

Gleichstellungsplan 2023 – 2027

Hochschule Esslingen

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	2
Abbildungsverzeichnis	2
1 Einleitung	3
2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur*innen, Zuständigkeiten	3
3 Chancengleichheitsziele	5
3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	7
3.1.1 Wissenschaftlicher Bereich.....	7
3.1.2 Kennzahlen für das wissenschaftliche Personal	16
3.1.3 Kennzahlen für das nichtwissenschaftliche Personal	17
3.1.4 Maßnahmen 2018-2021 des nichtwissenschaftlichen Bereichs	27
3.1.5 Übergeordnete Maßnahmen.....	28
3.2 Bestimmung von Entwicklungszielen	29
3.2.1 Wissenschaftlicher Bereich.....	29
3.2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich.....	35
4 Umsetzungsstrategie	35
4.1 Übergeordnete Maßnahmen.....	35
4.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie.....	35
4.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich	36
4.1.3 Maßnahmen im strukturellen Bereich	37
4.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich	37
4.2.1 Studentinnen	37
4.2.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs	38
4.2.3 Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst.....	38
4.2.4 Professorinnen und Frauen auf Leitungsebene	38
4.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich.....	39
4.3.1 Familienfreundliche Sitzungen	39
4.3.2 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen	39
4.3.3 Personalentwicklungsmaßnahmen	40
4.3.4 Digitalisierung	40
4.3.5 Information zum „unterrepräsentierten Bereich“	40
5 Organe, Gremien und Leitungspositionen	40
6 Bekanntmachung	41
7 Anhang.....	42
7.1 Liste mit Fakultäts- und Hochschulkürzeln.....	42

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Zuordnung der akademischen Mitarbeiter*innen zum wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Personal.....	6
Tabelle 3-2: Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich im vergangenen Planungszeitraum	8
Tabelle 3-3: Entwicklung Professor*innen 2017-2021	9
Tabelle 3-4: Entwicklung Leitungsgremien 2017-2021	10
Tabelle 3-5: Lehrbeauftragte im Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm.....	12
Tabelle 3-6: Studierende in den Bachelor-Studiengängen der HE 2017 – 2020	14
Tabelle 3-7: Absolvent*innen der HE 2016 und 2021	16
Tabelle 3-8: Wissenschaftliches Personal an der HE, Stand Dez.2021	17
Tabelle 3-9: Beschäftigungsstruktur der einzelnen Berufsgruppen (gem. §6 Abs. 1 Nr. 1 Chancengleichheitsgesetz)	20
Tabelle 3-10: Alle beschäftigten Personen (ohne 7 Auszubildende) nach Laufbahngruppen mit Frauenquote ...	21
Tabelle 3-11: Nichtwissenschaftliches Personal nach un-/befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Frauenquote	22
Tabelle 3-12: Teilzeitquote des nicht-wissenschaftlichen unbefristet beschäftigten Personals	22
Tabelle 3-13: Beurlaubte unbefristete Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich	23
Tabelle 3-14: Personen mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion	24
Tabelle 3-15: Höhergruppierungen, Beförderungen, Stufenlaufzeitverkürzungen im nichtwissenschaftlichen Bereich	25
Tabelle 3-16: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2019	25
Tabelle 3-17: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2020	26
Tabelle 3-18: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2021 bis zum 25.11.2021	26
Tabelle 3-19: Befristungen und Entfristungen	27
Tabelle 3-20: Übergeordnete Maßnahmen im vergangenen Planungszeitraum	29
Tabelle 3-21: Entwicklungsziele Professuren: Aktueller Stand 01.03.2021	30
Tabelle 3-22: Entwicklungsziele Professuren: Entwicklungsmöglichkeiten bis SoSe 2026	30
Tabelle 3-23: Entwicklungsziele Professuren: Ziele bis WiSe 2027	31
Tabelle 3-24: Entwicklungsziele wissenschaftlich Mitarbeitende: Ziele bis WiSe 2027	32
Tabelle 3-25: Entwicklungsziele Studierende nach Studiengang bis 2027	35
Tabelle 5-1: Frauen in Leitungs-/Hochschulgremien.....	41

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Akademische Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal	6
---	---

1 Einleitung

Dieser Gleichstellungsplan basiert auf den Empfehlungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom Juni 2017.

Auf die gesetzlichen Bestimmungen wird nachfolgend nicht explizit eingegangen – diese sind einzuhalten. Sie umfassen sowohl die Bestimmungen des LHG, als auch die Bestimmungen des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG). Der Gleichstellungsplan schließt das gesamte hauptberuflich tätige Personal der Hochschule ein, also auch das nichtwissenschaftliche Personal. Die Pflicht zur Erstellung eines separaten Chancengleichheitsplans nach dem Chancengleichheitsgesetz entfällt damit.

Der aktuelle Gleichstellungsplan wurde unter Beteiligung verschiedener Gremien und Akteure im Zeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2021 erstellt.

- | Die **Gleichstellungsbeauftragte**, die **Beauftragten für Chancengleichheit (BfC)**, die **Abteilung Personalmanagement** und das **Prorektorat Hochschulentwicklung und Kommunikation** haben die Erstellung des Gleichstellungsplans maßgeblich koordiniert.
- | Die **Gleichstellungskommission** der Hochschule Esslingen (HE) hat sich mit dem Entwurf befasst und konkrete Maßnahmen in einer Sitzung am 10.06.2021 entwickelt und diskutiert. In einer weiteren Sitzung am 19.11.2021 hat die Gleichstellungskommission die konkreten Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes bewertet.
- | Ein erster Entwurf wurde in der **Senatssitzung** vom 16.11.2021 beraten.
- | Der **Personalrat** hat in seiner Sitzung vom 09.12.2021 über den Teil, der das nichtwissenschaftliche Personal betrifft, beraten.
- | Eine zweite Beratung im **Senat** fand in der Sitzung vom 14.12.2021 statt.
- | Verabschiedung des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule und des Gleichstellungsplan durch den **Hochschulrat** in der Sitzung am 15.02.2022
- | Überarbeitung und Vervollständigung der Angaben gem. Schreiben Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 01.08.2020

Bestätigungen für den nichtwissenschaftlichen Bereich:

Für die Kapitel des Gleichstellungsplans, die den nichtwissenschaftlichen Bereich betreffen, war die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) bei der Erstellung des Gleichstellungsplans gewährleistet.

Es wird zudem bestätigt, dass der Personalrat der Hochschule seine Rechte gemäß § 75 Absatz 4 Nummer 19 LPVG zu den Kapiteln im Gleichstellungsplan, die das nichtwissenschaftliche Personal betreffen, ausgeübt hat.

2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur*innen, Zuständigkeiten

Nach §2 Abs. 4 LHG fördern die Hochschulen die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die

Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Aufgabe, die die ganze Hochschule betrifft, und an der alle Mitglieder der Hochschule mitarbeiten. An der HE gibt es jedoch Akteur*innen, die die Hochschulleitung ganz besonders bei der Durchsetzung beim Thema Gleichstellung und Chancengleichheit unterstützen:

- | die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen (§4 Abs. 2 LHG),
- | die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin (§15ff ChancenG),
- | die Gleichstellungskommission (§4 Abs. 4 LHG),
- | die Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (§4a Abs. 1 LHG),
- | der Koordinator und die Mitarbeiter*innen zum Thema Familiengerechte Hochschule,
- | der Personalrat.

Gleichstellungsbeauftragte / Beauftragte für Chancengleichheit

Gemäß Landeshochschulgesetz (LGH) bzw. Chancengleichheitsgesetz (ChancenG)

- wählt der Senat eine Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterinnen, die mit der Aufgabe betraut sind „die Hochschulleitung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen“ zu unterstützen,
- wählen die weiblichen Beschäftigten des nichtwissenschaftlichen Bereichs eine BfC sowie ihre Stellvertreterin, die auf die Durchführung und Einhaltung des ChancenG achtet und die Hochschulleitung bei der Umsetzung desselben unterstützen.

Die HE macht damit ganz bewusst nicht von der nach §4 Absatz 9 LHG bestehenden Möglichkeit Gebrauch, die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit zusammenzulegen. Beide Ämter erhalten durch die getrennten Verantwortlichkeiten ein größeres Gewicht als durch eine Zusammenlegung. Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich können somit effektiver und ohne Priorisierung verfolgt werden.

Gleichstellungskommission

Die Mitglieder der Gleichstellungskommission beraten und unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben. Die Gleichstellungskommission ist ein Senatsausschuss. Er setzt sich zusammen aus jeweils einer Vertreterin bzw. einem Vertreter aus den Fakultäten, aus den Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen, einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Studierenden, der Ansprechpersonen für sexualisierte Belästigung, der Beauftragten für Chancengleichheit sowie der familiengerechten Hochschule. Die vom Senat gewählte Gleichstellungsbeauftragte ist Vorsitzende der Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungskommission tritt einmal pro Semester zusammen. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission tragen die Anliegen der Gleichstellungsarbeit in die Fakultäten und in die Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen.

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit – Grundordnung der Hochschule

Die Grundordnung legt fest, dass die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer zwei Stellvertreterinnen jeweils vier Jahre beträgt; Wiederwahl ist möglich.

Die Grundordnung der Hochschule sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte beratend von der Findungskommission zur Vorbereitung der Wahl der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder (§18 Abs. 1

LHG) hinzugezogen werden kann. Von dieser Möglichkeit wurde bei den letzten Wahlen immer Gebrauch gemacht.

Die Einrichtung der Gleichstellungskommission als beratendem Senatsausschuss ist ebenfalls in der Grundordnung geregelt.

Strukturelle Verankerung – Leitbild der Hochschule

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist im Leitbild der HE verankert. Dort heißt es u.a. „Lebenswelt: Für die Hochschulangehörigen verstehen wir uns als Lebenswelt und gestalten diese positiv. Dazu zählt auch die Förderung von Vielfalt im alltäglichen Miteinander an der Hochschule u.a. mit dem Ziel einer durchgängigen Sicherung von Chancengleichheit.“

Entlastung/Ausstattung

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen erhalten insgesamt, die in der Gleichstellungsbeauftragten Entlastungsverordnung GEVO vorgesehene Mindestentlastung von 13 SWS. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Funktionszulage von monatlich 250 EUR für die Gleichstellungsarbeit. Für die Gleichstellungsarbeit steht den Gleichstellungsbeauftragten ein eigener Etat zur Verfügung. Nach Bedarf kann über ein Budget von bis zu 10 000 EUR pro Jahr verfügt werden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit erhält seit Juni 2017 eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit im Umfang von 5% für diese Aufgabe. Die Stellvertreterin, die zum 01.10.2018 gewählt wurde, erhält seit diesem Zeitpunkt auch eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit um 5%. Für die Chancengleichheitsarbeit wird seit 2015 jährlich ein eigener Etat von jährlich 500€ zugewiesen. Über alle Jahre wurden der Beauftragten für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin 1.000€ im Jahr reserviert.

Der Deputatsnachlass der Ansprechpartnerin für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung beträgt 1 SWS, der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung übernimmt dieses Amt im Rahmen der normalen Tätigkeiten und ohne Freistellung.

Zur Umsetzung der Ziele als familiengerechte Hochschule gibt es eine themenverantwortliche Person. Insgesamt gibt es einen Stellenanteil von 35% für die Servicestelle Familiengerechte Hochschule. Für den Dual Career Service ist in der Personalabteilung ein Stellenanteil von 5% vorgesehen. Daneben gibt es seit Dezember 2021 eine Berufungsmanagerin an der Hochschule Esslingen, die mit einem Stellenanteil von 50 % [mit der aktiven Ansprache von Bewerberinnen und dem Berufungsmanagement Aufgaben für die Gleichstellung übernimmt](#).

3 Chancengleichheitsziele

Abgrenzung wissenschaftliches/nichtwissenschaftliches Personal

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für das wissenschaftliche Personal (§4 LHG), die Beauftragte für Chancengleichheit für das nichtwissenschaftliche Personal an Hochschulen zuständig. Daher ist eine Abgrenzung erforderlich.

Diese Abgrenzung ist nach §44 LHG (Personal) eindeutig, bis auf die Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen (s. Abbildung 1).

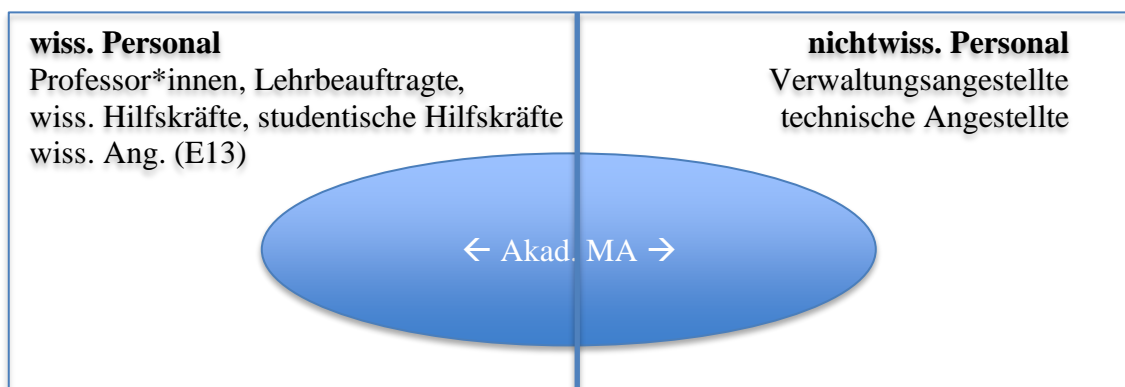


Abbildung 1: Akademische Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal

Es gibt verschiedene Grundlagen für die Abgrenzung zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal und damit insbesondere für die Zuordnung der akademischen Mitarbeiter*innen. Einen Überblick gibt die folgende Tabelle:

Grundlage	Kriterium	Akad. MA im wiss. Personal	Akad. MA im nichtwiss. Personal
LHG § 52 Akademische Mitarbeiter*innen	Tätigkeitsbezeichnung	üben wissenschaftliche Dienstleistungen aus (Aufgaben in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung)	<ul style="list-style-type: none"> technische Angestellte Verwaltungsangestellte
Statistiken für das Statistische Landesamt (Stala) (Definition gemäß MWK-Vorgabe)	Dienststart	Akad. MA im wissenschaftlichen Dienst	Akad. MA im nichtwissenschaftlichen Dienst: Unterscheidung zwischen <ul style="list-style-type: none"> techn. Dienst Verwaltungsdienst
WissZeitVG §6	Befristung	Wissenschaftliche Tätigkeiten <ul style="list-style-type: none"> Hilfstätigkeit (HiWis, §6) Dienstleistungen Wissensch. Arbeiten (ab E13) 	keine
LPVG (Landespersonalvertretungsgesetz)	Zuständigkeit Personalrat (PR)	akad. MA, die selbständig in Forschung und Lehre tätig sind (PR nicht zuständig → E13)	akad. MA, die wiss. Dienstleistungen erbringen (PR bei Einstellung nicht dabei, aber danach zuständig → nicht E13)
Kosten- und Leistungsrechnung	Kostenart	alle akad. MA sind wiss. Personal	keine

Tabelle 3-1: Zuordnung der akademischen Mitarbeiter*innen zum wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Personal

Für die Erstellung des Gleichstellungsplans wird die Zuordnung der akademischen Mitarbeiter*innen zum wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Bereich gemäß den Statistiken, die an das Statistische Landesamt übermittelt werden, also nach Dienststart, verwendet.

3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Ziel der Rückschau ist es, einen Überblick zu gewinnen, welche Bemühungen die Hochschule im vorausgegangenen Planungszeitraum unternommen hat, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen voranzutreiben und welchen Erfolg sie damit erzielt hat.

Durch eine abgestimmte Chancengleichheitsstrategie von Hochschulen und Land soll die chancengerechtere Beteiligung von Frauen und Männern an Hochschulen weiter vorangebracht werden. Das Datenmonitoring sowie die Berichterstattung über implementierte bzw. geplante Maßnahmen an der Hochschule tragen zur Transparenz bei und unterstützen die Hochschulen in der zentralen Leistungsdimension Gleichstellung.

3.1.1 Wissenschaftlicher Bereich

Die HE hat im vergangenen Planungszeitraum eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, die dazu beitragen, den Frauenanteil unter den Professuren, unter den Mitarbeitenden insbesondere in den technisch orientierten Fakultäten und bei den Studierenden insbesondere in den technisch orientierten Studiengängen zu erhöhen und die Chancengleichheit an der Hochschule zu verbessern. Nachfolgenden werden die umgesetzten Maßnahmen tabellarisch aufgeführt:

Themenschwerpunkt	Maßnahmen
ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS BEI PROFESSUREN UND AKADEMISCHEN MITARBEITER*INNEN	<ul style="list-style-type: none">I Erfolgreiches Gleichstellungszukunftskonzept für die Teilnahme am Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder.I Kontinuierliche Begleitung der Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten oder eine Vertreterin oder einen Vertreter.I Regelmäßige Aktualisierung des Berufungsleitfadens, zum Berufungsleitfaden gehören auch Datenbanken, die für die aktive Suche nach Frauen genutzt werden sollen.I Ausschreibungen der Hochschule werden von der Personalabteilung in die Datenbank der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der DHBW (Lakof BW) eingestellt. Über die Datenbank findet auch eine aktive Ansprache von angehenden Professorinnen statt.I Die HE unterstützt Teilzeitprofessuren um Pflege- oder Erziehungsaufgaben mit der Professur zu vereinbaren.
FÖRDERUNG VON QUALIFIZIERTEN NACHWUCHS-WISSENSCHAFTLERINNEN	<ul style="list-style-type: none">I Professorinnen der HE beteiligen sich regelmäßig an den Infoabenden der LaKof BW mit denen Frauen über den Karriereweg zur HAW-Professur informiert werden.I Es findet eine regelmäßige Erinnerung an die Fakultäten, weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen und ggf. über das MPL zu fördern. Von den Lehrbeauftragten, die an der HE über das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm seit 1998 einen Lehrauftrag wahrgenommen haben, wurden schon 20 Frauen auf Professuren berufen.

Themenschwerpunkt	Maßnahmen
	<ul style="list-style-type: none"> I Die Hochschule hat sich erfolgreich am Programm FH-Personal-Konzept beteiligt und dort die spezielle Situation der Lehrbeauftragten ermittelt (zu wenige Frauen, zu wenige promovierte Personen) I Aufruf für Frauen als Lehrbeauftragte an der Hochschule tätig zu werden über die erfolgreiche Teilnahme an der BMBF-Ausschreibung FH-Personal I Erstellung eines Flyers, um mehr Frauen, insbesondere für die technischen Studienfächer als Lehrbeauftragte zu gewinnen. I Der Begleitzyklus Promotion sowie ein Seminar zum Promotionsstart der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW in BaWü (LaKof BW) finden seit Jahren an der HE statt und werden von Professorinnen der HE mit betreut.
<p>ERHÖHUNG DES STUDENTINNENANTEILS IN DEN TECHNISCHEN STUDIENFÄCHERN, FÖRDERUNG VON STUDENTINNEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> I Erfolgreiche Weiterführung des Mentoring Programmes Cross Mentees für alle Studierende mit Fach- und Führungskräften aus der Wirtschaft. Der Studentinnenanteil im Programm liegt leicht über dem Studentinnenanteil an der Hochschule I Angebote zur überfachlichen Qualifizierung von Studierenden durch die Zentrale Studienberatung (Lerntechniken, Rhetorik, Kommunikation, Stressbewältigung, Softskills in Führungspositionen, etc). I Angebote für Schülerinnen: Girls' Day, Girls'-Day-Akademie, Girls' Campus, Kinder-Uni, Technolino, First-Lego-League I Jährliche Vergabe eines von der Firma Bosch gestifteten Preises für hervorragende Bachelorvorprüfungen von Studentinnen im MINT-Bereich. I Die HE ist Verbundkoordinatorin für das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderte Projekt Girls' Digital Camps für die Regionen Stuttgart, Neckar-Alb und Ostwürttemberg I Jährliche Veranstaltung im Rahmen der Frauenwirtschaftstage, mit Role Models aus Industrie, Wirtschaft oder Öffentlichkeit.

Tabelle 3-2: Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich im vergangenen Planungszeitraum

3.1.1.1 Professor*innenschaft

Für die Entwicklung der Professorinnenanteile im vergangenen Planungszeitraum wurde das Ziel gesetzt, dass bei den geplanten Neubesetzungen entsprechend dem Kaskadenmodell mindestens der Studentinnenanteil in der jeweiligen Fakultät erreicht werden kann. Die Ziele waren bis zum Jahr 2022 geplant. Bedingt durch die Neustrukturierung wurden die Zahlen für die Zielerreichung bereits im Wintersemester 2020/21, dem letzten Semester mit der alten Fakultätsstruktur, erhoben.

Tabelle 3-3: Entwicklung Professor*innen 2017-2021 zeigt, dass lediglich die Fakultäten AN, MB und SAGP die Anzahl der Professorinnen erhöhen konnten. Alle anderen Fakultäten stagnieren oder die Anzahl ist gesunken (Fakultät G). Selbst wenn man die Ziele entsprechend der verkürzten Laufzeit anpasst, ergibt sich das gleiche Bild bei der Zielerreichung.

Fakultät	Stand SoSe 2017			Ziel laut Gleichstellungsplan 2018 - 2022	Stand WiSe20 /21			Ziel erreicht
	Alle	Frauen	%		Alle	Frauen	%	
HE	224	48	21,4%	26%	221	51	23,1%	nein
AN	17	4	23,5%	41%	16	5	31,3%	nein
BW	17	3	17,6%	24%	17	3	17,6%	nein
FZ	27	0	0,0%	3%	27	0	0,0%	nein
G	21	5	23,8%	24%	20	4	20,0%	nein
GS	6	0	0,0%	0%	6	0	0,0%	-
GU	16	1	6,3%	12%	15	1	6,7%	nein
IT	18	3	16,7%	19%	22	3	13,6%	nein
MB	23	1	4,3%	7%	26	2	7,7%	ja
ME	27	1	3,7%	7%	19	1	5,3%	nein
SAGP	39	28	71,8%	78%	40	30	75,0%	nein
WI	13	2	15,4%	15%	13	2	15,4%	ja

Tabelle 3-3: Entwicklung Professor*innen 2017-2021

Allerdings konnten sowohl in der Fakultät AN, ME als auch in der Fakultät SAGP noch jeweils ein Ruf an eine Frau ausgesprochen werden, die erst zum Sommersemester 2021, nach der Neustrukturierung der Fakultäten angefangen haben.

3.1.1.2 Gremien und Leitungsfunktionen

In den Leitungsebenen der Hochschule Esslingen (HE) konnten die Ziele der letzten Jahre zum Teil erfüllt werden. Im Rektorat konnten die gesteckten Ziele nicht erreicht werden, weil die Anzahl der Prorektorate von 3 auf 4 erhöht wurde und deshalb das prozentuale Ziel des Frauenanteils nicht erreicht wurde.

Hochschulorgan/ -gremium	Stand: SoSe 2017		Ziel bis 2022	Stand: WiSe 2020/21		Ziel Erreicht?
	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	
Rektorat	4	1 (20%)	2 (40%)	4	2 (33%)	nein
Hochschulrat	5	6 (55%)	6 (55%)	5	6 (55%)	ja
Senat	18	9 (33%)	11 (40%)	21	12 (36%)	ja
Fakultätsvorstand AN	5	2	2	4	2	ja
Fakultätsvorstand BW	3	1	1	2	2	ja
Fakultätsvorstand FZ	6	0	0	5	0	-
Fakultätsvorstand G	3	0	1	2	1	ja
Fakultätsvorstand GS	4	0	0	4	0	-
Fakultätsvorstand GU	3	0	0	3	0	-

Fakultätsvorstand IT	6	0	1	5	1	ja
Fakultätsvorstand MB	6	0	1	5	0	nein
Hochschulorgan/ -gremium	Stand: SoSe 2017		Ziel bis 2022	Stand: WiSe 2020/21		Ziel Erreicht?
	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	
Fakultätsvorstand ME	5	0	0	5	0	ja
Fakultätsvorstand SAGP	3	6	6	3	6	ja
Fakultätsvorstand WI	4	0	1	5	0	nein

Tabelle 3-4: Entwicklung Leitungsgremien 2017-2021

3.1.1.3 Frauen in Förderprogrammen

Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

Die Zahl der über das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm geförderten Frauen hat sich seit dem Sommersemester 2017 deutlich verringert. Ein Grund dafür ist vor allem die verschärften Ausschreibungsbedingungen des Programms, wonach für die HE nur noch promovierte Frauen in das Programm aufgenommen werden können. So befanden sich im Berichtszeitraum bis zum Wintersemester 2020/2021 an der HE im Durchschnitt lediglich 4 Frauen pro Semester im Programm. Im Sommersemester 2021 konnte die Anzahl wieder auf 6 gesteigert werden. Trotzdem begreift die Hochschule das Lehrauftragsprogramm als Chance, um Frauen Einblick in die Hochschullehre zu geben und sie für die anstehenden Besetzungen von Professuren zur Bewerbung aufzufordern. Zum Wintersemester 2021/2022 wurden erneut zwei Professorinnen aus dem Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm der HE auch an die HE berufen, eine weitere Lehrbeauftragte aus dem Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm der HE wurde an eine nahegelegene Hochschule berufen.

Grundsätzlich konnte die Hochschule den Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten wieder etwas steigern (vgl. Tabelle 3-4), hier sind unter HE nicht nur die Lehrbeauftragten der Fakultäten, sondern auch des akademischen Auslandsamtes oder des International Office oder der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen zusammengefasst.

Fakultät	Jahr	Vergebene Lehraufträge insgesamt				Über MPL geförderte Lehraufträge
		m	w	Gesamt	Anteil Frauen	absolut
HE	2016	695	238	933	25,5%	22
	2017	721	258	979	26,4%	14
	2018	751	262	1013	25,9%	8
	2019	739	285	1024	27,8%	7
	2020	708	267	975	27,4%	8
	2021 ¹	343	132	475	27,8%	6
AN	2016	34	15	49	30,6%	
	2017	34	12	46	26,1%	

¹ Für das Jahr 2021 war zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichtes lediglich das Sommersemester 2021 erfasst.

Fakultät	Jahr	Vergebene Lehraufträge insgesamt				Über MPL geförderte Lehraufträge
		m	w	Gesamt	Anteil Frauen	absolut
	2018	33	10	43	23,3%	
	2019	15	9	24	37,5%	1
	2020	13	8	21	38,1%	2
NG	2021 ²	20	11	31	35,5%	2
BW	2016	67	15	82	18,3%	
	2017	58	13	71	18,3%	
	2018	70	16	86	18,6%	
	2019	76	17	93	18,3%	1
	2020	69	16	85	18,8%	2
FZ	2016	113		113	0 %	
	2017	107	3	110	2,7%	
	2018	114	5	119	4,2%	
	2019	105	3	108	2,8%	
	2020	107	3	110	2,7%	
MT	2021 ³	81	3	84	3,6%	
G	2016	37	13	50	26,0%	1
	2017	33	8	41	19,5%	
	2018	36	8	44	18,2%	
	2019	37	9	46	19,6%	1
	2020	38	9	47	19,1%	0
GS	2016	34	15	49	30,6%	
	2017	47	11	58	19,0%	
	2018	41	11	52	21,2%	
	2019	43	9	52	17,3%	
	2020	35	8	43	18,6%	
GU	2016	32	5	37	13,5%	
	2017	33	6	39	15,4%	
	2018	36	8	44	18,2%	
	2019	29	11	40	27,5%	
	2020	30	9	39	23,1%	
IT	2016	100	10	110	9,1%	
	2017	121	12	133	9,0%	
	2018	133	15	148	10,1%	
	2019	139	16	155	10,3%	
	2020	139	18	157	11,5%	

² Im Jahr 2021 wurde die Fakultät AN mit der Fakultät GU zur Fakultät NG zusammengelegt.

³ Im Jahr 2021 wurden Teile der Fakultät ME und der Fakultät GS mit der Fakultät FZ zur Fakultät MT zusammengelegt.

Fakultät	Jahr	Vergebene Lehraufträge insgesamt				Über MPL geförderte Lehraufträge
		m	w	Gesamt	Anteil Frauen	absolut
	2021	63	8	71	11,3%	
MB	2016	59	9	68	13,2%	
	2017	56	8	64	12,5%	
	2018	58	7	65	10,8%	
	2019	59	7	66	10,6%	
	2020	47	5	52	9,6%	
MS	2021 ⁴	47	3	50	6,0%	
ME	2016	127	16	143	11,2%	
	2017	123	13	136	9,6%	
	2018	123	10	133	7,5%	
	2019	132	12	144	8,3%	
	2020	141	13	154	8,4%	
SAGP	2016	67	130	197	66,0%	4
	2017	74	124	198	62,6%	3
	2018	75	121	196	61,7%	4
	2019	74	135	209	64,6%	1
	2020	58	128	186	68,8%	4
SP ⁵	2021	31	63	94	67,0%	3
WI	2016	25	10	35	28,6%	
	2017	20	9	29	31,0%	1
	2018	19	9	28	32,1%	
	2019	17	10	27	37,0%	1
	2020	19	4	23	17,4%	
WT	2021 ⁶	67	15	82	18,3%	1

Tabelle 3-5: Lehrbeauftragte im Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

Professorinnenprogramm III

Die Hochschule hat sich erfolgreich auch auf die dritte Stufe des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder beworben. Leider ist es ihr nicht gelungen, im vorgeschriebenen Zeitraum von Januar 2018 bis Dezember 2019 eine Professorin zu berufen, die die Anforderungen des Programms erfüllt hat. So wurden in diesem Zeitraum zwar neue Kolleginnen berufen, eine davon war allerdings schon an einer anderen Hochschule Professorin und eine zweite Kollegin wurde über das Programm zur Akademisierung der Gesundheitsfachberufe in ihren ersten Jahren finanziert. Daneben wurden noch zwei Kolleginnen berufen, deren Professur aber schon vor Januar 2018 ausgeschrieben war.

⁴ Im Jahr 2021 wurden Teile der Fakultät ME und der Fakultät GS mit der Fakultät MB zur Fakultät MS zusammengelegt.

⁵ Im Jahr 2021 wurde die Fakultät SAGP in SP umbenannt.

⁶ Im Jahr 2021 wurden die Fakultäten BW und WI mit Teilen der Fakultäten ME und GS zur Fakultät WT zusammengelegt.

3.1.1.4 Studierende

In allen Studiengängen wurde im vergangenen Planungszeitraum grundsätzlich ein Frauen- und Männeranteil zwischen 40 % und 60 % angestrebt. Zur Erreichung dieser Anteile wurden konkrete prozentuale Zielvorgaben gewählt, die sich am Anteil der durchschnittlichen Frauenanteile in Studienbereichen mit dem entsprechenden Fächerschlüssel an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg orientiert haben. In Studiengängen, bei denen der Anteil schon im angestrebten Zielkorridor zwischen 40 % und 60 % lag oder die HE näher am Zielkorridor als der Referenzwert war, sollte versucht werden, den Frauenanteil zu halten.

Die Fakultäten in der folgenden Tabelle entsprechen der Struktur bis Wintersemester 2020/2021. Die aktuellen Studierendenzahlen sind aus dem Sommersemester 2021, die Studiengänge werden in ihren neuen Fakultäten fortgeführt.

Studierende Fakultät (bis WiSe 20/21)	Stand SoSe 2017			Zielvereinbarung laut Gleichstellungs- plan 2018 bis 2022	Stand SoSe 2021			Ziel erreicht ?
	Alle	Frauen	%		Alle	Frauen	%	
Bachelor-Studiengänge								
AN								
Biotechnologie	130	87	67%	67%	129	88	68%	ja
Chemieingenieurwesen	210	86	41%	41%	136	63	46%	ja
BW								
Int. Technische Betriebswirtschaft	287	128	45%	45%	284	106	37%	nein
Technische Betriebswirtschaft/ Automobilindustrie	259	77	30%	30%	283	62	22%	nein
FZ								
Fahrzeugtechnik	698	54	8%	9%	520	38	7%	nein
G⁷								
Elektrotechnik- Informationstechnik- Pädagogik	10	2	20%	15%	11	3	27%	ja
Fahrzeugtechnik- Maschinenbau-Pädagogik	17	2	12%	9%	12	3	25%	ja
Informationstechnik- Elektrotechnik-Pädagogik	8	1	13%	15%	4	0	0%	nein
Maschinenbau- Automatisierungs- technik-Pädagogik	17	4	24%	16%	7	2	29%	ja

⁷ Für die Studiengänge der Ingenieurpädagogik wurden keine separaten Ziele aufgeführt; es galten die Ziele für die jeweiligen Schwerpunktfächer, über die auch die Zulassung erfolgt.

Studierende				Zielvereinbarung				Ziel erreicht ?
Fakultät (bis WiSe 20/21)	Stand SoSe 2017			laut Gleichstellungs- plan 2018 bis 2022	Stand SoSe 2021			
Versorgungstechnik- Maschinenbau-Pädagogik	8	3	38%	21%	8	3	38%	ja
GU								
Gebäude-, Energie-, Umwelttechnik	388	79	20%	21%	269	54	20%	nein
IT								
Technische Informatik	225	19	8%	15%	234	16	7%	nein
Softwaretechnik/Medien- informatik	257	30	12%	16%	298	47	16%	ja
Wirtschaftsinformatik	241	60	25%	25%	300	69	23%	nein
MB								
Maschinenbau	644	65	10%	16%	534	61	11%	nein
ME								
Elektrotechnik	298	25	8%	11%	220	29	13%	ja
Automatisierungs-technik und Produktionsinformatik ⁸	242	23	10%	11%	190	19	10%	nein
Mechatronik Plus	41	4	10%	kein Ziel	29	4	14%	-
Mechatronik	63	7	11%	14%	126	8	6%	nein
SAGP								
Bildung u. Erziehung in der Kindheit	102	93	91%	85%	35	30	86%	nein
Soziale Arbeit	622	525	84%	82%	696	572	82%	ja
Pflegemanagement	77	54	70%	70%	64	40	63%	ja
Pflegepädagogik	104	84	81%	79%	87	71	82%	nein
WI								
Wirtschaftsingenieur- wesen	410	108	26%	26%	455	116	25%	nein

Tabelle 3-6: Studierende in den Bachelor-Studiengängen der HE 2017 – 2020

Zielwerte für den Prozentsatz an Frauen unter den Absolvent*innen der Hochschule wurden im letzten Gleichstellungsplan nicht formuliert. Es werden hier die Zahlen aus dem letzten Gleichstellungsplan aufgegriffen und aktuellen Zahlen gegenübergestellt:

⁸ Bis SoSe 2020 nur Automatisierungstechnik

Absolvent*innen	Absolvent*innen 2016 ⁹			Absolvent*innen 2020 ¹⁰		
	Bachelor-Studiengänge	Alle	Frauen	%	Alle	Frauen
AN						
Biotechnologie	27	14	52%	23	20	87%
Chemieingenieurwesen	33	13	39%	19	7	37%
BW						
Int. Technische Betriebswirtschaft	56	33	59%	59	34	58%
Technische Betriebswirtschaft/ Automobilindustrie	8	1	13%	56	15	27%
FZ						
Fahrzeugsysteme				9	0	0%
Fahrzeugtechnik	146	7	5%	105	3	3%
GU						
Gebäude-, Energie-, Umwelttechnik	74	16	22%	52	12	23%
IT						
Technische Informatik	32	4	13%	26	3	12%
Softwaretechnik/Medieninformatik	34	2	6%	30	2	7%
Wirtschaftsinformatik	13	2	15%	36	8	22%
ME						
Elektrotechnik	68	8	12%	72	6	8%
Automatisierungstechnik	59	2	3%	33	4	12%
Mechatronik ¹¹	14	1	7%	12	1	8%
MB						
Maschinenbau	77	9	12%	120	9	8%
SAGP						
Bildung u. Erziehung in der Kindheit	16	16	100%	26	24	92%
Soziale Arbeit	154	134	87%	113	101	89%
Pflege/Pflegemanagement	22	18	82%	21	15	71%
Pflegepädagogik	24	19	79%	31	27	87%

⁹ Sommersemester 2016 und Wintersemester 2016/2017

¹⁰ Sommersemester 2020 und Wintersemester 2021

¹¹ Inklusive der Absolvent*innen des Studiengangs "Mechatronik/Feinwerktechnik". Dieser wurde zum WiSe 2017/18 in "Mechatronik" umbenannt.

WI						
Wirtschaftsingenieurwesen	94	26	28%	67	22	33%

Tabelle 3-7: Absolvent*innen der HE 2016 und 2021

Der Frauenanteil unter den Absolvent*innen schwankt stärker als die Studierendenzahlen, die Schwankungen sind dabei auf zum Teil sehr kleine absolute Zahlen zurückzuführen.

3.1.2 Kennzahlen für das wissenschaftliche Personal

Bisher wurden im Ergänzungsplan nach § 5 ff. Chancengleichheitsgesetz der HE nur zwei Bereiche (der technische und der nicht-technisch Bereich) bzw. drei Dienstgrade (mittlerer, gehobener, höherer Dienst) betrachtet. Zudem wurde nicht zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal ohne Professor*innen unterschieden.

In Zukunft soll nach Vorgabe des Ministeriums zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal differenziert werden. Beim wissenschaftlichen Personal handelt es sich zum allergrößten Teil um Mitarbeitende, die Drittmittel finanziert auf (Forschungs-)Projekten arbeiten oder eine Qualifizierungsstelle aus Forschungsmitteln der jeweiligen Professor*innen starten. Die wenigen unbefristeten Stellen (2 Frauen und 3 Männer) verrichten Daueraufgaben im Referat für Forschung und Transfer, in der wissenschaftlichen Betreuung von Studierenden oder im International Centre.

Laufbahn	Teilzeit						Vollzeit		
	Gesamt		Frauen		Frauen in %		Gesamt	Frauen	Frauen in %
	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl (=VZÄ)	Anzahl (=VZÄ)	
Wissenschaftl. Mitarbeitende	39	20,18	17	9,11	44%	45%	41	15	37%
Rektorat									
E13							3	3	100%
Referat für Forschung und Transfer									
E13	1	0,8	1	0,8	100%	100%	1	1	100%
KEIM (Kompetenzzentrum für energetische und informationstechnische Mobilitätsschnittstellen)									
E14	1	0,2	0	0	0	0			
E10	1	0,8	0	0	0	0			
INEM (Institut für nachhaltige Energietechnik und Mobilität)									
E13	3	1,3	1	0,6	33,3%	46,15%	3	1	33,3%
Fakultät IT (Informatik und Informationstechnik)									
E13	6	2,2	1	0,5	16,7%	22,73%	3	0	0
Fakultät MS (Maschinen und Systeme)									
E13	3	1,37	0	0	0	0	13	2	15,4%
E10	0	0	0	0	0%	0%	1	0	0
Fakultät MT (Mobilität und Technik)									
E13	1	0,6	0	0	0	0	8	1	12,5%
Fakultät NG (Angewandte Naturwissenschaft, Gebäude, Energie und Umwelttechnik)									

E13	3	1,25	1	0,25	33,3%	25,0%	4	3	75,0%
Fakultät SABP (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege)									
E13	17	9,81	12	6,46	70,6%	65,9%	4	3	75,0%
Fakultät WT (Wirtschaft und Technik)									
E13	2	1,45	0	0	0	0			
ZWE SG (Zentrale wissenschaftliche Einrichtung Studieneingangsphase und Grundstudium)									
E13	1	0,50	1	0,50	100%	100%	1	0	0

Tabelle 3-8: Wissenschaftliches Personal an der HE, Stand Dez.2021

Der Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal ist verglichen mit dem Frauenanteil unter den Studierenden sehr hoch. Die Hochschule sieht sich hier sehr gut aufgestellt und möchte einen Teil des wissenschaftlichen Personal auch langfristig binden oder für Professuren weiter qualifizieren. Hierzu hat sie verschiedene Maßnahmen entwickelt, die unter Abschnitt 4.2 aufgeführt werden.

3.1.3 Kennzahlen für das nichtwissenschaftliche Personal

Für das nichtwissenschaftliche Personal sollen die drei Bereiche Verwaltung, Bibliothek und Technisches Personal analysiert werden. Alle Bereiche werden zudem nach Dienstgraden und Entgeltgruppe sowie nach Beamten und Beschäftigten unterteilt. Des Weiteren werden die Merkmale Leitungsaufgaben, Teilzeit- und Vollzeitkräfte, Beurlaubungen sowie Azubis betrachtet. Zudem wurden auch eine Auswertung nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten durchgeführt.

Besoldungs-/ Entgeltgruppe		Aktueller Planungszeitraum																										
		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	A16	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A15	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A13	3	2	67%	2	2	100%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	2	1	50%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		4	3	75%	3	3	100%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	3	2	67%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																												
Beschäftigte	15	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	13	8	6		6	6	100%	0	0	0%	2	0	0%	0	0	0%	5	3	60%	3	3	100%	0	0	0%	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte	-																											
Besch. h. Dienst gesamt		9	7	78%	7	7	100%	0	0	0%	2	0	0%	0	0	0%	6	4	67%	3	3	100%	0	0	0%	0	0	0%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																												
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		13	10	77%	10	10	100%	0	0	0%	3	0	0%	0	0	0%	9	6	67%	4	4	100%	0	0	0%	0	0	0%

Besoldungs-/ Entgeltgruppe		Aktueller Planungszeitraum																							
		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 %
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte	A12	2	1	50%	2	1	50%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	2	1%	1%	0	0	0%	0	0	0%
	A11	3	2	67%	3	2	67%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0%	0%	2	2	2%	0	0	0%
	A10	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A9	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	0%	0	0	0%	0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		5	3	60%	5	3	60%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	3	1%	0%	2	2	100%	0	0	0%
Beschäftigte	12																								
	11	53	24	45%	12	12	100%	0	0	0%	41	12	29%	0	0	0%	37	12	32%	16	12	75%	1	1	100%
	10	39	21	54%	20	16	80%	0	0	0%	19	5	26%	0	0	0%	27	10	37%	12	11	92%	3	3	100%
	9b	16	14	88%	15	15	100%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	6	4	67%	10	10	100%	2	2	100%
	9a	25	2	8%	2	2	100%	0	0	0%	23	0	0%	0	0	0%	23	2	9%	2	0	0%	1	0	0%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		133	61	46%	49	45	92%	0	0	0%	84	17	20%	0	0	0%	93	28	30%	40	33	83%	7	6	86%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		138	64	46%	54	48	89%	0	0	0%	84	17	20%	0	0	0%	96	28	29%	42	35	83%	7	6	86%

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Aktueller Planungszeitraum																								
	Personal Gesamt			Verwaltungs- personal			Bibliotheks- personal			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 %	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte	A8	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A7	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Beamt. m. Dienst gesamt		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Beschäftigte	8	6	5	100%	5	5	100%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	5	4	80%	1	1	100%	1	1	100%
	7	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
	6	34	34	100%	34	34	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	14	14	100%	20	20	100%	2	2	100%
	5	12	6	50%	7	7	100%	0	0	0%	5	0	0%	0	0	0%	6	2	33%	6	4	67%	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		53	45	85%	46	46	100%	0	0	0%	7	0	0%	0	0	0%	25	20	80%	28	25	89%	3	3	100%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		53	45	85%	46	46	100%	0	0	0%	7	0	0%	0	0	0%	25	20	80%	28	25	89%	3	3	100%
Auszubildende																									
Auszubildende Beamte		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		7	6	86%	6	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	7	0	1%	0	0	0%	0	0	0%
Auszubildende gesamt		7	6	86%	6	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	7	0	1%	0	0	0%	0	0	0%
INSGESAMT		211	125	59%	116	104	90%	0	0	0%	95	17	18%	0	0	0%	137	54	39%	74	64	86%	10	9	90%

Tabelle 3-9: Beschäftigungsstruktur der einzelnen Berufsgruppen (gem. §6 Abs. 1 Nr. 1 Chancengleichheitsgesetz)

Beschäftigungsentwicklung insgesamt – Die Frauenquote steigt wieder deutlich an

Die aktuelle Beschäftigungsstruktur von unbefristeten und befristeten Personen sieht zum Stand 30.06.2021 wie folgt aus:

Besoldung/ Entgeltgr.	Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst			Höherer Dienst			
Kategorie	Alle	Frauen	Frauen in %	Alle	Frauen	Frauen in %	Alle	Frauen	Frauen in %	Σ
Beschäftigte	65	50	31%	279	127	18%	21	12	78%	365
Beamte				8	5	63%	2	2	100%	10

Tabelle 3-10: Alle beschäftigten Personen (ohne 7 Auszubildende) nach Laufbahngruppen mit Frauenquote

Zum Stichtag 30.06.2021 zählten 375 Personen zum nichtwissenschaftlichen Personal. Somit ist die Anzahl im Vergleich zum vorangegangenen Plan (391) um 16 Köpfe gesunken.

Die Frauenquote insgesamt lag laut dem vorangegangenen Gleichstellungsplan im Jahr

- I 2009 bei 56%
- I 2014 bei 50%
- I 2016 bei 48,6%

Das Ziel, die Frauenquote bei mind. 50% zu halten, konnte damals nicht erfüllt werden.

Aktuell sind 375 Personen an der Hochschule beschäftigt, wovon 197 Personen Frauen sind, die Frauenquote liegt also bei 52,5%, sodass das damalige Ziel nun erfüllt werden konnte.

Unbefristete und befristete Beschäftigungsverhältnisse – Zunahme von unbefristeten Beschäftigungen

Die o.g. 375 Personen zzgl. weiterer 7 Auszubildender im nichtwissenschaftlichen Bereich gliedern sich nun wie folgt in Personen mit befristeten bzw. unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen auf. In dieser Tabelle wird auch die Entgeltgruppe ausgewiesen, um die Bereiche der Unterrepräsentanz von Frauen zu identifizieren.

Laufbahn	Befristungen							Gesamt- ergebnis
	befristet			unbefristet				
Kategorie								
Besoldung/ Entgeltgr.	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Beschäftigte	143	68	48%	222	121	55%	365	
Höherer Dienst	12	5	42%	7	7	100%	19	
E14				1	1	100%		
E13	12	5	42%	6	6	100%		
Gehobener Dienst	120	58	48%	161	69	43%	281	
E13	0	0	0%	2	0	0%		
E12	4	2	50%	23	6	26%		
E11	11	8	73%	53	24	45%		
E10	69	22	32%	40	21	53%		
E9b	27	22	81%	17	15	88%		
E9a	9	4	44%	26	3	12%		

Laufbahn Kategorie	Befristungen						Gesamtergebnis
	befristet			unbefristet			
Besoldung/ Entgeltgr.	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Mittlerer Dienst	11	5	45%	54	45	83%	65
E8				6	5	100%	
E7	2	0	0%	2	0	0%	
E6	4	4	100%	34	34	100%	
E5	5	1	20%	12	6	50%	
Beamte				10	7	63%	10
Auszubildende	7	6	86%				7
Gesamtergebnis	150	74	49%	232	196	84%	382

Tabelle 3-11: Nichtwissenschaftliches Personal nach un-/befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Frauenquote

Laut dem vorangegangenen Gleichstellungsplan stiegen die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse allgemein von 207 auf 221 im Jahr 2016 an, wobei der Frauenanteil bei 55% lag. Diese steigende Tendenz an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen setzt sich nun deutlich fort, so dass die Anzahl derzeit bei 232 liegt. Hierbei ist auffällig, dass der Frauenanteil noch deutlicher gestiegen ist und nun bei 84% liegt.

In Bezug auf die befristet beschäftigten Frauen lässt sich anhand des vorangegangenen Planes folgende Tendenz erkennen:

- l Im Jahr 2014 waren 181 Personen befristet beschäftigt; davon 44% Frauen.
- l Im Jahr 2016 waren 170 Personen befristet beschäftigt; davon 40% Frauen.
- l Im Jahr 2021 sind 150 Personen befristet beschäftigt; davon 49% Frauen.

Beschäftigungsumfang (Voll-/Teilzeit) des unbefristeten Personals– Teilzeitquote bei 35%

Die Vorlage des Ministeriums weist lediglich für den Bereich des unbefristeten Personals die Aufgliederung nach Voll-/Teilzeit auf. Dementsprechend wird hier auch nur dieser Kreis von 232 Personen beleuchtet.

	Teilzeit			Vollzeit		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst	3	3	100%	8	6	75%
Beamte				2	2	100%
Beschäftigte	3	3	100%	6	4	67%
Gehobener Dienst	50	41	82%	117	33	28%
Beamte	3	3	100%	5	2	40%
Beschäftigte	47	38	81%	112	31	28%
Mittlerer Dienst	29	25	86%	25	20	80%
Beschäftigte	29	25	86%	25	20	80%
Gesamtergebnis	82	69	84%	150	59	39%

Tabelle 3-12: Teilzeitquote des nicht-wissenschaftlichen unbefristet beschäftigten Personals

Insgesamt arbeiten von den 232 unbefristet beschäftigten Personen des nichtwissenschaftlichen Bereichs 82 in Teilzeit. Dies entspricht einer Teilzeitquote von 35%. Damit stellen die Teilzeitbeschäftigten die Minderheit dar.

Insgesamt sind 84% der in Teilzeit Tätigen Frauen.

Da in den vorangegangenen Jahren mit den Zahlen sowohl des unbefristet aber auch des befristeten Personals gerechnet wurde, hinkt ein Vergleich des Zahlenmaterials mit den Vorjahren. Dennoch soll erwähnt werden, dass im vorangegangenen Plan die Teilzeitquote bei 43% lag und damit höher war. Der Prozentsatz der Frauen in Teilzeit war damals 59%. Der Anteil der in Vollzeit tätigen Frauen stieg von 35% auf 39% an.

Beurlaubte Beschäftigte – primär sind Frauen beurlaubt

Auch in dieser Hinsicht lässt das MWK in seiner Vorlage nur die Daten der unbefristet Beschäftigten beleuchten. Die derzeit Beurlaubten verteilen sich wie folgt:

Beurlaubte	Gesamt	Frauen	Frauen in %
E11	1	1	100%
E10	3	3	100%
E9b	2	2	100%
E9a	1	0	0%
E8	1	1	100%
E6	2	2	100%
Gesamtergebnis	10	9	90%

Tabelle 3-13: Beurlaubte unbefristete Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich

Die Zahl der Beurlaubungen ist von 6 im Jahr 2016 auf nunmehr 10 angestiegen, darunter 1 Mann.

Leitungsaufgaben – Anstieg der Leitungspositionen im Rahmen der Neustruktur

Im vergangenen Plan waren 11 Personen mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion ausgewiesen. Nun hat sich das Organigramm des Rektorats geändert. Insbesondere wurden Referate in den Abteilungen etabliert, die von Referatsleitungen geführt werden. Ferner wurden bisherige Referate als neue Abteilungen ausgegründet. Dies führte zu einem Anstieg der Personen mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion. Diese Personen, die dem nichtwissenschaftlichen Personal angehören, verteilen sich auf die Personalkategorien, Laufbahnen bzw. Entgeltgruppen wie folgt:

Kategorie	Bibliotheksdienst			Verwaltungsdienst			Technischer Dienst			Gesamtergebnis
	Alle	Frauen	Frauen in %	Alle	Frauen	Frauen in %	Alle	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst				5	5	100%				5
Beamte										
A14				1	1	100%				
W3				1	1	100%				
Beschäftigte										
E13				2	2	100%				
E14				1	1	100%				

Kategorie	Bibliotheksdienst			Verwaltungsdienst			Technischer Dienst			Gesamt- ergebnis
	Besoldung/ Entgeltgr.	Alle	Frauen	Frauen in %	Alle	Frauen	Frauen in %	Alle	Frauen	
Gehobener Dienst	1	1	100%	6	3	50%	8	2	25%	15
Beamte										
A11				1	0	0%				
A12				2	1	50%				
A13				2	2	100%	1	0	0%	
Beschäftigte										
E10	1	1	100%	1	0	0%	2	0	0%	
E11							2	0	0%	
E12							2	2	100%	
E13							2	0	0%	
Mittlerer Dienst				1	1	100%				1
Beschäftigte										
E8				1	1	100%				
Gesamt- ergebnis	1	1	100%	12	9	75%	8	2	59%	21

Tabelle 3-14: Personen mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion

Insgesamt bekleiden aktuell 21 Personen des nichtwissenschaftlichen Bereichs eine Führungsposition. Allerdings sind derzeit 7 Vorgesetzten-/Leitungsfunktionen vakant. Die Verteilung der Männer und Frauen auf die Dienstarten ist wie folgt:

Von den 13 Leitungspositionen im Bibliotheks-/Verwaltungsdienst sind 10 mit Frauen besetzt und 2 mit Männern. Von den 8 Leitungspositionen im Technischen Bereich sind 2 mit Frauen besetzt und 6 mit Männern.

Auffallend ist die Verteilung auf die Laufbahngruppen:

Während 100% der Leitungspositionen im höheren und mittleren Dienst mit Frauen besetzt sind, gibt es lediglich im gehobenen Dienst eine Durchmischung. Von den 15 Leitungspositionen sind 6 mit Frauen besetzt, was 40% ausmacht.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Stufenlaufzeitverkürzungen

In den Jahren 2018 bis zum heutigen Stand im Jahr 2021 wurden folgende Höhergruppierung von Beschäftigten, Beförderungen von Beamten und Stufenlaufzeitverkürzungen bei Beschäftigten vorgenommen:

Höhergruppierungen	2018	2019	2020	2021	Summe
Gesamt	9	11	9	1	30
Frauen	4	7	7	0	18
Männer	5	4	2	1	12
Beförderungen	2018	2019	2020	2021	Summe
Gesamt	2	3	1	0	6
Frauen	2	2	0	0	4
Männer	0	1	1	0	2
Stufenlaufzeitverkürzungen	2018	2019	2020	2021	Summe
Gesamt	6	10	7	7	30
Frauen	3	5	4	5	17
Männer	3	5	3	2	13

Tabelle 3-15: Höhergruppierungen, Beförderungen, Stufenlaufzeitverkürzungen im nichtwissenschaftlichen Bereich

Es wurden in den vergangenen 4 Jahren 30 Höhergruppierungen vorgenommen, wobei lediglich im aktuellen Jahr 2021 nur 1 Höhergruppierung stattfand. Insgesamt wurden mehr Frauen befördert als Männer. An sich ist diese Anzahl ein starker Rückgang, da in den Jahren 2013 bis 2016 insgesamt 55 Höhergruppierungen vorgenommen wurden.

Ferner wurden in den vergangenen 4 Jahren 6 Beförderungen von Beamt*innen vollzogen. Im Vergleich zu den Jahren 2013 bis 2016, in denen 7 Personen befördert wurden, sind die Zahlen gleichbleibend. Während in den Jahren 2013 bis 2016 von den 7 Personen 6 Frauen und 1 Mann befördert wurde, ist im aktuellen Berichtszeitraum die Verteilung mit 4 Frauen und 2 Männern ausgeglichener.

In den Jahren 2018 bis 2021 wurde in 30 Fällen die Stufenlaufzeit verkürzt. Von diesem Instrument der leistungsorientierten Bezahlung profitierten 17 Frauen und 13 Männer.

Dies ist eine deutliche Steigerung zu den Jahren 2014 bis 2017, in denen lediglich 16-mal die Stufenlaufzeit verkürzt wurde. Aber auch damals wurden bereits mehrheitlich Frauen bedacht. Nur 6 Männer wurden als Leistungsträger benannt.

Bewerbungsverfahren

Aus datenschutzrechtlichen Gründen liegen aktuell nur noch die Zahlen ab dem Jahr 2019 vor.

2019				
	Anzahl der Verfahren	Bewerbungen insgesamt	Bewerbung von Frauen	Bewerbung von Frauen in %
Technischer Dienst	48	257	53	21%
Verwaltungsdienst	57	934	591	63%
Bibliotheksdienst	3	40	30	75%
Gesamt	108	1.231	674	55%

Tabelle 3-16: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2019

2020				
	Anzahl der Verfahren	Bewerbungen insgesamt	Bewerbung von Frauen	Bewerbung von Frauen in %
Technischer Dienst	67	283	61	22%
Verwaltungsdienst	55	621	411	66%
Bibliotheksdienst	2	27	23	85%
Gesamt	124	931	495	53%

Tabelle 3-17: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2020

2021 (bis 25.11.)				
	Anzahl der Verfahren	Bewerbungen insgesamt	Bewerbung von Frauen	Bewerbung von Frauen in %
Technischer Dienst	35	163	30	18%
Verwaltungsdienst	21	243	177	73%
Bibliotheksdienst	2	24	17	71%
Gesamt	58	430	224	52%

Tabelle 3-18: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2021 bis zum 25.11.2021

Während in den Jahren des vorangegangenen Berichts durchschnittlich 155 Bewerbungsverfahren liefen, ist ggfs. pandemiebedingt die Anzahl der Verfahren in den Jahren ab 2019 zurückgegangen. Bei der Betrachtung der Dienstart ist allerdings festzustellen, dass die Verfahren im Technischen Dienst und im Verwaltungsdienst fast ausgewogen sind mit lediglich einer geringen Zahl an mehr Verfahren zu Gunsten des Technischen Dienstes. Die Verfahren im Bibliotheksdienst sind verschwindend gering. Über die Jahre hinweg ist festzustellen, dass die Anzahl der Bewerbungen von Männern im Technischen Dienst gleichbleibend dominieren, und lediglich ca. 20% der Bewerbungen von Frauen sind. Im Gegenzug überwiegen die Anzahl der Bewerbungen von Frauen im Verwaltungsdienst bzw. Bibliotheksdienst mit 60% bis 80%. Allerdings ist dienstartübergreifend eine fast ausgewogene Balance von um die 50% gegeben.

Personalinformationssystem: Anzahl der befristeten Verträge und Entfristungen

Im Rahmen des ersten Hochschulfinanzierungsvertrages wurde ein Personalinformationssystem etabliert, im Zuge dessen das MWK über die die Anzahl der befristet Beschäftigten zum Stichtag 01.12. informiert wird, sowie über die Entfristungen im Laufe eines jeden Jahres. Folgende Zahlen wurden an das MWK geliefert:

Hauptberuflich nicht wissenschaftlich Beschäftigte	Anzahl der bestehenden oder neu abgeschlossenen befristeten Verträge			Übernahme aus befristeten Arbeitsverhältnissen in dauerhafte Beschäftigungen		
	Insg.	Frauen	Männer	Insg.	Frauen	Männer
2018	112	58	54	6	5	1
2019	135	67	68	9	6	3
2020	152	74	78	5	3	2

Tabelle 3-19: Befristungen und Entfristungen

Im Laufe der Jahre stieg die Anzahl der befristeten Verträge stetig an. So waren im Jahr 2020 schließlich 152 Personen befristet beschäftigt. Hierbei ist die Anzahl der Frauen und Männer, die befristet beschäftigt sind, grob ausgeglichen.

In diesen 3 Jahren wurden 20 Personen entfristet. Hierbei ist festzustellen, dass die Entfristungen mehrheitlich Frauen betreffen.

3.1.4 Maßnahmen 2018-2021 des nichtwissenschaftlichen Bereichs

Frauenvollversammlungen

In den Jahren 2018, 2019 und 2021 organisierte die BfC Frauenvollversammlungen mit den Zielen der Vernetzung, der Bereitstellung von Information und Weiterbildung, sowie der Bedarfsidentifizierung der weiblichen Bediensteten. Die Veranstaltungen wurden besonders positiv angenommen, wenn externe Referentinnen vortragen haben sowie im Onlineformat, da diese mit geringerem Zeitaufwand verbunden sind und die Teilnahme auch im Homeoffice ermöglicht.

Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Gemäß § 12 Abs. 1 ChancenG wurde ein Fort- und Weiterbildungsprogramm in Zusammenarbeit mit dem Referat für Personalentwicklung konzipiert. So wurde von der BfC anhand der o.g. Bedarfsanalyse Fortbildungsthemen identifiziert und entsprechende Referentinnen ausgesucht. Das Referat Personalentwicklung hat sodann die Veranstaltung organisiert und die Kosten übernommen. Grundsätzlich ist 1 Veranstaltung pro Semester vorgesehen. Themen waren u.a. Präventivtechniken für Stressmuster und Überforderungsansprüche, Selbstcoaching und soziale Verhaltensmuster erkennen, wirkungsvolle Frauensprache und Kommunikationsstile, Selbstführungskompetenzen. Die Veranstaltungen wurden sehr rege angenommen und erhielten äußerst positive Bewertungen durch die Teilnehmerinnen.

Einführung einer Sprechstunde der BfC

Es wurde monatlich eine feste Sprechstunde etabliert und weitere Sprechstunden nach Vereinbarung angeboten mit dem Ziel der Vertretung und Beratung des nichtwissenschaftlichen Personals in allen Gleichstellungsfragen.

Internet und Intranetauftritt

Im Zuge des Internet-Relaunches der HE wurde mit Unterstützung des Referats Kommunikation eine gesonderte Seite für das Themenfeld *Gleichstellung und Chancengleichheit* vorgesehen. Entsprechend wurde eine Intranetseite für das bestehende Personal aufgesetzt. Ein Ziel war es, somit mehr Sichtbarkeit und Wirksamkeit zu erlangen. Durch diese Präsenz bestand die Absicht, Frauen in der Verwaltung gezielter im beruflichen Vorankommen zu fördern, sowie insbesondere Frauen in Führungspositionen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf unterstützen zu können.

Versendung von Rundmails durch die BfC

Eine weitere Maßnahme, die Sichtbarkeit der Arbeit der BfC zu erhöhen, war die Versendung von Rundmails. Damit gelang die Akzentuierung und Fokussierung auf aktuelle Chancengleichheitsthemen in Presse und Öffentlichkeitsarbeit.

Aktive Teilnahme am Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit

Durch die aktive und regelmäßige Teilnahme der BfC am Arbeitskreis erfolgte ein reger Erfahrungsaustausch zu aktuellen Themen. Von diesem Input profitierte auch die BfC-Arbeit an der HE.

Weiterbildung der BfCs

Unter anderem durch die Einführung der Frauenvollversammlung und der Sprechstunde der BfC hat sich gezeigt, dass der Beratungsbedarf immer detaillierter und komplexer wird. Aus diesem Grund nahmen die BfC an Weiterbildungsmaßnahmen teil zu personellen, rechtlichen und beratenden Schwerpunktthemen. Dies ermöglichte eine noch kompetentere Beratung durch die BfC aber auch eine klarere Abgrenzung zu anderen Akteur*innen innerhalb der Hochschule.

Stellenbesetzungsverfahren und Beförderungen

Die Maßnahmen im aktuellen Zeitraum knüpfen an den Maßnahmen des vorherigen Plans an. Einige Ziele wurden bereits erreicht, andere Themen stehen noch aus.

Erfolgreich umgesetzt wurden folgende Ziele:

- | Der Ausschreibungstext erfolgt in gendergerechter Sprache inkl. des 3. Geschlechts
- | Die Teilbarkeitsklausel ist in allen Stellenausschreibungen enthalten, inkl. eines „bis zu“ bei der Angabe des prozentualen Beschäftigungsumfangs
- | Durch die Einführung des Stellenportals der Firma Haufe und der Freischaltung der BfC zu allen Stellen ihrer Zielgruppe ist eine noch frühzeitigere Beteiligung der BfC möglich.
- | Der *Leitfaden zum Stellenbesetzungsverfahren*, der als Information für die Führungskräfte gilt, wurde von der BfC hinsichtlich des ChancenG ergänzt.
- | Weitere Informationsmaterialien für Führungskräfte wurden von der BfC neu erstellt und in das Skript der für Führungskräfte verpflichtende Veranstaltung *F³- Fit für Führung* aufgenommen. Dazu zählen u.a. Informationen zur Struktur von Vorstellungsgesprächen, Beurteilungs-/Bewertungsfehler, Hinweise zu unzulässigen Fragen, Kriterien zur Personalauswahl.

Folgende Punkte sind bisher noch nicht realisiert worden bzw. wurden von der BfC bemängelt:

- | Es fehlt die Information, wo die Stellen veröffentlicht werden.
- | Entsprechend Nr. 11 des Leitfadens zum Stellenbesetzungsverfahren an der Hochschule Esslingen sind der BfC bei der Auswahl bzw. Einstellung von Männern in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, die entscheidungsrelevanten Daten weiter zu leiten.
- | Wünschenswert wäre eine häufigere Teilnahme der BfC an Vorstellungsgesprächen. Dies ist allerdings im Rahmen der Freistellung in Höhe von zusammen 10% bezogen auf eine Vollzeitstelle derzeit kapazitär nicht möglich.
- | Wünschenswert wäre, dass bei Vorstellungsgesprächen eine geschlechterparitätische Besetzung des Auswahlgremiums erfolgt.
- | Es ist derzeit unklar, inwieweit die Frauenförderung als Entscheidungskriterium herangezogen wird.

3.1.5 Übergeordnete Maßnahmen

Als übergeordnete Maßnahmen, die sowohl den wissenschaftlichen als auch den nichtwissenschaftlichen Bereich der HE betrifft, hat die HE vor allem Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verankert. Außerdem werden im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit verschiedene

Veranstaltungen von der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalabteilung und der Beauftragten für Chancengleichheit oder ihren Stellvertreterinnen initiiert.

Themenschwerpunkt	Maßnahmen
VERBESSERUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	<ul style="list-style-type: none"> I 2020: Rezertifizierung als „Familiengerechte Hochschule“ durch die beruf und familie gGmbH. I Verfolgung der Ziele, die im Audit familiengerechte Hochschule vereinbart wurden I Alternierendes Homeoffice: Die bisherige Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit wurde vom Personalrat, der Abteilung Personalmanagement und der Hochschulleitung überarbeitet. Die neue Dienstvereinbarung zum alternierenden Homeoffice bietet eine noch bessere Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf und ermöglicht eine noch flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit.
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND MARKETING	<ul style="list-style-type: none"> I Jährliche Teilnahme an den Frauenwochen Esslingen I Jährliche Teilnahme an den Frauenwirtschaftstagen I Sommersemester 2017: Ethikreihe mit 13 Vorträgen zum Thema „Gender“ I Das Programm des Studium Generale der HE umfasst Kolloquien, Kurse und Vorträge zu gegenwärtigen Themen aus Technik, Wirtschaft und Forschung. Es ist nun gelungen, Gleichstellungsthemen dort ebenfalls zu platzieren. I Überarbeitung des Kommunikationsleitfadens der HE: Grundsätzlich bestand oft Unklarheit über die Gestaltung gendergerechter Sprache an der HE. Insbesondere nach der gesetzlichen Verankerung des 3. Geschlechts war die Verwendung uneinheitlich. Die Gleichstellungsbeauftragte, die BfC und der AGG-Beauftragte haben daher einen Kommunikationsleitfaden erarbeitet. Diese wurde vom Senat im Jahr 2021 verabschiedet. I Ausgehend von diesem Senatsbeschluss gilt es nun, die Inhalte sichtbar zu machen und regelmäßige Schulungen zum Thema gendergerechte Sprache anzubieten.

Tabelle 3-20: Übergeordnete Maßnahmen im vergangenen Planungszeitraum

3.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

3.2.1 Wissenschaftlicher Bereich

Ziel ist es, in allen Bereichen einen Frauenanteil von mindestens 40% zu erreichen. Wo dies nicht möglich ist, sollen auf Basis des Kaskadenmodells oder anderer relevanter Daten Ziele gestellt werden.

Ziel: Erhöhung des Professorinnenanteils

Messkriterium: Der Erfolg wird gemessen an der Höhe des Frauenanteils unter den Professuren

Die derzeitigen Professorinnenanteile gegenüber dem Stellenbestand und den besetzten Stellen ist in Tabelle 3-19 „Entwicklungsziele Professuren: Aktueller Stand 01.03.2021“ fakultätsweise dargestellt. In Tabelle 3-20 „Entwicklungsziele Professuren: Entwicklungsmöglichkeiten bis SoSe 2026“ ist die voraussichtliche Entwicklung und in Tabelle 3-21 „Entwicklungsziele Professuren: Ziele bis SoSe 2026“ sind die Zielsetzungen hinsichtlich der Professorinnenanteile fakultätsweise dargestellt.

	1	2	3	4 (3:2)
	Stellenbestand	davon besetzt	davon mit Frauen besetzt	Frauenanteil in %
HE	244	223	53	23,8
IT	34	28	6	21,4
MS	39	39	4	10,3
MT	37	35	0	0,0
NG	40	38	8	21,1
SP	43	39	30	76,9
WT	51	44	5	11,4

Tabelle 3-21: Entwicklungsziele Professuren: Aktueller Stand 01.03.2021

	5 (2-1)	6	7	8	9 (5+6-8)
	Unbesetzte Stellen	im Planungszeitraum frei werdende Stellen - künftige Ruheständler	davon bisher mit Frauen besetzt	(6) bereits mit Reservierungsvermerk ¹²	(wieder) zu besetzende Stellen
HE	21	24	7	10	35
IT	6	2	0	1	7
MS	0	5	2	3	2
MT	2	4	0	2	4
NG	2	3	1	0	5
SP	4	6	4	2	8
WT	7	4	1	2	9

Tabelle 3-22: Entwicklungsziele Professuren: Entwicklungsmöglichkeiten bis SoSe 2026

Oberstes Ziel ist es, in allen Bereichen einen Frauenanteil von mindestens 40% zu erreichen. Da dies bei den Professorinnen im gegebenen Planungszeitraum nicht realisierbar ist, wird für die Ziele das Kaskadenmodell verwendet. Erschwert wird ein höherer Frauenanteil auch durch die Tatsache, dass bis zum Jahr 2027 Professorinnen altershalber als Professorinnen ausscheiden. Um trotzdem eine signifikante Steigerung des Frauenanteils unter den Professuren zu erreichen, werden die folgenden Berechnungen für Zielvereinbarungen angestellt:

¹² Reservierungsvermerk auf Stellen z.B. wenn diese bereits für auslaufende Stiftungsprofessuren gesperrt sind und daher bereits durch den/die Inhaber*in der Stiftungsprofessur besetzt werden.

- I Die Anzahl der neu mit Frauen zu besetzenden Stellen ermittelt sich prinzipiell durch Multiplikation der neu zu besetzenden Stellen mit dem aktuellen Studentinnenanteil der jeweiligen Fakultät.
- I Die so ermittelte Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen wird grundsätzlich aufgerundet.
- I Zusätzlich wird für die Fakultät WT, die nach der Fakultät SP die meisten Stellen im Planungszeitraum neu zu besetzen hat, ein Ziel von 4 anstatt 3 mit Frauen zu besetzenden Stellen definiert.

	10	11 (=9)	12 (10*11)	13 (2-6+8+9)	14 (3-7+12)	15 (14:13)
	Studentinnen- anteil	Summe neu zu besetzender Stellen	Ziel: davon Frauen	Stellen insgesamt (Ende Planungs- zeitraum)	Ziel: davon Frauen	Ziel: neuer Frauenant eil in %
HE	31%	35	17	244	63	26%
IT	16%	7	2	34	8	24%
MS	12%	2	1	39	3	8%
MT	9%	4	2	37	2	6%
NG	37%	5	2	40	9	23%
SP	82%	8	7	43	33	77%
WT	27%	9	4	51	8	16%

Tabelle 3-23: Entwicklungsziele Professuren: Ziele bis WiSe 2027

Ziel: Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragten zum Zwecke der Gewinnung potentieller Bewerberinnen für Professuren.

Messkriterium: Anzahl der im Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm geförderten Lehraufträge, sowie generell an Frauen vergebene Lehraufträge. Generell wird in allen Fakultäten, bis auf die Fakultät SP, eine Erhöhung der weiblichen Lehrbeauftragten angestrebt.

Ziel: Erhöhung der Anzahl weiblicher wissenschaftlich tätigen Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Nachwuchsgewinnung auch für Professuren.

Messkriterium: Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Generell wird in allen Fakultäten und Instituten, bis auf die Fakultät SP, eine Erhöhung der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden angestrebt. Realistisch ist ein Anteil von 30 % für alle Fakultäten und Institute, außer der Fakultät SP. Dabei werden aus Vereinfachungsgründen nur die Anzahl der Mitarbeitenden gezählt, weil davon auszugehen ist, dass auch die Mitarbeitenden mit einer Teilzeitbeschäftigung für die wissenschaftliche Laufbahn qualifiziert werden. Institutionen und Fakultäten, die derzeit schon einen Frauenanteil von mehr als 50 % haben, haben keine Zielvorgaben, sollen aber den Anteil auf mindestens 50 % halten.

Laufbahn	Vollzeitäquivalente 2021				Ziele 2027
	Gesamt 2021		Frauenanteil 2021		
Kategorie	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl
Besoldung/ Entgeltgr.	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl
Wissenschaftl. Mitarbeitende	80	61,18	40%	39,4%	45 %
Rektorat	3	3	100%	100%	50 %
Referat für Forschung und Transfer	2	1,8	100%	100%	50 %
KEIM	2	1	0	0	30 %
INEM	6	4,3	33,3%	37,2	35 %
Fakultät IT	9	5,2	11,1%	9,6%	30 %
Fakultät MS	17	15,4	11,8%	13,0%	30 %
Fakultät MT	9	8,6	11,1%	11,6%	30 %
Fakultät NG	7	5,3	57,1%	61,3%	50 %
Fakultät SABP	21	13,8	71,4%	68,6%	50 %
Fakultät WT	2	1,5	0	0	30 %
ZWE SG	2	1,5	50%	33,3%	50 %

Tabelle 3-24: Entwicklungsziele wissenschaftlich Mitarbeitende: Ziele bis WiSe 2027

Ziel: Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Erhöhung der Studentenanteile in Fächern, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

Messkriterium: Der Erfolg wird gemessen am Anteil der Studentinnen im jeweiligen Studiengang.

Entsprechend dem Kaskadenmodell müsste in allen Studiengängen ca. die Hälfte der Studierenden Frauen sein. Realistischere Ziele für den nächsten Planungszeitraum wurden auf Basis der derzeitigen Studentinnenanteile formuliert.

Als Referenzwert werden die durchschnittlichen Frauen- und Männeranteile der jeweiligen Fächergruppe an den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg zugrunde gelegt. Die Zuordnung der Studiengänge zu den Fächergruppen erfolgt gemäß dem Schlüsselverzeichnis für die Studenten- und Prüfungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. Die Fächergruppen liegen auch der Studierenden-Statistik des Statistischen Landesamtes zugrunde, der die landesweiten Studentinnenanteile entnommen wurden.

Berechnung der Zielwerte:

- I Bei Frauen- und Männeranteilen zwischen 40 % und 60 % ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgewogen; nur bei Werten außerhalb dieser Grenzen, werden Zielvorgaben für die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Studiengänge formuliert. Liegen die Anteile zwischen 40 % und 60 %, so soll der jeweilige Frauenanteil gehalten werden.
- I Als Zeitziel bei Unterschreitung der Referenzwerte wird festgelegt, dass die Abweichung innerhalb der kommenden fünf Jahre mindestens auf die Hälfte reduziert werden soll.

- I Liegen die Frauenanteile der Studiengänge der HE über dem Referenzwert oder sind sie gleich dem Referenzwert und trotzdem noch unter 40 %, so wird eine Erhöhung der Frauenanteile bzw. der Männeranteile um 2 % angestrebt.

Fakultät Studien- gang	Studiengang ¹³ Fächerschlüssel ¹⁴	Studierende	IST SoS 2021 ¹⁵	Fächergruppe ¹⁶ Frauenanteil ¹⁷	Ziel bis 2027
IT SWB	Software.- Medieninform.	gesamt weibl.	298 47	Informatik 20%	18%
	0079	Frauenanteil	16%		
IT TIB/IEP	Technische Informatik / Ing.-Päd. IT-ET	gesamt weibl.	238 16	Informatik 20%	13%
	0123	Frauenanteil	7%		
IT WKB	Wirtschaftsinformatik	gesamt weibl.	300 69	Informatik 20%	25%
	0277	Frauenanteil	23%		
MS APB	Automatisierungs-technik und Produktionsinformatik	gesamt weibl.	190 19	Elektrotechnik und Informationstechnik 15%	12%
	0048	Frauenanteil	10%		
MS MBB/ MAP	Maschinenbau / Ing.-Päd. MB-AT	gesamt weibl.	541 63	Maschinenbau/Verfahr- enstechnik 23%	17%
	0104	Frauenanteil	10%		
MT ELB/EIP	Elektrotechnik / Ing.-Päd. ET-IT	gesamt weibl.	305 36	Elektrotechnik und Informationstechnik 15%	14%
	0048	Frauenanteil	12%		
MT FSB	Fahrzeugsysteme	gesamt weibl.	123 6	Elektrotechnik und Informationstechnik 15%	10%
	0104	Frauenanteil	5%		
MT FZB/ FMP	Fahrzeugtechnik / Ing.-Päd. FZ-MB	gesamt weibl.	532 41	Verkehrstechnik/Nautik 13%	10%
	0235	Frauenanteil	8%		

¹³ Für den Studiengang Ingenieurpädagogik wurden keine separaten Ziele aufgeführt. Die Studierenden werden mit den Studiengängen des jeweiligen Schwerpunktfaches zusammengefasst.

¹⁴ Fächerschlüssel: Die Zuordnung der Studiengänge der Hochschule Esslingen entstammt einer Tabelle der Studentischen Abteilung.

¹⁵ Studierendenzahlen der Hochschule Esslingen: Studentische Abteilung (MWK-Statistik „Studierendenzahlen nach Abschluss, Geschlecht und Semester“ (ohne Beurlaubte)).

¹⁶ Fächergruppe entsprechend dem Fächerschlüssel der Studiengänge: Statistisches Bundesamt, H201 – Hochschulstatistik, „Schlüsselverzeichnis für die Studenten- und Prüfungsstatistik, Stand: WiSe 2020/2021 und SoSe 2021“, www.stala.bwl.de/hochschulstatistik/SP/pdf/SP_Schlüssel.pdf (abgerufen am 18.08.2021).

¹⁷ Frauenanteil in den Fächergruppen in Baden-Württemberg: Statistisches Landesamt, „Studierende an baden-württembergischen Hochschulen im Wintersemester 2020/21“, Statistische Berichte Baden-Württemberg vom 02.08.2021, https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistische_Berichte/323416001.pdf (abgerufen am 18.08.2021). Dort: 4. Studierende [...] nach Hochschularten, Fächergruppen, Studienbereichen und Geschlecht (S. 7f).

Fakultät Studien- gang	Studiengang ¹³ Fächerschlüssel ¹⁴	Studierende	IST SoS 2021 ¹⁵	Fächergruppe ¹⁶ Frauenanteil ¹⁷	Ziel bis 2027
NG BTB	Biotechnologie	gesamt weibl.	129 88	Biologie 66%	66%
	0282	Frauenanteil	68%		
NG CIB	Chemieingenieur-wesen	gesamt weibl.	136 63	Maschinenbau/ Verfahrenstechnik 23%	46%
	0033	Frauenanteil	46%		
NG GUB/ VMP	Geb.-Energ.-und Umwelttechnik/ Ing.-Päd. VU-MB	gesamt weibl.	277 57	Maschinenbau/ Verfahrenstechnik 23%	23%
	0213	Frauenanteil	21%		
SP BBE	Bild. u. Erz. i. d. Kindh	gesamt weibl.	35 30	Erziehungs- wissenschaften 84%	84%
	0253	Frauenanteil	86%		
SP BKI	Kindheitspädagogik	gesamt weibl.	72 65	Erziehungs- wissenschaften 84%	87%
	0365	Frauenanteil	90%		
SP BPM	Pflegemanagement	gesamt weibl.	64 40	Gesundheitswissenscha ften allgemein 81%	63%
	0232	Frauenanteil	63%		
SP BPP	Pflegepädagogik	gesamt weibl.	87 71	Gesundheitswissen- schaften allgemein 81%	80%
	0234	Frauenanteil	82%		
SP BSA	Soziale Arbeit	gesamt weibl.	696 572	Sozialwesen 80%	80%
	0208	Frauenanteil	82%		
WT TBB	Intern. Technische BWL	gesamt weibl.	284 106	Wirtschaftsingenieurwe sen/ Schwerpunkt Wirtschaftswissenscha ften	39%
	0179	Frauenanteil	37%	28%	
WT MTB	Mechatronik	gesamt weibl.	129 8	Ingenieurwesen allgemein	14%
	0380	Frauenanteil	6%	21%	
WT MPK	MechatronikPlus	gesamt weibl.	29 4	Elektrotechnik und Informationstechnik	16%
	0048	Frauenanteil	14%	15%	
WT TAB	Techn. Betriebswirtschaft/ Automobilindustrie	gesamt weibl.	283 62	Wirtschaftsingenieurwe sen/	25%

Fakultät Studien- gang	Studiengang ¹³ Fächerschlüssel ¹⁴	Studierende	IST SoS 2021 ¹⁵	Fächergruppe ¹⁶ Frauenanteil ¹⁷	Ziel bis 2027
				Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaf- ten	
	0179	Frauenanteil	22%	28%	
WT WNB	Wirtschaftsingenieurwe- sen	gesamt weibl.	455 116	Wirtschaftsingenieurwe- sen/ Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften	27%
	0370	Frauenanteil	25%	25%	

Tabelle 3-25: Entwicklungsziele Studierende nach Studiengang bis 2027

Ziel: Studentinnenanteile in den Masterstudiengängen sollten genau so groß sein, wie die Studentinnenanteile in den zuführenden grundständigen Bachelorstudiengängen.

Messkriterium: Der Erfolg wird gemessen am Anteil der Studentinnen im jeweiligen Masterstudiengang und Bachelorstudiengang.

3.2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Ziel: Deutliche Angleichung der Geschlechteranteile im technischen Bereich.

Messkriterium: Frauenanteil im technischen Bereich.

Ziel: Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (§ 6 Absatz 2 ChancenG).

Messkriterium: Anteil Frauen bei Neueinstellungen in unterrepräsentierten Bereichen

Ziel: Mehr Frauen in den höheren Gehaltsstufen ab E10.

Messkriterium: Anteil Frauen in den Gehaltsstufen.

Ziel: Mehr Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit

Messkriterium: Anteil der Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit

4 Umsetzungsstrategie

4.1 Übergeordnete Maßnahmen

4.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Ziel: Verbesserung familiengerechter, familienbewusster und familienfreundlicher Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen

Messkriterium: Der Erfolg wird gemessen an der Erreichung der im Rahmen des Dialogverfahrens mit der beruf und familie gGmbH vom 10.01.2020, sowie der zum 15.10.2022 geplanten Re-Auditierung, festgelegten Ziele (5. und 6. Audit „Familiengerechte Hochschule“).

Maßnahmen: Die genauen Maßnahmen sind in der Zielvereinbarung und im Kurzportrait „Familiengerechte Hochschule“ nachzulesen.

Ziel: Förderung eines guten und familienfreundlichen Klimas an der Hochschule

Messkriterium: Umsetzung der unten genannten Maßnahmen

Maßnahmen:

- | Veranstaltungen zu Themen wie z.B. Vereinbarkeitsfragen, diskriminierungsfreie und gendergerechte Sprache werden in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten, BfC, Servicestelle familiengerechte Hochschule und dem Referat für Personalentwicklung angeboten.
- | Es wird eine Arbeitsgruppe mit verschiedenen Akteur*innen der Hochschule gebildet, um Inhalte eines möglichen „QUALI-Passes“ für Führungskräfte zu sammeln.
- | Es wird eine Arbeitsgruppe gebildet, um ein „Drei-Phasen-Programm“ zu entwickeln, das auf den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit vorbereitet und diesen erleichtert. An dieser Arbeitsgruppe sind die Gleichstellungsbeauftragte, die BfC, die Servicestelle familiengerechte Hochschule sowie das Referat Personalverwaltung beteiligt.
- | Die Gleichstellungsbeauftragte und die BfC konzipieren eine Personalentwicklungsreihe zum Themenbereich „Gleichstellung und Chancengleichheit“.

4.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich

Ziel: Ansprache von Schülerinnen, um sie für ein Studium im MINT-Bereich zu gewinnen.

Maßnahmen:

- | Jährliche Beteiligung am Girls' Day an allen Standorten (7. oder 8. Klasse).
- | Beratung von Schülerinnen und weiblichen Auszubildenden in Bezug auf die naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge durch Gleichstellungsbeauftragte, Studiengangleitungen und zentrale Studienberatung. Vermittlung von Gesprächsrunden mit Studentinnen aus den entsprechenden Studiengängen.
- | Verschiedene Kooperationsprojekte mit Schulen sollen insbesondere Schülerinnen frühzeitig in die naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge der Hochschule einbinden (z.B. NWT-Bildungshaus, Schülerinnen- und Schülerstudium, ...).
- | Initiierung eines Programms für MINT-Studentinnen mit dem gesamten HAWtech-Verbund, in dem die HE Mitglied ist. Hierbei sollen auch Studentinnen als Role Models für Schülerinnen gewonnen werden.
- | Durchführung von Girls' Digital Camps an der HE

Ziel: Einbindung der Hochschule in Netzwerke

Maßnahmen:

- | Aktive Mitgliedschaft der HE im Landesbündnis „Frauen in MINT-Berufen“
- | Aktive Unterstützung der Veranstaltungen der LaKof BW zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur
- | Aktive Mitgliedschaft im Frauenrat Esslingen

- I Jährliche Veranstaltungen im Rahmen der Frauenwirtschaftstage mit weiblichen Role Models aus Industrie und Wirtschaft

Ziel: Vernetzung von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich, die im technischen Dienst tätig sind.

Maßnahmen:

- I Organisation eines Stammtisches Online durch die BfC zur Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung
- I Bedarfsabfrage bzgl. Fortbildungsbedarf durch die BfC

4.1.3 Maßnahmen im strukturellen Bereich

Ziel: Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

Maßnahmen:

- I Die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung wirken darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschule vor sexueller Belästigung geschützt sowie bei Bedarf beraten und unterstützt werden, dazu gehören
- I Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit durch Kampagnen wie beispielsweise „Zieh einen Schlusstrich!“
- I Durchführung von Workshops für Erstsemester
- I Beteiligung der Ansprechpartnerin an der Fortbildung „Fit für Führung“ (durch Folien)
- I Inhaltliche Neugestaltung des Internetauftritts und der Intranet-Seite der HE
- I Anonymisierte Erhebung des Vorkommens sexualisierter Gewalt an der HE und Veröffentlichung der Ergebnisse (Bericht an das Rektorat, Zusammenfassung im Intranet sowie Artikel im Spektrum)
- I Erfolgreiche Beantragung von Forschungsmitteln für ein Forschungsprojekt „Sexualisierte Gewalt an Hochschulen“ und Anstellung von zwei Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung ihrer Promotionen zu diesem Thema
- I Vorstellung des Schutzkonzeptes der HE auf Konferenzen und Tagungen

4.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

4.2.1 Studentinnen

Ziel: Förderung von Studentinnen

Maßnahmen:

- I Mentoring-Programme weiter durchführen und ausbauen
- I Spezielle Seminare/Angebote zu Diversity und Chancengleichheit für alle Hochschulangehörigen
- I Firmenbesichtigungen und Personalgespräche speziell für Studentinnen über das Career-Centre anbieten

Ziel: Sichtbarmachen von Leistungen

Maßnahmen:

- I Preise & Auszeichnungen für MINT-Studentinnen gemeinsam mit Unternehmen schaffen
- I Preise & Auszeichnungen von MINT-Studentinnen aktiv in Presse und Öffentlichkeitsarbeit bekannt machen

Maßnahmen im Bereich Studium und Lehre:

- I Die Hochschule bemüht sich, Studienangebote so zu formulieren, dass Frauen sich angesprochen fühlen. Bei Änderungen oder der Neueinführung von Studiengängen soll zukünftig gesondert dargestellt werden, in welcher Form sich die Änderung auf den Studentinnenanteil unter den Studierenden auswirkt.
- I Initiierung eines Programms für MINT-Studentinnen mit dem gesamten HAWtech-Verbund, um die Vernetzung untereinander und mit Unternehmen zu fördern
- I Projektleitung der HE für die Beteiligung an der BMBF-Ausschreibung MissionMINT, um die Einstiegs- und Karrierewege von MINT-Studierenden an HAW zu erforschen und sichtbar zu machen

4.2.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten.

Maßnahmen:

- I Regelmäßige Erinnerung an die Fakultäten, weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen und ggf. über das MPL zu fördern
- I Im Rahmen des BMBF-Programmes FH-Personal sollen auch gezielt weibliche Lehrbeauftragte angesprochen werden
- I Aufruf über Presse und Öffentlichkeitsarbeit für mehr Frauen als Lehrbeauftragte an der HE

4.2.3 Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst

Ziel: Förderung von Karrierewegen für Frauen im Wissenschaftlichen Dienst.

Maßnahmen:

- I Informationen zur Promotionsförderung für Frauen werden regelmäßig an der Hochschule verteilt
- I Teilnahme an LaKof-Infoabenden „Professur HAW/DHBW“ von Professorinnen der HE
- I Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen erhalten ein Budget für Einzel- oder Gruppencoaching bzgl. der Planung von Karrierewegen nach der Beschäftigung an der HE
- I Die HE richtet eine AG ein, die eine Selbstverpflichtungserklärung für den wissenschaftlichen Nachwuchs verfasst. Die Selbstverpflichtungserklärung soll im Senat verabschiedet und anschließend an HE angewendet werden. Durch die Transparenz von Eingruppierung und Elternzeit und Mutterschutzregelungen erhofft sich die HE auch mehr weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs.
- I Mit der Teilnahme am BMBF-Programm FH-Personal hat die HE die Stelle einer Berufungsmanagerin geschaffen, die sich auch um die aktive Ansprache des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses kümmert.

4.2.4 Professorinnen und Frauen auf Leitungsebene

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Maßnahmen:

- I Bei Neuauflage Teilnahme am Professorinnenprogramm
- I Proaktive Ansprache von Frauen für die Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren
- I Einrichtung einer Stelle in der Personalentwicklung, die soziale Netzwerke nach Bewerberinnen durchsucht

Ziel: Chancengerechtere Auswahl- und Rekrutierungsverfahren

Maßnahmen:

- | Prüfung, ob Ausschreibungen auf anderen Plattformen erweitert werden können (z. B. Zeitungen im Ausland, soziale Netzwerke)
- | Qualitätssicherung in Berufungsverfahren
 - | Der Berufungsleitfaden der HE wird aktuell gehalten.
 - | Schaffung der Stelle einer Berufsmanagerin
 - | Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig und angemessen beteiligt.
 - | Besonderheiten von Frauen in den Berufungsverfahren berücksichtigen

Ziel: Sicherung der Fairness der W-Besoldung im Geschlechtervergleich

Maßnahmen:

- | Die Leistungsbezüge werden geschlechtsbezogen beobachtet, um einen etwaigen Gender-Pay-Gap im Rahmen der W-Besoldung erkennen zu können. Analysiert werden die an der Hochschule bezahlten Leistungsbezüge, die Ergebnisse werden anonymisiert an die Gleichstellungsbeauftragte berichtet. Zeigen sich bei den Leistungsbezügen Differenzen bei Professorinnen und Professoren, so initiiert die Hochschulleitung Aktivitäten, um hier entgegenzuwirken.
- | Die Hochschule beteiligt sich an einer landesweiten Erhebung zur Fairness in der W-Besoldung im Geschlechtervergleich und stellt dafür Daten in anonymisierter Form bereit.

4.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

4.3.1 Familienfreundliche Sitzungen

Sitzungstermine werden zu familienfreundlichen Arbeitszeiten im Rahmen einer vorausschauenden Arbeitsorganisation festgelegt. Hierzu sollen Vereinbarungen zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeiter*innen erfolgen. Sollte es die Abstimmung nicht geben, kann die BfC das Gespräch mit der Führungskraft suchen.

4.3.2 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Die bereits erreichten Maßnahmen, wie sie auch in §§ 9-12 ChancenG dargestellt sind, werden weiter fortgeführt. Insbesondere werden die noch ausstehenden Maßnahmen weiterverfolgt:

- | Das Referat Personalverwaltung prüft, inwiefern eine Information an die BfC erfolgen kann, wo die jeweiligen Stellenausschreibungen veröffentlicht sind.
- | Das Referat Personalverwaltung etabliert einen Prozess, der die Einhaltung der Nr. 11 des Leitfadens zur Stellenbesetzung gewährleistet.

An der HE wird im Zuge des Projekts *FH-Personal* eine Berufsmanagerin eingestellt, die die Aufgabe hat, die Prozesse rund um das Berufungsverfahren zu analysieren mit dem Ziel die Anzahl der Berufungen von Frauen zu steigern. Für den nicht-wissenschaftlichen Bereich werden hieraus folgende Maßnahmen abgeleitet:

- | Es wird ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen der Berufsmanagerin, der Gleichstellungsbeauftragten, der BfC und dem Referat Personalverwaltung etabliert.

- I Die BfC und das Referat Personalverwaltung prüft, inwiefern erfolgsversprechende Maßnahmen aus dem Projekt FH-Personal auf den nichtwissenschaftlichen Bereich übertragen werden können.

4.3.3 Personalentwicklungsmaßnahmen

Das Referat Personalentwicklung hat ein Personalentwicklungskonzept für die HE erarbeitet, in dem eine Vielfalt von verschiedenen PE-Instrumenten dargestellt ist. In Bezug auf diese Instrumente werden folgende Maßnahmen festgelegt:

- I Mitarbeitendengespräche:

An der HE ist eine Dienstvereinbarung (DV) für die Durchführung von strukturierten Mitarbeitendengesprächen vereinbart worden. Zu den Inhalten dieser Gespräche gehören auch Themen wie die Bedarfsabfrage an Weiterbildungsangeboten, Vereinbarkeitsthemen, Änderungswünsche zum Umfang und Lage der Arbeitszeit, Zukunftsperspektiven bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Diese Gespräche sollen gemäß der DV jährlich stattfinden, wobei die Führungskräfte vor dem Gespräch zur Teilnahme einer Schulung verpflichtet sind. Das Referat für Personalentwicklung wirkt darauf hin, dass die Inhalte der DV eingehalten werden.

- I Fort- und Weiterbildung:

Die bisherige Kooperation zwischen der BfC und dem Referat Personalentwicklung zur Veranstaltungsplanung wird fortgesetzt.

Die Möglichkeit der Konzeption eines *QUALI-Passes* für Führungskräfte (vgl. übergeordnete Maßnahmen) wird durch das Referat Personalentwicklung geprüft.

Bei der Entscheidung über die jährliche Förderung im Rahmen des PE-Instruments *Individuelle Personalmaßnahme* wird als Hilfskriterium für die Entscheidung aufgenommen *Antrag von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen*.

4.3.4 Digitalisierung

Die genderrelevanten Daten werden bisher vom Referat Personalverwaltung manuell aus dem Personalverwaltungssystem SVA der HIS e.G. erhoben. Da bestimmte Abfragen, wie z.B. die Vorlage des MWK regelmäßig wiederkehren, soll geprüft werden, inwieweit solche Daten als Datenbankabfrage standardisiert werden könnten. Die BfC, das Referat Personalverwaltung und der Bereich IUK werden die Möglichkeiten ggfs. gemeinsam mit dem HSZ oder der HIS e.G. prüfen.

4.3.5 Information zum „unterrepräsentierten Bereich“

In unterrepräsentierten Bereichen sind durch verschiedene Akteur*innen bestimmte Prozesse auf den Weg zu bringen. Von den Akteur*innen wurde zurückgemeldet, dass Unklarheit darüber besteht, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz gegeben ist. Insbesondere ist die Frage, wie die o.g. Zahlen ggfs. atomisiert oder aggregiert betrachtet werden müssen:

- I Die BfC wird hier ggfs. mit anderen Beteiligten eine Klärung der Kriterien herbeiführen.
- I Sofern der BfC die o.g. Daten vorliegen, wird sie die Akteur*innen darüber informieren, in welchen konkreten Bereichen Unterrepräsentanzen vorliegen.

5 Organe, Gremien und Leitungspositionen

Für Organe, Gremien und Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind

ebenfalls die Frauenanteile darzustellen. Neben der 40%igen Mindestbeteiligung von Frauen im Hochschulrat (gemäß § 20 Absatz 3 LHG) sind insbesondere die Regelungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 LHG und § 13 ChancenG zu beachten.

Hochschulorgan/-gremium	Stand: SoSe 2021		Ziel bis 2027
	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anzahl Frauen
Rektorat	4	2 (33%)	3 (50%)
Hochschulrat	5	6 (55%)	6 (55%)
Senat	15	8 (35%)	10 (43%)
Fakultätsvorstand IT	4	1 (20%)	2
Fakultätsvorstand MS	8	0 (0%)	2
Fakultätsvorstand MT	9	0 (0%)	0
Fakultätsvorstand NG	9	3 (25%)	4
Fakultätsvorstand SP	2	9 (82%)	9
Fakultätsvorstand WT	9	2 (18%)	3
Gleichstellungskommission	3	10	10

Tabelle 5-1: Frauen in Leitungs-/Hochschulgremien

Unter Fakultätsvorstand sind hier abweichend von § 23 LHG Dekanat, Prodekanat und alle Studiendekanate/Studiengangleitungen gefasst.

Maßnahmen:

- I Beratende Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in den Findungskommissionen zur Rektor*nnen-/Kanzler*nnenwahl.
- I Vor jeder Wahl eines Mitglieds der Fakultätsvorstände werden von Seiten des Rektorates auch Frauen als potentielle Fakultätsvorstandsmitglieder angesprochen.

6 Bekanntmachung

Die den nichtwissenschaftlichen Bereich betreffenden Kapitel des Gleichstellungsplans sind entsprechend § 7 ChancenG zu veröffentlichen. Der gesamte Gleichstellungsplan wird auf der Webseite der Hochschule im Internet veröffentlicht.

7 Anhang

7.1 Liste mit Fakultäts- und Hochschulkürzeln

AN	Fakultät Angewandte Naturwissenschaft (bis 2020)
BfC	Beauftragte für Chancengleichheit
BW	Fakultät Betriebswirtschaft (bis 2020)
FZ	Fakultät Fahrzeugtechnik (bis 2020)
GU	Fakultät Gebäude-Energie-Umwelt (bis 2020)
HE	Hochschule Esslingen
IT	Fakultät Informatik und Informationstechnik
MB	Fakultät Maschinenbau (bis 2020)
ME	Fakultät Mechatronik (bis 2020)
MS	Fakultät Maschinen und Systeme (seit 2021)
MT	Fakultät Mobilität und Technik
NG	Fakultät Angewandte Naturwissenschaften, Energie- und Gebäudetechnik (seit 2021)
SP	Fakultät Soziale Arbeit, Bildung und Pflege (seit 2021)
SAGP	Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege (bis 2020)
WI	Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen (bis 2020)
WT	Fakultät Wirtschaft und Technik (seit 2021)