36%	k. A.	38%	34%	42%	k. A.
Wiss. Mitarbeit. mit Promotion	83%		80%	46%	48%	
Ernennungen (alle Professuren)	19%	41%	0%	25%	—	
Unbegr. Professorinnen u. Professoren	13%	19%	15%	17%	24%	20%
Leitungspositionen der Hochschule	19%	—	27%	18%	—	22%
nichtwiss. Leitungspersonal	33%	—	45%	—	—	50%

Tabelle 1 Übersicht Frauenanteile HTWG

Frauen auf Professuren - Hochschulebene					
	2017	2018	2019	2020	2021
Gesamt	166	166	167	166	168
Professorinnen	24	24	26	26	26
Frauen in %	15%	15%	16%	16%	16%

Tabelle 2 Verlauf Professorinnenanteile

Diese vorgezogene Tabelle soll einen ersten Einblick in die Entwicklung der Anzahl von Professorinnen in Relation zur Gesamtzahl der Professor*innen geben. Hier zeigt sich, wie langsam sich dieser Anteil über die Jahre erhöht. Sicherlich ist ein entscheidender Punkt an dieser Stelle auch, dass immer wieder Frauen die HTWG verlassen. Der häufigste Grund dabei ist, dass die Professorinnen emeritiert werden.

1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur*innen, Zuständigkeiten

1.1 Systematische Umsetzung der Gleichstellung über die Ebenen der Hochschule

Die Gleichstellungsarbeit ist an der HTWG bereits seit 2008 im Sinne eines Gender Mainstreamings auf alle Geschlechter, d. h. auch auf Männer und non-binäre Geschlechter mit den konkreten Zielen der Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschule verankert.

Sie wird durch die Gesetzesgrundlagen des LHGs und das Chancengleichheitsgesetzes für die Hochschulen in Baden-Württemberg von 2016 flankiert. Die Hochschule Konstanz wendet die darin beschriebenen gesetzlichen Grundlagen konsequent als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule an und trifft verbindliche Aussagen in folgenden Dokumenten:

- Im derzeit relevanten Gleichstellungsplan von 2017 bis 2021 sowohl für den wissenschaftlichen als auch den nichtwissenschaftlichen Bereich^{*2}.
- Im Gleichstellungszukunftskonzept von 2018^{*3}, das konkrete Aussagen zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der HTWG macht.

Dank der Förderung durch Drittmittel aus den Professorinnenprogrammen I, II und III konnte auf der Grundlage des ersten Gleichstellungskonzeptes und Ergänzungen durch weiteres Monitoring verbunden mit flankierenden Maßnahmen die HTWG familienfreundliche und gendergerechte Strukturen aufbauen und etablieren. Die Gleichstellungsarbeit und seit einigen Jahren auch das Thema Diversity und Inclusion wurden durch die Schaffung eines Gleichstellungs-Referates mit unbefristeten Stellen in der Hochschule weiter verankert. Dazu gehören die Referentin für aktive Rekrutierung professoralen Personals in Berufungsverfahren, die Referentin für Gleichstellung und Diversity, die Familien-Servicestelle, die Dual Career Beratung, das Mentorin-Programm MINT & ME für Schülerinnen ab der 10. Klasse und das Mentoringprogramm in Kooperation mit der Universität Konstanz. Darüber hinaus wurde der Senatsausschuss für Gleichstellung und Diversity im Jahr 2019 eingerichtet. Da die Gewinnung von Professorinnen sowie von MINT-Studentinnen für die HTWG als primäres Ziel gesehen werden, wird die Stelle der Referentin für aktive Rekrutierung als Schnittstelle zur Personalabteilung anteilig in der Verwaltung sowie aus dem Projekt FH-Personal mitfinanziert.

Der im Jahr 2018 eingeweihte Gleich-Campus, der mit Unterstützung von Studenten*innen der Fakultät Architektur entworfen und ausgebaut wurde, bildet in zentraler Lage den Anlaufpunkt für Treffen, Beratungen, Kinderbetreuung in Ferienzeiten und vielerlei Aktivitäten um das Thema Gleichstellung und Diversity.

Im Rahmen dieses Struktur- und Entwicklungsplans für 2022 bis 2026 wird erstmals auch ein eigenes Handlungsfeld „Diversity & Inclusion“ dargestellt. Damit werden verbindliche Ziele und Maßnahmen

² https://www.htwg-konstanz.de/fileadmin/pub/hochschule/gleich/downloads/G1_Gleichstellungsplan.pdf

³ https://www.htwg-konstanz.de/fileadmin/pub/hochschule/gleich/downloads/G2_Gleichstellungszukunftskonzept.pdf

für die gesamte Hochschule definiert und auf ein breiteres Fundament gestellt. In diesem Rahmen ist auch die Teilnahme am Diversity-Audit des Stifterverbandes in konkreter Planung.

Um der zunehmenden Heterogenität der Studenten*innen gerecht zu werden, hat die HTWG bereits zahlreiche Initiativen, wie Beitritt zur Charta der Vielfalt, und Orientierungsformate zur Erleichterung des Studieneinstiegs eingerichtet. Die Fortsetzung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen und die gezielte diversitätsorientierte Lehrentwicklung wird durch Fortbildungen im Bereich Didaktik der Lehrwerkstatt, durch das Zentrum für kompetenzorientiertes Lehren und Lernen und insbesondere durch das Team Gleich dauerhaft vorangetrieben. Besondere Berücksichtigung finden auch hier die individuellen Bedürfnisse von Studenten*innen in besonderen Lebenslagen, Studenten*innen mit Kindern, ausländische Studenten*innen, Studenten*innen mit Migrationshintergrund und/oder aus Familien ohne Hochschulerfahrungen.

1.2 Beteiligte Akteur*innen

Folgende Akteur*innen sind an der Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an der HTWG beteiligt.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretungen

Konstituierendes Merkmal der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) ist, dass die Gleichstellungsarbeit von einer Professorin in einer Zusatzfunktion erfolgt. Seit 2019 erhält die gewählte Gleichstellungsbeauftragte der HTWG eine Deputats-Ermäßigung für die Begleitung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen. Sie hat die Leitung des Gleichstellungsreferates und ist in den Leitungsgremien der Hochschule beratend vertreten.

Die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte wird auf vier Jahre gewählt, 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 den Senats-Sitzungen ist sie, je nach zu erörternden Themen, auch beratend und informierend für das Präsidium, den Hochschulrat, das Kuratorium, die Fakultätsräte sowie für die Fakultäten und Studiengänge, Referate und Institute tätig.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Seit 2012 ist in jeder der sechs Fakultäten ein*e Professor*in als dezentrale*r Gleichstellungsbeauftragte*r vorgesehen. In allen sechs Fakultäten sind inzwischen Professorinnen und Professoren zur Beförderung der Gleichstellung auf Fakultätsebene benannt. Dies ist lediglich in der Fakultät Informatik mit einer Deputats-Ermäßigung von 1 SWS verbunden. Die anderen stellen bisher keine SWS für das Amt zur Verfügung.

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 unterstützen sie die Dienststelle bei der Umsetzung des Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit. Ihre Hauptaktivitäten richten sich auf die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen diese bisher unterrepräsentiert sind, d.h. insbesondere in technischen Bereichen und in Führungspositionen, sowie in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Senatsausschuss Gleichstellung und Diversity

Im November 2019 hat die HTWG den Senatsausschuss Gleichstellung und Diversity gemäß §4 Absatz 6 LHG als beratendes Gremium des Senats eingerichtet. Er berät die Hochschule in Fragen zu Gleichstellung und Diversity gemäß §2 Absatz 4 LHG. Zu den Mitgliedern des Senats gehören die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreter*innen, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Vertreterin, die Referentin für Gleichstellung und Diversity, die Leiterin der Familien-Servicestelle und ein*e Vertreter*in des AStA. Themenbezogen können weitere Expert*innen hinzugezogen werden. Der Ausschuss hat eine Geschäftsordnung und wird einmal im Semester und bei Bedarf einberufen.

Ansprechpartner*in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung

Gemäß § 4a LHG hat die HTWG seit 2016 je eine Ansprechperson (weiblich/männlich) für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Antidiskriminierung. Die weibliche Person ist gleichzeitig die Referentin für Gleichstellung und Diversity, die männliche Person ist Professor in der Fakultät Informatik. Die Ansprechpersonen haben sich über einige Jahre bereits sehr bewährt.

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“⁴ sind die Verantwortlichkeiten, Vorgehensweisen, Definitionen, Maßnahmen und Sanktionen bei sexueller Belästigung und weiteren Diskriminierungen festgelegt.

Operationale Stellen

Die HTWG hat folgende Stellen zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung eingerichtet:

- Referentin für aktive Rekrutierung im Berufungsmanagement (65%, TV-L 13, aufgeteilt)
- Referentin für „Gleichstellung und Diversity“ (75%, TV-L 13, unbefristet seit 2018, finanziert über PP III)
- Familien-Servicestelle (50%, TV-L 10, unbefristet seit 2019, finanziert über PP III)
- Assistenz-Stelle zur Administration des Professorinnenprogramms und Unterstützung des Team Gleich (befristet, finanziert aus MWK-Mitteln)
- Mentoring-Programm MINT & ME für Schülerinnen (35%-Stelle, befristet, finanziert über PP III)

Darüber hinaus ist das bereits seit dem Jahr 2000 in Kooperation mit der Universität Konstanz angebotene Mentoringprogramm Konstanz für Studentinnen weiterhin im Rahmen eines Kooperationsvertrags für die HTWG tätig.

⁴ https://www.htwg-konstanz.de/fileadmin/pub/hochschule/gleich/downloads/2016-02-16_SatzungFoeZusArbeit_SchutzsexBelaestigungStalkingMobbing.pdf

1.3 Entlastung der Akteur*innen

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Entlastung von 7 SWS und gemäß LHG eine finanzielle Zulage. Vertreten wird die Gleichstellungsbeauftragte von zwei Stellvertreter*innen, die beide jeweils eine Deputats-Reduktion von 1 SWS erhalten. Weitere Entlastungen sind bisher nicht vorgesehen.

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 oben aufgelisteten operativen Stellen der HTWG „Referentin für Gleichstellung und Diversity“ und der „Familien-Servicestelle“ werden derzeit zu 100% über das Professorinnenprogramm III finanziert. Die „Referentin für aktive Rekrutierung und Berufungsmanagement“ wird zu 25 % aus dem PP III und mit 15 % aus dem Antrag „FH-Personal“ finanziert. Die detaillierte Auflistung über die eingesetzten Mittel 2017 bis 2021 und die Planung 2022 bis 2026 finden sich im Anhang (s. Tabelle Mitteleinsatz).

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.

2 Chancengleichheitsziele

Die Basis der Chancengleichheit wird durch das Grundgesetz und für Baden-Württemberg durch die Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes von 2016 gelegt. Auf dieser Basis und den Anforderungen des MWKs zur Erstellung des Gleichstellungsplans erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit den an der HTWG umgesetzten Maßnahmen. Rückblickend werden die Ziele des vergangenen Planungszeitraums mit dem aktuellen Ist-Stand der Teilhabe von Frauen im wissenschaftlichen und im nicht wissenschaftlichen Bereich verglichen. Wurden Ziele nicht erreicht, erfolgt eine Stellungnahme und Begründung. In Kapitel 2.2 werden die Entwicklungsziele für den kommenden Planungszeitraum 2022 bis 2026 festgelegt (siehe dazu auch die Tabellenvorlagen).

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

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

2.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Die Ziele und Maßnahmen des vorangegangenen Planungszeitraums stellen den Bezug zum Gleichstellungsplan 2017-2021 und zum Gleichstellungszukunftskonzept von 2018 her.

Die Umsetzung und Förderung von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit sind selbstverständlicher Anspruch und wichtiger Teil der Identität der HTWG. Zahlreiche Aktivitäten und Maßnahmen, die in der Vergangenheit initiiert wurden, werden erfolgreich weitergeführt, um die Hochschule familienfreundlich zu gestalten. Die bereits etablierten Einrichtungen wie die Familien-Servicestelle, die Referentinnen-Stelle für Gleichstellung und Diversity, die Dual Career-Servicestelle und das Mentoringprogramm gehören gemeinsam mit den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Bereich Gleichstellung. Neu im Referat angesiedelt sind die Stellen zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen im Berufungsverfahren, für das Schülerinnen Mentoring-Programm MINT & ME und die Assistenz-Stelle für die Verwaltung des PP III Programms.

Seit Jahren erfolgreich etablierte Maßnahmen in der Gleichstellungsarbeit sind die Diversity-Filmreihe und die Seminarreihe „Stark für Studium und Beruf“, ein gezieltes Coaching für Studentinnen mit Prüfungsängsten sowie ein Coaching für Professorinnen und Frauen in Leitungspositionen.

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, die Durchführung Workshops und Veranstaltungen zur Sensibilisierung und zum Aufbau von Gleichstellungs- und Diversitykompetenzen.

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 2 im Anhang). Ebenfalls wird die Situation für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der HTWG beschrieben.

a. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden

Der Frauenanteil der Studierenden an der HTWG lag im Jahre 2016 über alle Fakultäten durchschnittlich bei 32 %. In den folgenden Jahren stellte die HTWG einen leichten Aufwärtstrend fest. Der Planwert von mehr als 36 % Studentinnen⁵ wurde im Jahr 2021 nicht erreicht. Weiterhin liegt die HTWG erkennbar unter dem Landesdurchschnitt von 44%.

Studierende HTWG						
	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Gesamt	5.034	4.895	4.918	4.831	4.807	4.884
Frauen	1.622	1.610	1.594	1.617	1.627	1.659
Frauen in %	32%	33%	32%	34%	34%	34%

Studierende BaWü					
	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Gesamt	111.705	114.969	115.509	116.479	119.969
Frauen	44.352	48.029	49.055	49.973	52.339
Frauen in %	40%	42%	43%	43%	44%

Studierende HTWG MINT						
	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Gesamt	3.426	3.287	3324	3.221	3.166	3.188
Frauen	582	587	599	601	587	600
Frauen in %	17%	18%	18%	19%	19%	19%

Tabelle 3 Verläufe Studentinnenanteile⁶

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

In den für Frauen üblicherweise attraktiveren Studiengängen wie denen der Fakultäten Architektur und Gestaltung sowie Wirtschafts-, Kultur- und Rechtswissenschaften liegt der Anteil der weiblichen Studierenden mit 66% bzw. 60% jeweils über 50%. Der Frauenanteil der Fakultäten, die dem MINT-Bereich zuzuordnen sind, liegt in einem Fall unter und in den restlichen Fällen über dem

⁵ siehe Anhang, Tabelle 1a

⁶ Quelle: Controlling HTWG bzw. Statistische Berichte Baden-Württemberg 2016/2017 bis 2020/2021: <http://statistik.baden-wuerttemberg.de/Suche-und-Bestellung/statBerPage.xhtml?thema=B3> (Zugriff 16.03.2022)

Landesdurchschnitt. Weitere Informationen zu den Studentinnenanteilen in den einzelnen Fakultäten finden sich auch im Anhang.

In der **Fakultät Architektur und Gestaltung** liegt der Studentinnenanteil von 66% über dem Landesschnitt von 61%. Während in den *Architektur-Studiengängen* der Frauenanteil im Wintersemester 2021/22 mit 62% nur knapp über dem Landesdurchschnitt lag, erhöhten die Studiengänge im Bereich *Kommunikationsdesign* mit 75% Studentinnen-Anteil den Gesamtschnitt um weitere Prozentpunkte. 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 30% und liegt damit immer noch knapp über dem Landesdurchschnitt von 29%. Wesentlich zu diesem Frauenanteil tragen die Studiengänge *Umwelttechnik und Ressourcenmanagement* mit 39% im Bachelor und *Bauingenieurwesen und Umweltingenieurwesen* im Master mit 41% zu diesem Anteil bei. Der Frauenanteil in den „klassischen“ Studiengängen *Bauingenieurwesen* (26%) und *Wirtschaftsingenieurwesen Bau* (20%) liegt deutlich darunter.

Einen deutlichen Anstieg der Studentinnen-Anteile von 7% auf 12% konnte die Fakultät **Elektro - und Informationstechnik** erzielen. Damit hat sie ihr Ziel von 10% sogar übertroffen und sogar den Landesdurchschnitt erreicht. Wesentlich dazu beigetragen haben die Bachelorstudiengänge *Internationales Wirtschaftsingenieurwesen* mit 26% und *Wirtschaftsingenieurwesen Elektro- und Informationstechnik* mit 11% und der neue Masterstudiengang *International Project Engineering* mit 36% Frauenanteilen. Dagegen liegt der Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen *Automobilinformationstechnik* bei 5% bzw. in der *Elektro- und Informationstechnik* bei 8% und im den Masterstudiengang *Elektrische Systeme* bei 5%.

Die **Fakultät Informatik** hat den Frauenanteil in den vergangenen Jahren auf aktuelle 22% erhöht. Damit liegt er knapp über dem landesweiten Schnitt von 21%. Nach wie vor sind Frauen in den klassischen Bachelor- und Masterstudiengängen mit 12% in der *Angewandten Informatik* und 9% im *Master Informatik* unterrepräsentiert. Im Gegensatz dazu kann der Bachelorstudiengang *Gesundheitsinformatik* einen Frauenanteil von 50% aufweisen. Auch der Studiengang *Wirtschaftsinformatik* zeigt mit 23% einen respektablen Schnitt.

In der **Fakultät Maschinenbau** liegt der Studentinnenanteil bei insgesamt 14% und damit deutlich unter dem Landesdurchschnitt mit einem Anteil von 24%. Auffällig ist der relativ hohe Frauenanteil im Bachelorstudiengang *Verfahrens- und Umwelttechnik* mit 29% bzw. *Umwelt- und Verfahrenstechnik* im Master mit 26% und im Masterstudiengang *Wirtschaftsingenieurwesen* mit 29%. Während andere Masterstudiengänge wie *Mechanical Engineering and International Sales Management* bzw. neu benannt in *Industrial Engineering and Management* bzw. *Automotive Systems Engineering* immerhin noch einen Frauenanteil von 18% und 16% aufweisen, beträgt der Frauenanteil in den Studiengängen *Mechatronik* und *Bachelor Maschinenbau* gerade 8%. Der Studiengang *Wirtschaftingenieurwesen* weist nur einen geringfügig höheren Frauenanteil auf.

Der Anteil der Studentinnen in den **Wirtschafts-, Kultur- und Rechtswissenschaften** ist zwar seit 2016 um 4% auf 60% gesunken, liegt aber immer noch um 6% über dem Landesschnitt. In allen Studiengängen der Fakultät liegt der Frauenanteil über 50%. Im Studiengang *Wirtschaftssprache Deutsch und Tourismusmanagement* liegt der Frauenanteil sogar bei 80%. In *International*

Management Asia-Europe studieren 64% Frauen und auch in den Studiengängen *Wirtschaftsrecht* und *Legal Management* liegt der Anteil bei 66% bzw. 67%.

Weitere Ausführungen zur Bestandsaufnahme und den künftigen Zielen bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Studiengängen finden sich im übergeordneten Kapitel 3.1.2 „Maßnahmen im MINT-Bereich“.

b. Erhöhung des Frauenanteils bei den Absolvent*innen

Die Gesamtzahl der Absolventinnen ist von 2016 bis 2021 von 31% auf 37% gestiegen. Zeitlich verzögert macht sich der Anstieg in den einzelnen Studiengängen ebenfalls bei den Absolventinnen bemerkbar. Die Einrichtung der Studiengänge *Gesundheitsinformatik* in der Fakultät Informatik und *International Project Engineering* in der Fakultät Elektro- und Informationstechnik hat den Anteil der Studentinnen insgesamt deutlich beeinflusst.

Seit dem Sommersemester 2022 wird die Schwundquote in den einzelnen Studiengängen systematisch erhoben, so dass künftig eine geschlechtsspezifische Auswertung möglich sein wird. Eine genaue Auswertung der erhobenen Zahlen und eine strukturelle Umsetzung an der HTWG werden derzeit entwickelt.

c. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Der Frauenanteil hat sich im vergangenen Berichtszeitraum nur unmerklich erhöht (von 15% auf 16%) und liegt mit 5 Prozentpunkten (PP) unter dem Professorinnenanteil in Baden-Württemberg von 21 Prozent. Der Zielwert von rund 19% konnte noch nicht erreicht werden. Mit Stand Dezember 2021 gab es noch offene Ernennungen, darunter vier Berufungslisten mit Frauen auf Listenplatz 1.

Frauen auf Professuren - HTWG					
	2017	2018	2019	2020	2021
Gesamt	166	166	167	166	168
Professorinnen	24	24	26	26	26
Frauen in %	15%	15%	16%	16%	16%

Frauen auf Professuren BaWü				
	2017	2018	2019	2020
Gesamt	3154	3185	3194	3148
Professorinnen	603	628	654	652
Frauen in %	19%	20%	21%	21%

Tabelle 4 Verläufe Professorinnenanteile im Vergleich⁷

Der Frauenanteil bei den Ernennungen entspricht 19%. Um jedoch das anvisierte Ziel von 20% zu erreichen, müssten ungleich mehr Frauen im neuen Zeitraum ernannt werden.

⁷ Quellen: Berichtswesen HTWG; Statistische Berichte Baden-Württemberg, <http://www.statistik-bw.de/BildungKultur/Hochschulen/Professoren.jsp> (Zugriff 11.4.2022)

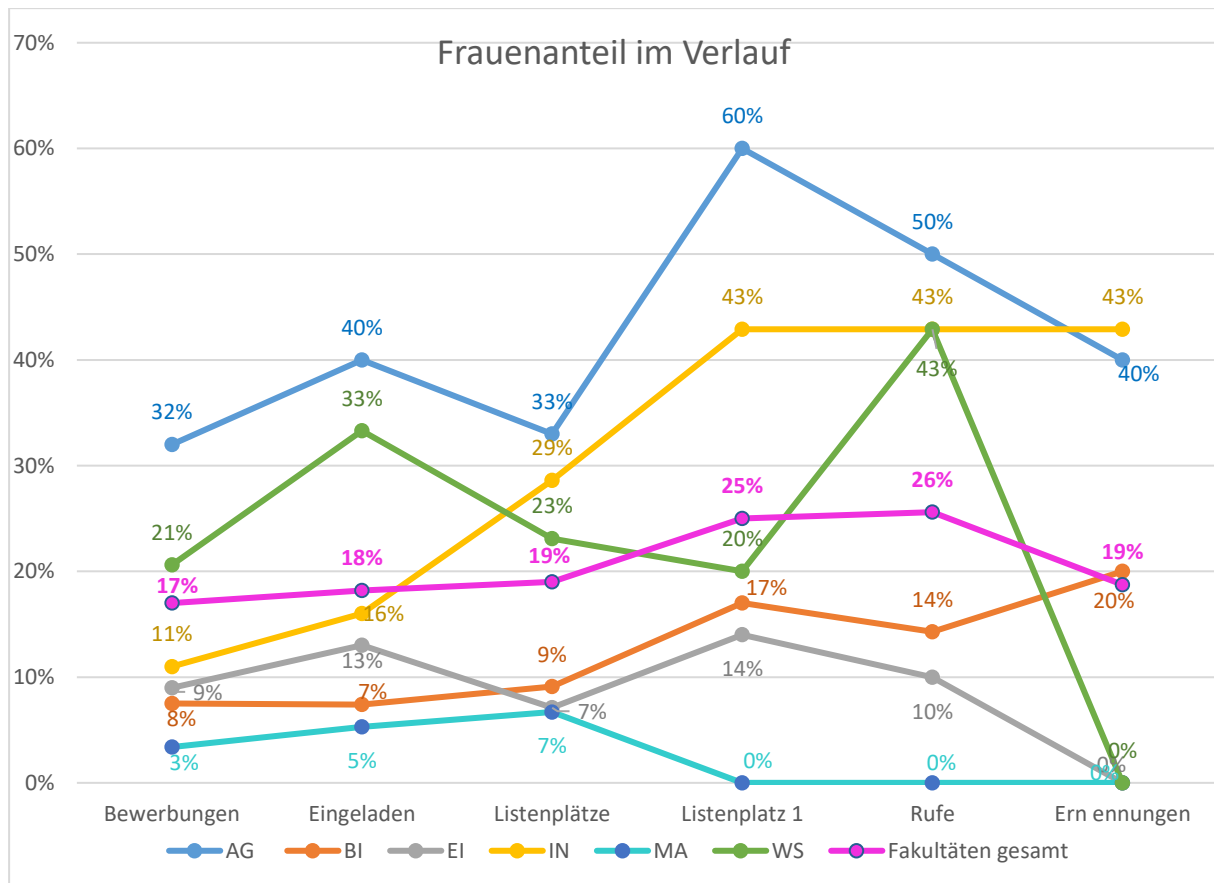


Tabelle 5 Verläufe Frauenanteile - Fakultäten im Vergleich⁸

Im Zeitraum 2017 bis 2021 wurden insgesamt 36 Berufungslisten erstellt, es erfolgten davon 32 Ernennungen, darunter sechs von Frauen (19%). Der Anteil der Bewerberinnen lag durchschnittlich bei rund 17 Prozent. Eingeladen wurden insgesamt rund 18 Prozent Frauen. Deutlich steigt der Anteil von Frauen auf dem ersten Listenplatz (25%) und den Ruferteilungen (26%). Bemerkenswert ist, dass von den Frauen auf den Listenplätzen gesamt 60 Prozent (9 von 15) den ersten Listenplatz erhalten haben. Dies zeigt durchaus, dass Frauen qualitativ überdurchschnittlich gut vertreten sind und reelle Chancen auf eine Professur haben. Vier der sechs Fakultäten können den Frauenanteil der vorangegangenen Verfahrensstufen bei den Ernennungen nicht halten.

Die Fakultäten weisen recht unterschiedliche Verläufe des Frauenanteils im Prozess der Berufungsverfahren auf. Verglichen mit den Fakultäten Architektur und Gestaltung (AG) sowie Wirtschafts-, Kultur- und Rechtswissenschaften (WS), in denen sich weitaus mehr Frauen auf eine Professur bewerben als in den ingenieurtechnischen Fakultäten, fällt die Besetzung von Professuren mit Frauen in den technischen Fakultäten prozentual gesehen positiv auf. Obwohl sich weniger Frauen bewerben als in den nicht-technischen Fakultäten, werden sie anteilig häufiger ernannt (siehe Tabelle 2 gemäß Anforderungen). Daraus ergibt sich für die Neugewinnung von Professorinnen, dass die weniger technisch-ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten (AG und WS) einen deutlich größeren

⁸ Grundgesamtheit sind insgesamt alle abgeschlossenen Berufungsverfahren vom 1.1.2017 – 1.12.2021 mit Berufungslisten (N=35), darunter auch Mehrfachausschreibungen (9) und Verfahren ohne Ernennung (3). Verfahren, bei denen die Ruferteilung oder Ernennung noch ausstand wurden nicht einbezogen.

Gender-Gap bezogen auf den Studentinnenanteil in Relation zum Anteil der Professorinnen aufweisen.

Positiv treten die Fakultäten AG, Elektro - und Informationstechnik (EI) sowie WS hervor, da sie jeweils prozentual deutlich mehr Frauen eingeladen haben, als der Anteil dem Bewerbungseingang entsprach. In den Fakultäten AG, Informatik (IN) und WS gingen jeweils mehr als 1/3 der Rufe an Frauen. Den Frauenanteil steigern oder halten konnten bei den Ernennungen die Fakultät Bauingenieurwesen (BI) mit 20 Prozent (1 von 5) und die Fakultät Informatik mit 43 Prozent (3 von 7). Auch die Fakultät AG weist mit 40 Prozent einen hohen Frauenanteil an Ernennungen auf, auch wenn prozentual mehr Frauen den ersten Listenplatz hatten (3 von 5).

Um sich bezüglich der Vereinbarkeits-Thematik attraktiver als Arbeitgeberin darzustellen, erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber mit der Einladung zum Berufungsverfahren einen Dual Career-Flyer. Auf das Dual Career-Angebot wird standardmäßig in allen Ausschreibungen hingewiesen. Diese Vorgehensweise hat sich sehr bewährt und wird von daher zukünftig weitergeführt.

d. Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien

Seit 2020 leitet erstmals in der Geschichte der HTWG eine Präsidentin die Hochschule. Außer ihr besteht das Präsidium aus einer weiteren Frau, der Vizepräsidentin für Wissenschaftliche Weiterbildung und Internationales und drei Männern, den Vizepräsidenten für Lehre, Qualität und digitale Transformation bzw. Forschung, Transfer und Nachhaltigkeit und dem Kanzler. Der Frauenanteil im Präsidium liegt somit bei 40%⁹.

Während im Jahr 2016 der Frauenanteil in den Dekanaten bei 14% lag, liegt er aktuell nur noch bei 7%. Im Verlauf des letzten Planungszeitraums haben zwei Frauen ihre Leitungsfunktion als Dekaninnen abgegeben. Aktuell (Stand April 2022) sind zwei Frauen, eine Studiengangsleiterin und eine Prodekanin, in einer Leitungsfunktion in den Fakultäten tätig.

Im Hochschulrat konnte der Frauenanteil von 43% auf 57% angehoben, während er im Senat von 40% auf 28% (Stand 2021) bzw. 25% (Stand April 2022) gesunken ist. Dies könnte auch durch das neue Wahlverfahren für den Senat bedingt sein. Siehe dazu auch Ausführungen der Lakof Baden-Württemberg zu diesem Thema.

e. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Frauenanteil der Promovierenden, die Mitglied im Kooperativen Promotionskolleg der HTWG (dem Zusammenschluss der Promovierenden) sind, lag im Jahr 2021 bei 31% (= 11 Frauen / 36 Promovierende). Dies zeigt keine positive Entwicklung, da damit der Frauenanteil der Promovierenden unter dem der Master-Absolventinnen liegt, der 2021 mit 37% erfasst wurde.

Maßnahmen zur Sicherung des weiblichen Nachwuchses, wie die Finanzierung einer Gastprofessorinnen-Stelle für jeweils ein Jahr und die Finanzierung von Doktorandinnen-Stellen über das Professorinnenprogramm III verfolgen zusätzlich das Ziel, den Anteil an Professorinnen an der HTWG zu erhöhen.

⁹ Aktueller Stand: April 2022, s. Tabelle 2 im Anhang

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

In enger Zusammenarbeit mit dem Promotionskolleg zielt die Gleichstellungsarbeit der HTWG darauf ab, einerseits Frauen für eine Promotion zu interessieren, andererseits Frauen dabei zu unterstützen, die Promotion erfolgreich abzuschließen. Um Masterstudierende mit der Möglichkeit der Promotion in Kontakt zu bringen, öffnet das Promotionskolleg im Allgemeinen seine Veranstaltungen u.a. zu wissenschaftlicher Methodik für Master-Studierende und berät Interessierte zu den Möglichkeiten einer Promotion. Speziell werden Master-Studentinnen (in der Abschlussphase) im Rahmen unterschiedlicher Formate angesprochen. Die Zielgruppe der Master-Studentinnen der HTWG ist besonders relevant, da diese oftmals gegenüber externen Bewerberinnen eine bessere thematische Passung zu den von Professor*innen der HTWG bearbeiteten Forschungsthemen und dem ingenieurtechnischen Schwerpunkt aufweisen.

2.1.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Die Angaben beziehen sich auf die Bediensteten der Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG Konstanz) im nichtakademischen Bereich insgesamt (Beamteninnen / Beamte, Beschäftigte und Personalgestaltung / Tabellen 3a / 3b) mit Stand 01.12.2021.¹⁰

Im nichtakademischen Bereich sind 185 Personen beschäftigt, davon sind 104 Frauen (56%).

Von den 185 Bediensteten arbeiten 106 Personen in Vollzeit. Hiervon sind lediglich 37 Frauen (35%).

Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten beträgt 78 Personen, davon sind 68 Frauen. Frauen stellen dort einen Großteil der Teilzeitbeschäftigten (87%). Gleichzeitig arbeitet ein Großteil aller an der Hochschule beschäftigten Frauen in Teilzeit (65,38%), bei den Männern sind dies weniger als ein Drittel. Dies erklärt auch den geringeren Anteil der Frauen an der in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) gemessenen Beschäftigung an der Hochschule: Von den insgesamt im nicht-akademischen Bereich

¹⁰ Tabelle 3a: Unbefristet Beschäftigte (Anzahl, Voll- und Teilzeit, Besoldungs- u. Entgeltgruppen, Laufbahn, Berufsgruppe) für den vorangegangenen Zeitraum (Stand 01.12.2016)

Tabelle 3b: Unbefristet Beschäftigte (Anzahl, Voll- und Teilzeit, Besoldungs- u. Entgeltgruppen, Laufbahn, Berufsgruppe) für den aktuellen Zeitraum (Stand 01.12.2021).

Die Tabellen 3a und 3b im Anhang erlauben keine Einträge zu befristet eingestellten Personen. Die Tabellen 3a und 3b sehen nur Führungspositionen im höheren Dienst vor. Da an der Hochschule Führungspositionen aber auch von Personen niedriger Besoldungsgruppen übernommen werden, wurden entsprechende Zeilen in die Tabellen hinzugefügt.

geleisteten 155,06 VZÄ werden 82,3 VZÄ von weiblichen Beschäftigten übernommen. Während der Frauenanteil an den Beschäftigten in Personen bei 56% liegt, liegt er gemessen an VZÄ bei 35,81%.

Gegenüber dem Stand zum 01.12.2016 hat sich die Anzahl der Beschäftigten an der Hochschule betrachtet auf den Zeitraum von vier Jahren (01.12.2016 – 01.12.2021) um 11,45 % und damit von 87 auf 104 erhöht. Damit ist der Anteil der Frauen an den Beschäftigten gestiegen gleichwohl ist der Anteil der von diesen erbrachten VZÄ gesunken.

Insgesamt sind per 01.12.2021 sechs Bedienstete beurlaubt, alle sind Frauen (100%).

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

f. Technischer Dienst

Im technischen Dienst sind insgesamt 79 Personen beschäftigt, davon sind 57 Männer und 22 Frauen. Beurlaubt ist 1 Frau. Im technischen Bereich liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten (mit den Beurlaubten) in Personen bei 28%. Von den gesamten im technischen Bereich geleisteten 76,80 VZÄ leisten Frauen 11,70 VZÄ (15,23%). Die Männer beanspruchen 65,10 VZÄ (84,75%). Die außerordentliche Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Dienst bestätigt die derzeitige Problematik.

Im technischen Dienst sind 14 von 22 Frauen in Teilzeit beschäftigt. Dies äußert sich mit 63%. Davon sind 2 in Befristung.

g. Beamte/Beamtinnen

Im technischen Dienst sind keine Beamten mehr beschäftigt. Im Vergleich zum Zwischenbericht zum Chancengleichheitsbericht bzw. zum Chancengleichheitsplan 2017 - 2021 hat sich die Anzahl der Beamten im Technischen Dienst aufgelöst. Die ruhestandsbedingt freigewordene Beamtenstelle ist durch einen Beschäftigten im höheren Dienst ersetzt worden. Die weiter ruhestandsbedingt freigewordenen Stellen wurden entweder nicht oder durch eine Veränderung der Stellenbeschreibung mit entsprechend niedriger dotierten Entgeltgruppe, besetzt.

Die im technischen Dienst verorteten Leitungsfunktionen sind beide von Männern besetzt.

h. Beschäftigte

Im technischen Dienst gibt es 79 Beschäftigte, davon sind 57 Männer und 22 Frauen, wobei eine Frau beurlaubt ist. Der Frauenanteil beträgt damit (mit den Beurlaubten) in Personen 28%. Im Vergleich zu dem vorhergehenden Plan ist der Anteil der Frauen (ohne Leitungsfunktion) um 10% gestiegen. Von dem gesamten im technischen Dienst geleisteten 76,80 VZÄ leisten Frauen 11,70 VZÄ (15,23%).

In dem höheren Dienst vergleichbaren Bereich sind 6 Männer beschäftigt, jedoch keine Frau. Gegenüber dem vorangegangenen Gleichstellungsplan ist erneut ein Mann mehr beschäftigt. Hierbei handelt es sich um die Nachfolge des oben genannten Beamten im technischen Dienst, der im vorangegangenen Berichtszeitraum in den Ruhestand gegangen ist. Bei Besetzung der Stelle wurde seitens der Hochschulleitung versucht, eine Besetzung mit einer Frau vorzunehmen. Aufgrund der fehlenden Voraussetzungen (geringen Bewerbungsquote von Frauen, fehlende gleichwertige

Eignung und Qualifikation Bewerberin) konnte bereits die Selbstverpflichtung, mindestens gleich viele Frauen wie Männer einzuladen, nicht erfüllt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit (Vorgängerin) 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 47 Personen beschäftigt, davon 39 Männer und 8 Frauen. Der Frauenanteil beträgt damit in Personen 17%. Gegenüber dem Gleichstellungsplan (2017 – 2021) ist die Zahl der Beschäftigten insgesamt um 3 Personen gesunken (vormals 50 Personen, davon 41 Männer). Erneut halten Männer die Mehrheit. Ein annehmbarer paritätischer Ausgleich konnte wiederum nicht geschaffen werden. Die Zahl der Frauen ist konstant geblieben bzw. um eine Person gestiegen. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im gehobenen technischen Dienst ist demnach rückläufig (vormals 18%).

Im mittleren Dienst vergleichbaren Bereich sind 26 Personen beschäftigt, davon 12 Männer und 14 Frauen, eine Frau ist derzeit beurlaubt. Der Frauenanteil (mit den Beurlaubten) beträgt damit 54% an den Beschäftigten. Die Beschäftigtenzahl ist gegenüber dem 01.12.2016 um 1 Personen gestiegen. In diesem Bereich konnte der Anteil der Frauen signifikant gesteigert werden bzw. es fand eine Umverteilung der Einstellungen statt. Die Zahl der Frauen hat sich um 9 von 5 auf 14 und die der Männer ist um 8 von 20 auf 12 gesunken. Der Frauenanteil in diesem Bereich ist (mit Beurlaubungen) demnach von 20% auf 54% erheblich gestiegen. Von den 26 Personen sind 12 Männer und 14 Frauen (davon eine beurlaubt). D. h. der Frauenanteil liegt bei den Vollzeitbeschäftigten (mit den Beurlaubten) bei 15,23% (VZÄ 11,70) und bei den Männern bei 84,76 % (VZÄ 65,10).

Zusammenfassung: Gegenüber dem Chancengleichheitsplan (Stand 31.12.2016) ist die Beschäftigtenanzahl im technischen Dienst in etwa gleich geblieben bzw. um 1 Person verringert. Lediglich der Anteil der Frauen im mittleren Dienst konnte einen Zuwachs verzeichnen. Dem gegenüber steht allerdings der gehobene und der höhere Dienst. Dort konnte keinerlei Veränderung hinsichtlich des Frauenanteils erzielt werden. Die Zahlen sind zugunsten der Männer ausgerichtet und haben sich zudem um 1 Person (männlich) erhöht. Es bleibt eine eklatante Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich bestehen. Dies ist als Rückschritt zu werten. 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 ist ihr Anteil weiterhin (1 Person) zurückgegangen.

i. Befristete Beschäftigte

Am 01.12.2021 waren (ohne den einfachen Dienst) insgesamt 70 Personen befristet beschäftigt, davon 32 Männer und 38 Frauen. 3 Personen (2 Frauen / 1 Mann) sind abgeordnet. Der Frauenanteil an den befristeten Beschäftigten beträgt damit 54,28 % und hat sich zum vorangegangenen Zeitraum (53,4%) geringfügig erhöht.

j. Führungspositionen

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

Insgesamt gibt es an der HTWG Konstanz 18 Personen in Führungspositionen, davon 12 Männer und 6 Frauen, wobei Stand 01.12.2021 keine Person in Führungsposition beurlaubt war. Der Anteil von

Frauen an Führungspositionen liegt bei 33%. Damit ist das Ziel, dass sich die HTWG Konstanz selbst gesetzt hat, formal erfüllt. Bei Auswertung der Zahlen ist erkennbar, dass diese Prozentzahl dadurch erzielt wird, indem die Werte lediglich Köpfe und nicht die VZÄ berücksichtigt. Zudem werden Stellvertretungen als volle Führungspositionen gewertet. Ein genaueres Bild ergibt sich wie folgt:

Von den 18 Personen in Führungspositionen sind 2 Männer in stellvertretender Position. Hiervon ist ein Mann teilzeitbeschäftigt.

Bei den 16 Leitungsfunktionen (ohne Stellvertretung) sind 10 Männer und 6 Frauen (37 %). Davon sind 1 Frau in Teilzeit beschäftigt (Stellenumfang 80 %). Damit werden von den Personen in Führungspositionen übernommenen 19,27 VZÄ nur 4,8 VZÄ von Frauen belegt. D. h. der Frauenanteil an Führungskräften liegt damit real bei nur 24,09 %. Die Berechnung detailliertere Berechnung zeigt auf, dass das von der HTWG gesetzte Selbstziel von 30 % nicht erreicht worden ist.

Die Führungskräfte im höheren Dienst setzen sich aus insgesamt 9 Personen (1 Beamter) zusammen. Hiervon sind 4 Leitungskräfte Frauen (Verwaltung) und 5 Männer (3 Verwaltung / 2 Technischer Dienst). In Vollzeit sind 4 Frauen und 4 Männer beschäftigt und 1 Mann in Teilzeit (Forschungsreferat / Verwaltung). Der Anteil der Frauen in Leitungsfunktion im höheren Dienst beträgt 40%.

Im höheren Dienst beläuft sich die VZÄ auf 19,27 wovon Frauen mit VZÄ 10,1 vertreten sind.

Die im gehobenen Dienst verorteten Führungskräfte (2 Beamte) und dem gehobenen Dienst vergleichbar weisen 9 Beschäftigte mit Leitungsfunktion aus. Davon sind 4 Frauen und 5 Männer. Dies ergibt einen Frauenanteil an Führungspositionen von 44%.

Im gehobenen Dienst sind die VZÄ mit 78,65 hinterlegt. Der Anteil der Frauen liegt hier bei VZÄ 36,05.

Im technischen Bereich gibt es 2 Führungspositionen (davon 1 Stellvertretung). Keine der Position wird von einer Frau besetzt.

Von den insgesamt 9 Frauen in Führungspositionen ist eine Frau in Teilzeit beschäftigt. Der Frauenanteil an den teilzeitbeschäftigten Führungspositionen beträgt damit 11%.

In Führungspositionen sind Frauen weiterhin weniger vertreten als Männer. Damit sind Frauen in diesen Entgelt- bzw. in diesen Besoldungsgruppen auch weiterhin unterrepräsentiert.

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 erfolgt in den weiteren Betrachtungen aufbauend auf dem Kaskadenmodell eine realistische, an der derzeitigen Situation der HTWG ausgehende Zielbetrachtung. Bezogen auf die einzelnen Qualifizierungsstufen werden im folgenden Kapitel die Ziele für den Planungszeitraum 2022 bis 2026 beschrieben. Auch hier erfolgt eine Unterteilung in den wissenschaftlichen und den nichtwissenschaftlichen Bereich.

2.2.1 Wissenschaftlicher Bereich

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

a. 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, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders engagieren. In Tabelle 1a (siehe Anhang) sind sowohl die Entwicklung der Studentinnenzahlen als auch die Ziele für den kommenden Planungszeitraum aufgeführt.

Im Jahr 2026 soll der Studentinnenanteil an der HTWG über alle Fakultäten insgesamt bei 36% liegen.

b. Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Bezugnehmend auf die Tabelle 2 im Anhang, lassen sich für die einzelnen Fakultäten folgende konkrete Ziele formulieren. Diese basieren zum einen auf der Anzahl von promovierten Frauen und den potentiell freiwerdenden Stellen, soweit diese vorausgesehen werden können.

Hier werden die konkreten Absprachen, die mit den Fakultäten für den Planungszeitraum von 2022-2026 getroffen wurden, für jede der sechs Fakultäten einzeln aufgeführt.

Das Ziel von 32% Frauenanteil konnte die Fakultät **Architektur und Gestaltung** mit 24% Frauen nicht erreichen. Bei der neuen Zielzahl wird sich vornehmlich an den frei werdenden Professuren orientiert und nicht an den Promotionen, da diese im Fach keine zwingende Voraussetzung für eine Berufung darstellen. Mit rund 27% wird eine moderate Zielzahl gewählt, da im anvisierten Zeitraum keine Professoren ausscheiden, sondern regulär nur zwei Nachfolgen von Professorinnen anstehen. Beide freiwerdenden Professuren müssten demnach wieder mit Frauen nachbesetzt werden. Die Zielzahl liegt somit unter der des letzten Berichtszeitraumes. Insofern sollte als weiteres Ziel adressiert werden, dass unplanmäßig ausscheidende Professoren idealerweise mit Frauen nachbesetzt werden. Dies sollte auch vor dem Hintergrund geschehen, da mit 67% ein Großteil der Studierenden Studentinnen sind. Der Bewerbungsanteil von Frauen ist im Verhältnis zu anderen Fakultäten recht hoch, hier ist kein vorrangiger Handlungsbedarf. Da in den Verfahren selbst der Frauenanteil bei den Ernennungen im letzten Zeitraum sank, sollte im künftigen Prozess darauf geschaut werden, welche Mechanismen oder Entscheidungen dazu beitragen.

Die Fakultät **Bauingenieurwesen** hat ihr Ziel von 20% mit einem aktuellen Frauenanteil von 19% erreicht. Mit Blick auf das Verhältnis Bewerbungseingang zu Ernennungen hebt sich die Fakultät BI positiv ab, da sie trotz des niedrigen Bewerbungsanteils von Frauen (6,5%) eine Frau berufen hat. Orientiert sich die neue Zielzahl mit knapp 24% für 2026 am Kaskadenmodell, sollte die freiwerdende Professur mit einer Frau besetzt werden. Handlungsbedarf zeigt sich beim geringen Anteil von Frauen an Bewerbungen, so dass beim anstehenden Verfahren verstärkt auf aktive Rekrutierung gesetzt werden sollte. Auch besteht die Möglichkeit einer Marktanalyse im Vorfeld des Verfahrens und der Anpassung der Denomination.

Bei der Fakultät **Elektro - und Informationstechnik** hat sich beim Geschlechterverhältnis im vergangenen Zeitraum nichts verändert; von insgesamt sechs Ernennungen ging keine an eine Frau,

so dass das gesetzte Ziel von rund 8% nicht erreicht wurde. Die Zielzahl bleibt mit 7,4% bestehen, so dass von den zwei freiwerdenden Professuren eine mit einer Frau besetzt werden müsste. Auch bei EI ist der Bewerbungsanteil von Frauen mit 6,7% sehr gering. Hier sollte ebenfalls eine Marktsondierung erfolgen und auf aktive Rekrutierung gesetzt werden. Die Geschlechterverteilung im Verfahren zeigt, dass prozentual ungleich weniger Frauen einen Listenplatz erhalten, als Einladungen im Vorfeld erfolgt waren. An dieser Stelle im Prozess sollte perspektivisch geschaut werden, welche Gründe zum Ausscheiden von Frauen nach dem Vortrag und dem Kommissionsgespräch führen und wie diesem Verlauf möglicherweise entgegengewirkt werden kann.

Der Bewerbungsanteil von Frauen ist in der Fakultät **Informatik** mit 14% ca. doppelt so hoch und entspricht in etwa dem Anteil von Frauen an Promotionen im Fach (15,3%). Das gesetzte Ziel von rund 7% konnte mit gut 13% klar erreicht werden. Das neue Ziel von knapp 17% kann erreicht werden, wenn auf eine der voraussichtlich zwei wieder zu besetzenden Professuren eine Frau berufen wird.

In der Fakultät **Maschinenbau** ging von den fünf Ernennungen keine an eine Frau, so dass die Zielzahl von gut 11% nicht erreicht werden konnte. Da jedoch im anstehenden Zeitraum zwei Professorinnen ausscheiden werden, kann sich das Geschlechterverhältnis nur verändern, wenn die dritte freie Professur durch eine Frau ersetzt würde und so insgesamt drei Frauen ernannt würden. Eine Marktanalyse im Vorfeld der Ausschreibung und eine intensive aktive Rekrutierung von Frauen sollte unterstützen, den Frauenanteil mindestens zu halten. Hier zeigt sich eine sehr schwierige Lage insbesondere in der Situation der Bewerbungen. Dies ist auch ein Phänomen im gesamten Land Baden-Württemberg. Allerdings müssen hier von Seiten der Fakultät deutlichere Marketingmaßnahmen stattfinden. Insbesondere müsste eine stärkere direkte Ansprache von potentiellen Bewerberinnen erfolgen.

Die Fakultät **Wirtschafts-, Kultur- und Rechtswissenschaften** konnte ihr Ziel von 34% Frauen mit einem Frauenanteil von 27 % nicht erreichen. Aktuell stehen jedoch noch vier Ernennungen für das Jahr 2022 aus, darunter voraussichtlich drei Frauen, so dass mit diesen das alte Ziel erreicht wird. Da insgesamt fünf Professuren bis 2026 frei werden und mit Blick auf rund 36% Frauenanteil an Promotionen scheint es realistisch, dass davon zwei der Ernennungen Frauen erhalten. Damit könnte die Fakultät als erste der Fakultäten einen Professorinnenanteil von 40% erreichen, was für die Fakultät WS und die HTWG ein sehr positives Ziel wäre.

c. Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien

Bei der Besetzung der Leitungsaufgaben in den Fakultäten werden die Dekanate die Besetzung durch Frauen im Vorfeld bewerben, um den Anteil von derzeit 7% auf 22% zu erhöhen. Auch künftig wird eine paritätische Besetzung des Präsidiums als Ziel verfolgt.

Im Senat sollen Frauen künftig mit mindestens 40% repräsentiert sein. Das Präsidium wird im Vorfeld der nächsten Wahlen Frauen durch direkte Ansprache zu einer Kandidatur auffordern.

Auch künftig soll der Frauenanteil im Präsidium und im Hochschulrat bei mindestens 40% bzw. 50% liegen.

2.2.2 Nichtwissenschaftlicher 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 2017 Geplanten und des bisher Erreichten werden die Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2022 – 2026 weiter systematisch und kontinuierlich weiterentwickelt.

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

Mit der stetigen Weiterentwicklung bzw. Neuaufstellung der bestehenden Strukturen soll auf allen Ebenen und in allen Bereichen eine geschlechterübergreifende gleichmäßige und nichtdiskriminierende Behandlung von Beschäftigten erreicht und gesichert werden.

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 fortlaufend gezielt anzuwerben.

Erhöhung des Frauenanteils im technischen Dienst

Das gesetzte Ziel den Frauenanteil auf 30% zu erhöhen wurde nahezu (28%) erreicht. Die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz im technischen Bereich entgegenzuwirken, setzt sich die Hochschule zum Ziel, den Anteil von Frauen im technischen Dienst bis 2026 auf 40% zu erhöhen.

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

Allgemeine Ziele im Personalbereich

- Aushebelung von Benachteiligungsstrukturen.
- Die Hochschulleitung und die Angehörigen der Hochschule wirken Fällen von Eingriffen in die Mitarbeiterrechte entgegen
- Verpflichtung von integrativer Sprache für offene und respektvolle Kommunikation und vertrauensvoller Zusammenarbeit
- Bei Beförderungen und Höhergruppierungen/Höhereinreihungen werden Frauen paritätisch berücksichtigt
- Befristete Beschäftigungen sollen durch die Abteilung Personal mindestens drei Monate vor Vertragsende über den Fortgang informiert werden
- 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 muss 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 (Stand April 2018) 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 aufgrund der technischen Ausrichtung 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. Die Entfristung der Familien-Servicestelle ist ein deutliches Zeichen der Konsolidierung. Auch der Umbau des Gleich Campus hat zur Sichtbarkeit und Barrierefreiheit der Familien-Servicestelle beigetragen. 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 für Studierende und Mitarbeitende zu den Themen Vereinbarkeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen
- Konzeption und Durchführung der Kinderbetreuung in den Schulferien und deren Weiterentwicklung
- Netzwerkarbeit
- Ausbau und Weiterentwicklung zu einer familienbewussten Hochschulkultur

Familienfreundliche Studienorganisation

Die Studierenden der Hochschule Konstanz können in individueller Studiengeschwindigkeit studieren, dazu stehen ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Durch die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Studierenden mit Kind oder mit zu pflegenden Angehörigen ist es möglich, das Studium den individuellen Bedürfnissen anzupassen. Es besteht die Möglichkeit sich aufgrund von Schwangerschaft, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen beurlauben zu lassen. Wären dieser Beurlaubung dürfen Lehrveranstaltungen besucht und Prüfungsleistungen erbracht werden. Zudem ist ein Prüfungsrücktritt auch infolge von Krankheit des Kindes möglich. In allen Bachelorstudiengängen der Hochschule besteht die Möglichkeit, mit einem individuellen Studienplan zu studieren. Dieses Instrument kommt allen Studierenden in besonderen Lebenssituationen entgegen, die nicht in der Regelstudienzeit studieren können.

Um den Mutterschutz auch für Studentinnen an der Hochschule sicherzustellen, wurde im zurückliegenden Berichtszeitraum ein Verfahrensablauf entwickelt und dafür zuständige Ansprechpersonen benannt. Dieser wurde an der Hochschule etabliert und umgesetzt.

Im zurückliegenden Berichtszeitraum haben sich an der Hochschule regelmäßige Austauschtreffen von Studierenden mit Kind etabliert.

Ein Informationsportal für zu pflegende Angehörige wurde überarbeitet und regelmäßig aktualisiert. Die Familien- Service berät sowohl Mitarbeitenden und Studierende individuell zu diesem Thema. Regelmäßig erweitert die Mitarbeiterin der Familien- Servicestelle ihre Expertise in diesem Themenfeld, im Oktober 2020 hat sie die Ausbildung zur Pflegelotsin absolviert.

Familienfreundliches Arbeitsklima

Die Hochschule Konstanz unterstützt ihre Mitarbeiter*innen und Professor*innen mit familiärer Verpflichtung mit verschiedenen Angeboten. Die Familien- Servicestelle berät individuell zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeitmöglichkeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Pflegezeit etc. Die Hochschule bietet ihren Mitarbeitenden eine Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder. Mit dem Dual Career Service unterstützt die Hochschule Konstanz neuberufene Professor*innen und Lebenspartner*innen bei ihrem beruflichen Einstieg in Konstanz. Die Familien- Servicestelle unterstützt beim Ankommen in Konstanz, sie informiert über Kitaplätze, Schulmöglichkeiten und gibt Tipps zur Wohnungssuche.

Nach wie vor sind die Angebote zum Thema Familienfreundlichkeit nicht allen Angehörigen der Hochschule bekannt. Dieser Punkt soll in der nächsten Planungsperiode verstärkt verfolgt und umgesetzt werden. 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 bzw. Fachvorgesetzte bei Einstellung bzw. bei der Amtsübernahme von der Abteilung Personal eine Handreichung mit Informationen zu Möglichkeiten und Angeboten zur Förderung der Familienfreundlichkeit an der HTWG erhalten. Darüber hinaus sollen regelmäßige Schulung zu diesem Themenbereich angeboten werden.

Flexible Arbeitszeiten / Homeoffice

Die Vorgaben von §§ 29, 30 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. Im Berichtszeitraum hat die Hochschule allen Anträgen entsprochen.

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.

Beurlaubte

Das noch im Zwischenbericht vorgesehene Kontakthalteprogramm, mit dem Ziel die Verbindung zwischen Beurlaubten und Dienststelle zur Erleichterung eines späteren Wiedereinstiegs aufrechtzuerhalten, konnte aufgrund der wenigen Beurlaubungen an der HTWG nicht eingeführt werden. Die Abteilung Personal wird eine Handreichung an die Vorgesetzten entwickeln, in welchem die betroffenen Einheiten über die Vorteile und mögliche Maßnahmen eines individuellen Kontakthalteprogramms informiert werden und Hilfestellung angeboten wird.

Beurlaubte können Vertretungsarbeiten übernehmen, das laufende Fort- und Weiterbildungsangebot sowie sonstige Veranstaltungen besuchen.

Telearbeit/Home Office

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 18. Lebensjahr oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, die Möglichkeit, einen Antrag auf Telearbeit zu stellen, sofern dem keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Bei der Besetzung dieser Telearbeitsplätze sollen Arbeitnehmer/innen mit familiären Pflichten bevorzugt werden. Gem. § 30 Abs. 5 ChancenG ist bei Ablehnung die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

Führungs- und Umgangskompetenz -kultur

Schutz der Mitarbeiter*innen- und der Persönlichkeitsrechte

An der HTWG Konstanz nehmen zahlreiche Personen Führungsverantwortung wahr. Im nichtwissenschaftlichen Bereich sind dies vorrangig Abteilungsleiter*innen, Dekan*innen, Studiengangsleiter*innen, Professor*innen und sonstige Leiter*innen von Abteilungen und Gruppen.

Nicht nur die Führungskräfte sind gehalten, einen wertschätzenden Umgang zu pflegen, ein wertschätzender, respektvoller Umgang muss auf allen Ebenen stattfinden. Die Hochschule hat mit ihrer „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 Konstanz“ vom 16.02.2016 bereits den Grundstein hierfür gelegt. Mit dem „Code of Conduct“ hat sie dies erweitert bzw. ergänzt. Diese gilt weiterhin und sollte immer im Bewusstsein aller Angehörigen der Hochschule sein.

Für den Planungszeitraum 2022 – 2026 wird die HTWG folgende Maßnahmen umsetzen:

- Weiterführung der Beratung der Familien-Servicestelle zu Vereinbarkeitsfragen für alle Statusgruppen

- Weiterführung und Weiterentwicklung der Ferienbetreuung
- Weiterführung der Dual Career Beratung
- Um das Vereinbarkeitsthema an der Hochschule zu stärken und weitere Maßnahmen zu entwickeln, soll die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnen und damit dem Netzwerk „Familie in der Hochschule e.V.“ beitreten werden.
- Weiterer Ausbau zur Flexibilisierung der Studienzeit (wie z.B. „blended learning“) unter Berücksichtigung besonderer Lebenslagen
- Infobrief an alle Beschäftigten, in dem die familienfreundlichen Maßnahmen vorgestellt werden
- Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme sollen zukünftig verstärkt bzw. (weiter-) entwickelt und genutzt werden, um Mitarbeiter*innen, die familienbedingt pausieren, stärker an die Hochschule zu binden und ihnen den Wiedereinstieg zu erleichtern
- Ausbildung von Pflegelotsen. Es sollen Pflegelotsen ausgebildet werden, die den Beschäftigten bei Problemen und Hindernissen helfen. Der Beratungsbedarf hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen (Pflegezeitgesetz, TV-L) sollte gewährleistet sein.
- Erstellung einer Handreichung für Führungskräfte zum Thema „Familienfreundliches Arbeitsklima“
- Veranstaltungen im Rahmen der Personalentwicklung für Führungskräfte hinsichtlich der Vereinbarkeitsthematik in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal
- Veranstaltungen und Beratung rund um das Thema Pflege bzw. Elder Care
- Kontinuierliche Bedarfsabfrage zur Ausrichtung und Weiterentwicklung künftiger Angebote, 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.

Eine große Herausforderung stellt der Rückgang der Studierendenzahlen insgesamt dar, der sich insbesondere in der Gewinnung von Schülerinnen für die technischen Studiengänge widerspiegelt. Bereits in der Vergangenheit hat die HTWG zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Studentinnenzahlen unternommen. Durch die Etablierung neuer Studiengänge mit den Schwerpunktthemen *Gesundheitsinformatik* (50% Frauen), *Umwelttechnik und Ressourcenmanagement* (39% Frauen) im Bereich Bauingenieurwesen, der Masterstudiengang *International Project Engineering in Elektro- und Informationstechnik* (36% Frauen) spricht Frauen stärker an als die klassisch ausgerichteten Studiengänge *Automobilinformationstechnik*, *Elektrische Systeme* oder *Mechatronik*, in denen gerade einmal 5% bzw. 8% Frauen studieren.

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 und die Entwicklung von Orientierungsformaten, die Öffentlichkeitsarbeit, die Durchführung von Veranstaltungen als auch die Lehrentwicklung.

Seit dem Sommersemester 2020 will das neue Mentoringprogramm „MINT & ME“ gezielt Schülerinnen für MINT-Studiengänge begeistern und sie in ihrem Interesse hinsichtlich einer Studiengangwahl in diesem Bereich stärken. Zielgruppe des Programms sind Schülerinnen ab der 10. Klasse, die von MINT-Studentinnen der HTWG begleitet werden. Vorrangig werden Schülerinnen und Schulen im Rahmen der Bildungspartnerschaft mit der HTWG angesprochen. Seit dem Wintersemester 2021/22 wird ebenfalls ein Orientierungsformat zusammen mit der Zentralen Studienberatung angeboten. Die von Studentinnen durchgeführte Veranstaltung hat Workshop-Charakter, bedient im ersten Teil alle Schüler*innen und im zweiten Teil die Schülerinnen, die sich für das Mentoringprogramm interessieren.

Mittlerweile wurde eine zentrale Stelle zum Aufbau und Pflege der Schulkontakte etabliert. Diese arbeitet eng mit der Zentralen Studienberatung, dem MINT-Mentoring für Schülerinnen und den Fakultäten zusammen bei der Erarbeitung von Orientierungsformaten, Workshops und weiteren Veranstaltungen wie dem Girls' Day.

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 Schülerinnen und Studentinnen profitieren sollen.

Weitere Maßnahmen zur Steigerung der Studentinnen in den MINT-Fächern:

- Fortführung des MINT Mentorings MINT&ME für Schülerinnen
- Fortführung des Mentoringprogramms in Kooperation mit der Universität Konstanz zur Karriereförderung der Studentinnen
- Fortsetzung und Weiterentwicklung der Veranstaltungsreihen für Studierende
- Teilnahme am Girls' Day
- Vorträge und Gespräche in Schulen, dabei im Idealfall Einsatz von Studienbotschafterinnen
- Schülerinnenprojekttag
- Aufbau eines Netzwerks von Absolventinnen für Vorträge/Workshops (siehe Kapitel 3.2.1)
- Gender-Sensibilisierung der Lehrenden, teilweise in Kooperation mit der Lehrwerkstatt
- Ausgestaltung der bereits bestehenden Schulk Kooperationen 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 2022 bis 2026 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 zur Vereinbarkeit und zum Thema MINT beschrieben. Im nachfolgenden Kapitel werden die Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils und die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien konkretisiert.

3.2.1 Erhöhung des Professorinnenanteils

Erklärtes Ziel der HTWG ist es, mittels eines chancengerechten, transparent zu gestaltendem - und Rekrutierungs- und Auswahlverfahrens, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Exemplarisch sollen folgende drei Säulen dazu beitragen:

1. Etablierung der aktiven Rekrutierung

- Prozess zur aktiven Rekrutierung (AR) in Berufungsverfahren etablieren, bestehend aus: frühzeitiger Marktanalyse, Gespräch der AR mit Berufungskommissionsvorsitz, Rekrutierungsschritte aktive Rekrutierung (Datenbankrecherche und aktive Ansprache) und Rekrutierung potenzieller Bewerberinnen (Netzwerke, Multiplikator*innen und spezifische Ausschreibungsplattformen für Frauen), Dokumentation und Monitoring der Rekrutierung
- Arbeitszeitmodelle (Job-Sharing-, Teilzeitprofessuren u. ä.) testweise ausprobieren, mit Professuren, die dafür in Frage kämen, z. B. bei Vertretungsprofessuren, Professuren mit breitem Anforderungsprofil, Professuren, bei denen sich qua Marktanalyse ein Bewerbungsmangel abzeichnet etc.
- Aufbau eines Bewerbungspools (intern, extern, Alumni/ae)
- Nachwuchsförderung (Unterstützung und Vernetzung von Promovendinnen, Gastprofessur, Mathilde-Planck-Lehrbeauftragtenprogramm etc.)
- Vernetzung auf Gleichstellungsebene und IBH-Zusammenschluss

2. Professionalisierung von Berufungsverfahren

- Arbeitsmaterial (Handreichung, Checklisten, Prozessabläufe, FAQ, Infoseite Professur etc.)
- Monitoring (Abläufe, Geschlechterverteilung im Prozess, Verfahrensdauer etc.)
- Professionalisierung von Verfahrensabläufen inhaltlich (bspw. Ausschreibung, Synopsen, Kriterien, Leitfragen etc.) und operativ (bspw. Bewerbungstool für BK-Arbeit)
- Genderorientierte Professionalisierung der Kommissionsarbeit (Genderkompetenz BK-Mitglieder, Infosheet, Checkliste, Unterstützung der Gleichstellungsakteur*innen etc.)
- Commitments zur Professionalisierung durch z. B. Reaktivierung einer Arbeitsgruppe zur aktiven Rekrutierung und Berufungsverfahren

3. Wertschätzende Rahmenbedingungen und Willkommenskultur

- Angebote für Neuberufene z. B.: Informationsseite, Patenschaften für Neuberufene in Fakultäten, Willkommensgespräch mit Gleichstellungsbeauftragter
- Professorinnen-Netzwerk (Come together –Events, Netzwerkarbeit für Professorinnen stärken durch Professorinnen-Retreats, Workshops etc.)
- Service-Packages zu Mobilität, Flexibilität und Onboarding
- Informationswebseiten zur Professur an HAW und gendergerechtem Berufsmanagement aufbauen

3.2.2 Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien (Gender Mainstreaming)

Gender Mainstreaming bedeutet, Geschlechtergerechtigkeit auf allen Handlungsfeldern der Hochschule als Leitziel und Prüfkriterium zu berücksichtigen.

Insbesondere spielt dies in der Lehre, bei der Personalauswahl und Personalentwicklung, der Besetzung von Gremien, bei der Öffentlichkeitsarbeit und in der Hochschulentwicklung eine wichtige Rolle. Dies setzt voraus, dass sämtliche Steuerungsgremien der Hochschule über Gleichstellungsexpertise und Genderkompetenz verfügen.

Die Integration der Gleichstellung in die Entscheidungsstrukturen der HTWG ist mittlerweile gemäß LHG etabliert. Die Beschreibung der Handlungsfelder im Struktur- und Entwicklungsplan im Kapitel 4.5 und folgenden Kapitel zu den Maßnahmen zeigen die Einbindung von Diversity & Inclusion bezogen auf die dort definierten Ziele. Folgende konkrete Maßnahmen daraus sollen aus Gleichstellungsperspektive künftig umgesetzt werden:

- Weiterführung der Workshops bzw. Fortbildungen zu Gender und Diversity zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten
- Teilnahme am Diversity-Audit des Stifterverbands
- Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“
- Fortsetzung und Weiterentwicklung der Veranstaltungsreihen zu Gender & Diversity für Studierende und Angehörige der Hochschule
- Weiterer Ausbau zur Professionalisierung einer gender –und diversitygerechten Personalauswahl und –entwicklung
- Die Entwicklung einer Strategie für Diversity & Inclusion
- Die Ausarbeitung eines Diversity & Inclusion Kodexes
- u.v.m.

3.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

Die Hochschule Konstanz legt großen Wert auf die Chancengleichheit aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Familienstand, Beeinträchtigungen und anderen Merkmalen.

Beschäftigte, die sich in besonderen Lebensumständen befinden, sollen daher gezielt gefördert werden.

Begleitende und ergänzende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden beibehalten und ausgebaut, damit die Beschäftigten beiden Bereichen gerecht werden können. Die Inanspruchnahme von Familienpausen, Pflegezeiten, Teilzeit, etc. darf kein Hindernis beim beruflichen Fortkommen sein (s. Kapitel „Bestimmung von Entwicklungszielen im nichtwissenschaftlichen Bereich“).

Die Hochschule Konstanz geht damit ihrer Verpflichtung gem. § 28 ChancenG nach, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu fördern und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorzunehmen.

Mit der Annahme, dass keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit besteht, ergibt sich damit die nachhaltige Verantwortung der Geschlechterdimension in allen Bereichen der Hochschule Konstanz das Ziel, dass negative Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse überwunden werden (Gender Mainstreaming).

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 (§ 9 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 mit finanziellen und organisatorischen Mitteln unterstützt, z. B. durch frühzeitige Bereitstellung von Informationen, die für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung der Beauftragten für Chancengleichheit erforderlich sind (§§ 2, 26 ChancenG). Ablehnungen von Beanstandungen der Beauftragten für Chancengleichheit sind zu begründen (§ 21 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.

Um die Umsetzung dieser Maßnahmen sicherzustellen, wird es zukünftig einen Jour-fixe der Leitung der Abteilung Personal und 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, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Stellen grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben (ChancenG, § 9, Abs. 1).
- 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 will,
- die Formulierung der Ausschreibung hat formal und inhaltlich geschlechtsneutral zu erfolgen, außer ein bestimmtes Geschlechtsmerkmal ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit (§ 9 Abs. 1 ChancenG),
- die Ausschreibung den Hinweis enthält, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden (§ 9 Abs. 1 S. 3 ChancenG),
- soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, in der Ausschreibung darauf hingewiesen wird, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies betrifft insbesondere Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.
- ist eine Stelle nicht teilbar, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen,
- die Beauftragte für Chancengleichheit soll bei allen Ausschreibungen frühzeitig beteiligt werden (§ 9 Abs. 3 ChancenG).
- Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 S. 2 ChancenG ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen (§ 9 Abs. 3 ChancenG),
- in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Ausschreibung in zielgruppenspezifischen Medien und im Internet verbreitet und geeignete Frauen nach Möglichkeit gezielt aufgefordert werden, sich zu bewerben. Aktive Mitgliedschaften in Frauengremien z.B. Wirtschaft, u.a.,
- in Ausschreibungen auf den Status als „Familienfreundliche Hochschule“ hingewiesen wird. Dieser Hinweis wird auch auf der Homepage im Bereich der Stellenausschreibungen aufgenommen,
- in Stellenausschreibungen wird folgender Hinweis aufgenommen: „Die HTWG Konstanz legt Wert auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern“,
- 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 § 10 ChancenG. Diese Vorgaben des Gesetzes werden in der Hochschulpraxis verwirklicht, was bedeutet:

- dass in allen Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, sofern 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 darauf zu achten ist, dass die Auswahlgremien möglichst zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Da einige Mitglieder des Auswahlgremiums qua Amt feststehen, wird der Personalrat – nach Möglichkeit – auf die paritätische Besetzung durch die Entsendung einer Frau bzw. eines Mannes achten,
- dass Fragen nach dem Familienstand, bestehenden bzw. zukünftigen Familienplanung, Kinderbetreuung, Elternzeiten, bestehende oder geplante Familien- und Pflegeaufgaben unzulässig sind,
- dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in den technischen Bereichen, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, durch Frauen zu besetzen sind,
- in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen, in denen im Falle einer Entscheidung gegen eine weibliche Bewerberin (Teilnehmerin an einem Vorstellungsgespräch), die bessere fachliche Qualifikation und Eignung des männlichen Mitbewerbers für die zu besetzende Stelle schriftlich dargelegt werden muss. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an der Auswahlentscheidung zu beteiligen. Die Personalabteilung achtet darauf, dass die Stellungnahme vorliegt, 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 Berufsbiographie 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 (§ 21 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

Fortbildungen

§ 12 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 freiwerdenden (höherwertigen) Funktionen zu erhöhen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorzubereiten. Bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildung ist der Beauftragten für Chancengleichheit Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.

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, im Erziehungsurlaub befinden oder aus sonstigen Gründen beurlaubt sind, zu pflegende nahe Angehörige betreuen, haben das Recht, an den aktuellen bereichsinternen und externen Fortbildungsangeboten teilzunehmen. Sie werden regelmäßig über die Fortbildungsprogramme informiert. Damit wird die berufliche Qualifikation nachhaltig gesichert und die Mitarbeiterbindung an die Hochschule gestärkt.

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.

Auf die Bedürfnisse von (Teilzeit-) Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern unter 18 (§ 29 ChancenG) oder pflegebedürftigen Angehörigen (§§ 14 Abs. 1 SGB XI, § 7 Abs. 3 PflegeZG) 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.

Der Gleichberechtigungsgrundsatz findet auch Anwendung bei der Auswahl von Referenten/innen bei weiterbildenden Veranstaltungen. Gemäß § 12 Abs. 3 ChancenG sollen Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.

Die interne Fortbildung wird kontinuierlich weiterentwickelt. So besteht zum einen 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.

Qualifizierung:

Mitarbeiter*innen wird im Rahmen freierwerdender Stellen Gelegenheit gegeben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.

Umsetzungsstrategien der Ziele

- Einführung von jährlichen Vorgesetztenbeurteilungen durch die Mitarbeiter aus deren Ergebnissen, Maßnahmen und Konsequenzen abgeleitet und umgesetzt werden
- Verpflichtende Trainingsmaßnahmen, Coaching und Schulung von Sozialkompetenzen der Führungskräfte bzgl. Mitarbeiter*innenförderung, Mitarbeiter*innenmotivation und Mitarbeiter*innenfürsorge
- Die Hochschule unterstützt Maßnahmen zur Bewusstseinschärfung der Mitarbeiter*innen
- Eindeutige Verpflichtung und Bekennung zum Code of Conduct von sämtlichen Angehörigen der Hochschule / Schriftliche Fixierung durch jeden einzelnen Hochschulangehörigen
- Es werden individuelle Arbeitszeitmodelle erarbeitet, die den Beschäftigten erlauben, Beruf und Familienpflichten (Kinderbetreuung, Pflege) sinnvoll miteinander zu kombinieren. Hierzu

gehört die Möglichkeit, auch im Verwaltungsbereich teilweise von zuhause aus zu arbeiten (s. DV Telearbeit)

- Die Hochschule entwickelt Maßnahmen zur Erhaltung, Entwicklung und Förderung der beruflichen Kompetenz und Qualifizierung. Mitarbeiter*innen mit entsprechenden Interessen (unabhängig vom Alter, Herkunft, Stellung und berufliche Position) sollen gezielte und konkrete Förderprogramme / Weiterbildungen erhalten. Dies insbesondere im technischen Bereich, die sich vorrangig an Frauen richten zur Übernahme von Beschäftigungen im technischen Dienst bzw. von Führungspositionen.
- Ausarbeitung einer Selbstverpflichtung zu guten und nachhaltigen Arbeitsbedingungen sowohl für den wissenschaftlichen als auch den nichtwissenschaftlichen Bereich.

4 Organe, Gremien und Leitungspositionen

Die Zusammensetzung der Entscheidungsgremien im wissenschaftlichen Bereich wird in Tabelle 2 im Anhang bzw. in Kapitel 2.1.1. 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.

6 Bekanntmachung

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

Tabellenanhänge

Tabellenvorlagen für den wissenschaftlichen Bereich

Tabelle 1: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren

Bitte füllen Sie die Tabellen 1 und 2 jeweils auf Fakultäts-¹¹ 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 Abs. 5 LHG). Der Planungszeitraum ist jeweils deckungsgleich mit der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans. Als Stichtag wird der 1. Dezember empfohlen; es können jedoch davon abweichende Stichtage gewählt werden. Die folgenden Tabellenvorlagen können durch weitere Daten (z.B. zu den Studierenden, AbsolventInnen, Promotionen, Habilitationen, Drittmittelbeschäftigten etc.) ergänzt werden.

k. 1a) Studentinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen

Ausgangssituationen/Zielwerte Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 2021)	4 Zielwert in % für 2026
Studierende¹² gesamt				
- Gesamt	5034	>= 36%	4884	>=36%
- Anzahl Frauen	1622	Landesschnitt 15/16	1659	Landesschnitt 20/21
- Frauen in %	32%	40%	34%	44%
Studierende AG				
- Gesamt	568	>= 50%	622	>= 50%

¹¹ Sofern es an der Hochschule keine Fakultäten gibt, sollte eine vergleichbare Organisationseinheit in der Tabelle benannt und abgebildet werden, bspw. Fachgruppen an Kunst- und Musikhochschulen.

¹² Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist. Quelle: Berichtswesen HTWG.

- Anzahl Frauen	370	Landesschnitt 15/16	412	Landesschnitt 20/21
- Frauen in %	65%	58%	66%	61%
Studierende BI				
- Gesamt	587	besser als	625	besser als
- Anzahl Frauen	184	Landesschnitt 15/16	186,0	Landesschnitt 20/21
- Frauen in %	31%	27%	30%	29%
Studierende EI				
- Gesamt	749		685	besser als
- Anzahl Frauen	52	Landesschnitt 15/16	82	Landesschnitt 20/21
- Frauen in %	7%	10%	12%	12%
Studierende IN				
- Gesamt	804		858	besser als
- Anzahl Frauen	164	Landesschnitt 15/16	193	Landesschnitt 20/21
- Frauen in %	20%	23%	22%	21%
Studierende MA				
- Gesamt	1286		1020	
- Anzahl Frauen	182	Landesschnitt 15/16	139	Landesschnitt 20/21
- Frauen in %	14%	22%	14%	24%
Studierende WS				
- Gesamt	1040	>= 50%	1074	>= 50%
- Anzahl Frauen	670	Landesschnitt 15/16	647	Landesschnitt 20/21
- Frauen in %	64%	55%	60%	54%
Absolventinnen¹³ gesamt				
- Gesamt	1063	Frauen entsprechend	993	Frauen entsprechend ihres
- Anzahl Frauen	328	ihres prozentualen	370	prozentualen Anteils in der
- Frauen in %	31%	Anteils in der	37%	Studierendenschaft
		Studierendenschaft		

¹³ Quelle: Prüfungsamt HTWG

Absolventinnen AG				
- Gesamt	106	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft	108	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft
- Anzahl Frauen	68		74	
- Frauen in %	64%		69%	
Absolventinnen BI				
- Gesamt	111	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft	123	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft
- Anzahl Frauen	31		33	
- Frauen in %	28%		27%	
Absolventinnen EI				
- Gesamt	146	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft	139	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft
- Anzahl Frauen	16		14	
- Frauen in %	11%		10%	
Absolventinnen IN				
- Gesamt	154	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft	111	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft
- Anzahl Frauen	27		29	
- Frauen in %	18%		26%	
Absolventinnen MA				
- Gesamt	314	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft	256	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft
- Anzahl Frauen	33		50	
- Frauen in %	11%		20%	
Absolventinnen WS				
- Gesamt	232	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft	256	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft
- Anzahl Frauen	153		170	
- Frauen in %	66%		66%	
Promotionen¹⁴	Kooperatives Promotionskolleg	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils der Absolvent*innen	Kooperatives Promotionskolleg	Frauen entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Studierendenschaft
- Gesamt	24		36	

¹⁴ Quelle: Jahresbericht Promotionskolleg HTWG

- Anzahl Frauen	8		11	
- Frauen in %	33%		31%	
Habilitationen				
- Gesamt	trifft nicht zu			
- Anzahl Frauen				
- Frauen in %				

I. 1b) Frauenanteile auf ausgewählten Positionen im wissenschaftlichen Dienst¹⁵

Ausgangssituationen/Zielwerte Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 2021)	4 Zielwert in % für 2026
Akademisches Personal - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	12 7 58%	Erhalt der 58%	16 9 56%	Erhalt der 56%
Akademisches Personal <u>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	10 7 70%	Erhalt der 70%	12 8 67%	Erhalt der 67%
Akademisches Personal <u>in Teilzeit (unbefristet)</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	9 5 56%	entfällt	8 4 50%	entfällt
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	trifft nicht zu			

¹⁵ Quelle: Abteilung Personal HTWG

m. 1c) Anteil der Frauen auf Professuren¹⁶

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation Stand 1.12.2021	4 Im Planungszeitraum frei werdende Stellen	5 Zielwert in % für 2026
Professuren gesamt - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	167 22 145 13%	167 31 136 19%	168 26 142 15%	21 Ernennungen: 12 Frauen von 21 (57%)	170 34 136 20%
Professuren AG - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	22 5 17 23%	22 7 15 32%	21 5 16 24%	2 2 von 2	22 6 16 27%
Professuren BI - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	20 3 17 15%	20 4 16 20%	21 4 17 19%	1 26,9% Promotionen 0,27 Stellen 1 von 1	21 5 16 24%

¹⁶ Quelle: Abteilung Personal HTWG

Professuren EI - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	26 1 25 4%	26 2 24 8%	27 1 26 4%	2 13,5 Promotionen 0,27 Stellen 1 von 2	27 2 25 7%
Professuren IN - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	29 1 28 3%	28 2 26 7%	30 4 26 13%	3 15,3% Promotionen 0,46 Stellen 1 von 3	30 5 25 17%
Professuren MA - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	35 3 32 9%	35 4 31 11%	35 3 32 9%	6 17,4% Promotionen 0,87 Stellen 2 von 6	35 3 32 9%
Professuren WS - Gesamt - Anzahl Frauen - Anzahl Männer - Frauen in %	35 9 26 26%	35 12 23 34%	34 9 25 26%	8 37,6% Promotionen 3,01 Stellen 5 von 8	35 13 22 37%

Tabelle 2: Frauen in Leitungsgremien bzw. –positionen/Hochschulgremien¹⁷

Gremium/Positionen	Stand: 2021	Aktuelle Situation Stand: April 2022	Zielwert in % für 2026
Gleichstellungsausschuss			
- Gesamt	15	11	Frauenanteil >= 50%, derzeit kein Veränderungsbedarf
- Anzahl Frauen	10	9	
- Frauen in %	67%	82%	
Dekanate			
- Gesamt	27	28	Frauenanteil >= 22 % Im Vorfeld der Wahlen direkte Ansprache von Frauen durch Dekanate
- Anzahl Frauen	1	2	
- Frauen in %	4%	7%	
Präsidium			
- Gesamt	5	5	Frauenanteil >= 40%
- Anzahl Frauen	3	2	
- Frauen in %	60%	40%	
Senat			
- Gesamt	32	32	Frauenanteil >= 40%. Im Vorfeld der Wahlen direkte Ansprache von Frauen durch Präsidium
- Anzahl Frauen	9	8	
- Frauen in %	28%	25%	
Hochschulrat			
- Gesamt	7	7	Frauenanteil >= 50%, derzeit kein Veränderungsbedarf
- Anzahl Frauen	4	4	
- Frauen in %	57%	57%	

¹⁷ Quelle: Präsidium HTWG

Tabellenvorlagen für den nichtwissenschaftlichen Bereich

Tabelle 3a¹⁸

Hochschule: HTWG Konstanz

Besoldungs- /Entgeltgruppe		Vorangegangener Planungszeitraum																							
		Nichtwissensch aftliches Personal gesamt			Verwaltungsper sonal			Bibliothekspers onal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
		Ges amt	Fra uen	Fra uen in %	Ges amt	Fra uen	Fra uen in %	Ges amt	Fra uen	Fra uen in %	Ges amt	Fra uen	Fraue n in %	Ges amt	Fra uen	Fra uen in %	Ges amt	Fra uen	Fraue n in %	Ges amt	Fra uen	Fra uen in %	Ges amt	Fra uen	Fra uen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte	A13	1	0	0%							0	0	0%				1	0	0%	0			0		
Beamt. h. Dienst gesamt		1	0					0	0		0	0		0	0		1	0		0	0		0	0	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		1	0	0%																					
Beschäftigte	E14	3	0	0%							0						3	0	0%	0			0		
	E13Ü	5	3	60 %							1	0	0%				4	2	50%	1	1	100 %	1	1	100 %
	E13Ü	7	3	43 %							4	0	0%				6	2	33%	1	1	100 %	1	1	100 %

¹⁸ Quelle: Abteilung Personal HTWG

außertariflich Beschäftigte																									
Besch. h. Dienst gesamt		15	6	40 %	0	0		0	0		5	0	0%	0	0		13	4	31%	2	2	100 %	2	2	100 %
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		6	0	0							2	0	0				6	0%	0	0			0%		
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		16	6	38 %	0	0		0	0		5	0		0	0		14	4	29%	2	2	100 %	2	2	100 %
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte	A12	2	2	100 %							0	0	#DIV/0 !				1	1%	1%	1	1	100 %			
	A9	1	1	100 %							0	0	#DIV/0 !				1	1%	1%	0					
Beamt. geh. Dienst gesamt		3	3	100 %	0	0		0	0		0	0		0	0		2	0,0 2	1%	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		
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		79	35	44 %	0	0		0	0		50	9	18%	0	0		49	12	24%	30	23	77 %	3	3	100 %
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		82	38	46 %	0	0		0	0		50	9	18%	0	0		51	12, 02	24%	31	24	77 %	3	3	100 %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte																									

Beamt. m. Dienst gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Beschäftigte	E8	10	6	60 %							5	2	0,4				7	4	0,5714 2857	3	2	67 %	2	2	100 %
	E7	11	1	9%							11	1	0,0909 0909				7	0	0	4	1	25 %	0	0	#DI V/0!
	E6	31	27	87 %							2	2	1				15	13	0,8666 6667	16	14	88 %	1	1	100 %
	E5	16	9	56 %							7	0	0				4	0	0	12	9	75 %	0		
Beschäftigte m. Dienst gesamt		68	43	63 %	0	0		0	0		25	5	20%	0	0		33	17	52%	35	26	74 %	3	3	100 %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		68	43	63 %	0	0		0	0		25	5	20%	0	0		33	17	52%	35	26	74 %	3	3	100 %
Auszubildende																									
Auszubildende Beamte																									
Auszubildende Beschäftigte																									
Auszubildende gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
INSGESAMT		166	87	52 %	0	0		0	0		80	14	18%	0	0		98	33,02	34%	68	52	76 %	8	8	100 %

Tabelle 3b¹⁹

Hochschule: HTWG Konstanz

		Aktueller Planungszeitraum																							
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte	A14	1	0	0%	1	0	0%	0			0			0			1			0			0		
Beamt. h. Dienst gesamt		1	0		1	0		0			0			0			1	0		0	0		0	0	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	1	1	0	0%	1	0	0%	0			0			0			1	0	0%	0			0		
Beschäftigte	EG 13 und EG13Ü	22	13	59 %	16	13	81%	0			6	0	0%	0			16	6	38 %	5	3	60 %			
außertariflich Beschäftigte																									
Besch. h. Dienst gesamt		22	13	59 %	16	13	81%	0	0		6	0		0	0		16	6	38 %	5	3	60 %	0	0	

¹⁹ Quelle: Abteilung Personal HTWG

davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		9	4	44 %	7	4	57%	0			2	0					8	4		1	0				
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		23	13	57 %	17	13	76%	0	0		6	0		0	0		17	6	35 %	5	3	60 %	0	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte	A12	1	1	100 %	1	1	100 %	0			0			0			1	1%	1%	0					
	A11	1	1	100 %	1	1	100 %	0			0			0			0			1	1	100 %			
Beamt. geh. Dienst gesamt		2	2	100 %	2	2	100 %	0	0		0	0		0	0		1	1	100 %	1	1	100 %	0	0	
Beschäftigte	EG12	34	21	62 %	20	19	95%	1	0	0%	13	2	15 %	0			17	5	29 %	17	16	94 %	3	3	100 %
	EG11	22	9	41 %	6	6	100 %	0			13	2	15 %	0			16	3	19 %	6	6	100 %			
	EG10	16	10	63 %	7	7	100 %	0			9	3	33 %	0			5	1	20 %	11	9	82 %			
	EG9A und B	20	8	40 %	5	4	80%	3	3	100 %	12	1	8%	0			13	2	15 %	7	6	86 %			
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		92	48	52 %	38	36	95%	4	3	75 %	47	8	17 %	0	0		51	11	22 %	41	37	90 %	3	3	100 %
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		94	50	53 %	40	38	95%	4	3	75 %	47	8	17 %	0	0		52	12	23 %	42	38	90 %	3	3	100 %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte		0																							
		0																							
		0																							
		0																							
Beamt. m. Dienst gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	

Beschäftigte	EG8	11	3	27 %	5	5	1	0			6	3	0,5	0			10	7	0,7	1	1	10 0%	1	1	10 0%
	EG7	10	1	10 %	0			0			10	1	0,1				8	0	0	2	1	50 %			
	EG6	32	31	97 %	29	28	0,965 5172 4	2	2	1	1	1	1	0			12	12	1	20	19	95 %	2	2	10 0%
	EG5	15	6	40 %	6	6	1	0			9	9	1	0			7	0	0	8	6	75 %			
Beschäftigte m. Dienst gesamt		68	41	60 %	40	39	98%	2	2	10 0%	26	14	54 %	0	0		37	19	51 %	31	27	87 %	3	3	10 0%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		68	41	60 %	40	39	98%	2	2	10 0%	26	14	54 %	0	0		37	19	51 %	31	27	87 %	3	3	10 0%
Auszubildende																									
Auszubildende Beamte																									
Auszubildende Beschäftigte																									
Auszubildende gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
INSGESAMT		185	104	56 %	97	90	93%	6	5	83 %	79	22	28 %	0	0		106	37	35 %	78	68	87 %	6	6	10 0%

Mitteleinsatz

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

Programm	2017	2018	2019	2020	2021	Summen	2022	2023	2024	2025	2026
Prof. Prog. II a	81.831,94	182.055,64	53.823,79	0	0	317.711,37	0	0	0	0	0
Prof. Prog. II b	52.977,74	86.669,06	27.332,13	0	0	166.978,93					
Prof. Prog. III a		0	11.588,98	69.242,54	76.469,03	157.300,55	58.839,28	0	0	0	0
Prof. Prog. III b		0	27.123,23	76.259,70	97.244,96	200.627,89	94.863,64	104.314,51	0	0	0
Prof. Prog. III c		0	0	23.529,96	69.469,04	92.999,00	75.274,46	75.274,46	168.540,59	0	0
										0	0
Summen	134.809,68	268.724,70	119.868,13	169.032,20	243.183,03		153.702,92	104.314,51	168.540,59		
						935.617,74					

Aufgeteilt nach Förderungen BMBF / MWK / HTWG

Prof. Prog. II a	2017	2018	2019	2020	2021	Summen	2022	2023	2024	2025	2026
BMBF	39.111,63	64.440,13	22.541,35	0	0	126.093,11	0	0	0	0	
MWK	21.329,73	37.920,88	4.997,67	0	0	64.248,28	0	0	0	0	
HTWG	21.390,58	79.694,63	26.284,77	0	0	127.369,98	0	0	0	0	
Summen	81.831,94	182.055,64	53.823,79	0	0		0	0	0	0	
						317.711,37					

Prof. Prog. II b	2017	2018	2019	2020	2021	Summen	2022	2023	2024	2025	2026
BMBF	24.393,49	59.012,50	12.816,25	0	0	96.222,24	0	0	0	0	
MWK	14.291,66	13.828,11	291,74	0	0	28.411,51	0	0	0	0	
HTWG	14.292,59	13.828,45	14.224,14	0	0	42.345,18	0	0	0	0	
Summen	52.977,74	86.669,06	27.332,13	0	0		0,00	0	0	0	
						166.978,93					

Prof. Prog. III a	2018	2019	2020	2021	Summen	2022	2023	2024	2025	2026
-------------------	------	------	------	------	--------	------	------	------	------	------

BMBF	0	39.163,15	43.975,80	83.138,95	23.358,33	0	0	0
MWK	11.588,98	29.968,54	29.963,43	71.520,95	5.000,00	0	0	0
HTWG	0	110,85	2.529,80	2.640,65	30.480,95	0	0	0
Summen	11.588,98	69.242,54	76.469,03		58.839,28	0	0	0
				157.300,55				

Prof. Prog. III b	2018	2019	2020	2021	Summen	2022	2023	2024	2025	2026
BMBF	0		45.026,47	63.478,82	108.505,29	52.263,64	39.163,58	0	0	
MWK	0	19.711,10	29.947,85	29.993,18	79.652,13	30.000,00	40.288,90	0	0	
HTWG	0	7.412,13	1.285,38	3.772,96	12.470,47	12.600,00	24.862,03	0	0	
Summen		27.123,23	76.259,70	97.244,96		94.863,64	104.314,51	0	0	
					200.627,89					

Prof. Prog. III c	2018	2019	2020	2021	Summen	2022	2023	2024	2025	2026
BMBF	0	0	9.049,51	36.841,48	45.890,99	31.149,46	31.149,46	98.120,24	0	
MWK	0	0	14.480,45	29.987,76	44.468,21	30.000,00	30.000,00	45.000,00	0	
HTWG	0	0	0	2.639,80	2.639,80	14.125,00	14.125,00	25.420,35	0	
Summen		0	24.049,51	69.469,04		75.274,46	75.274,46	168.540,59	0	
					92.999,00					