

Gleichstellungsplan 2022-2026

Hochschule Karlsruhe

Gleichstellung – Centrum für Chancengleichheit

Bearbeitet von:

Prof. Dr. rer. pol. Katrin Haußmann, StB, Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr.-Ing. Carolin Bahr, stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Dipl.-Inform. (FH) Helga Gabler, stellv. Gleichstellungsbeauftragte und Chancengleichheitsbeauftragte

INHALT

1	STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT	4
1.1	SYSTEMATISCHE UMSETZUNG DER GLEICHSTELLUNG	4
1.2	BETEILIGTE AKTEURINNEN UND AKTEURE	5
1.3	ENTLASTUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN UND MITTELEINSATZ.....	6
2	QUANTITATIVE BETRACHTUNG UND KRITISCHE BEWERTUNG DES PLANUNGSZEITRAUMS 2017-2021	7
2.1	PROFESSORINNEN	7
2.2	AKADEMISCHE MITARBEITERINNEN	8
2.3	PROMOVIERENDE	10
2.4	STUDENTINNEN	10
2.5	FRAUEN IN LEITUNGSPPOSITIONEN UND GREMIEN	13
2.6	MITARBEITERINNEN IN VERWALTUNG UND TECHNIK (VT)	13
3	ENTWICKLUNGSZIELE UND MAßNAHMEN	15
3.1	PROFESSORINNEN	15
3.2	AKADEMISCHE MITARBEITERINNEN, VT MITARBEITERINNEN UND PROMOVIERENDE.....	15
3.3	STUDENTINNEN	16
3.4	FRAUEN IN LEITUNGSPPOSITIONEN UND GREMIEN	17
3.5	VEREINBARKEIT VON BERUF BZW. STUDIUM UND FAMILIE	17
3.6	ERHÖHUNG DER SICHERHEIT	19
3.7	STEIGERUNG DER GENDER-KOMPETENZ UND ANWENDUNG VON GENDER MAINSTREAMING	19
4	ANSPRECHPARTNERINNEN UND KONTAKTDATEN	19
5	ANHÄNGE	20
5.1	WISSENSCHAFTLICHER BEREICH (TABELLEN 1A-1F)	20
5.2	NICHTWISSENSCHAFTLICHER BEREICH (TABELLEN 2A-2B)	25
6	UNTERSCHRIFTEN.....	28

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
KfC	Kommission für faire Chancen
PK	Presse und Kommunikation
DAA	Dezernat für akademische Angelegenheiten
VR	Vertragsrecht
CTR	Controlling
LaKof	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
GEVO	Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung
tekom	Technische Kommunikation
CoMenT	Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramm
IFS	Institut für Fremdsprachen
IWW	Institut für wissenschaftliche Weiterbildung
CC	Center of Competence
RZ	Rechenzentrum
BIB	Bibliothek
CAR	Center of Applied Research
ÖBP	Öffentliche Baustoffprüfstelle
GHD	Geschäftsstelle der Studienkommission für Hochschuldidaktik
KOOR	Koordinierungsstelle für die Praktischen Studiensemester
RTWE	Referat für Technik- und Wissenschaftsethik
INIG	Institut für Naturwissenschaftliche Ingenieurgrundlagen
LAT	Labor für Automatisierungstechnik
IDM	Institut für Digitale Materialforschung
IKKU	Institut für Kälte-, Klima- und Umwelttechnik
ILIN	Institut für Lernen und Innovation in Netzwerken
ISIS	Institut für Sensor- und Informationssysteme
IUMS	Institut für Ubiquitäre Mobilitätssysteme
IVI	Institut für Verkehr und Infrastruktur
ISRG	Institut Intelligent Systems Research Group
IMP	Institute of Materials and Processes
IAF	Institut für Angewandte Forschung
ARTB	Architektur Bachelor
BIWB	Bauingenieur
TWIN	Orientierungssemester der Hochschule Karlsruhe
OSKAR	Orientierungssemester der Hochschule Karlsruhe
BOGY	Berufs- und Studienorientierung an Gymnasien
BORS	Berufsorientierung an der Realschule
F.I.T.	Frauen.Innovation.Technik
SIA	Schüler-Ingenieur-Akademien
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
IT	Informationstechnologie

1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Gemäß § 4 Absatz 7 in Verbindung mit § 7 Absatz 1 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes (LHG) stellt die Hochschule im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung für die Dauer von fünf Jahren einen Gleichstellungsplan auf. Der Gleichstellungsplan betrifft das gesamte hauptberuflich tätige wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Personal der Hochschule.

Die Hochschule Karlsruhe (HKA) ist mit mehr als 7.300 Studierenden, fast 200 Professorinnen und Professoren in sechs Fakultäten, knapp 500 Lehrbeauftragten und etwa 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine der größten Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg. Etwa 75 % der Studierenden werden in schwerpunktmäßig ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen ausgebildet.

Eine Folge des technischen Schwerpunkts ist der niedrige Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal und an den Studierenden in den rein ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen. Die Hochschule Karlsruhe ist im Rahmen von vielfältigen Aktivitäten bemüht, den Frauenanteil in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen zu erhöhen.

Zur Erfüllung des in § 4 Absatz 1 LHG formulierten Auftrags legt die Hochschule Ziele fest und beschließt die im vorliegenden Gleichstellungsplan als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans (StEP) genannten Maßnahmen als Richtlinie für ihr Handeln und als Empfehlung an ihre Organe, Einrichtungen und Mitglieder. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen unterstützen die Hochschule bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.

1.1 Systematische Umsetzung der Gleichstellung

Die Realisierung der Gleichstellung obliegt der Hochschulleitung, insbesondere dem Rektor, der von der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen und der Kommission für faire Chancen unterstützt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen üben das Amt der Gleichstellungsbeauftragten im Nebenamt aus. Sie verfolgen die Erreichung der im Gleichstellungsplan formulierten Ziele und stimmen die Durchführung weiterer Maßnahmen mit der Hochschulleitung ab.

Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit können auf allen Ebenen entstehen, die Entscheidung darüber erfolgt in den verantwortlichen Gremien, ihre Umsetzung wird von den zuständigen Stellen realisiert. So kann eine Initiative vom Rektorat über den Senat in die Hochschule hineingetragen werden oder sie entsteht in der Studierendenschaft oder im kollegialen Austausch und wird über den Senat oder die Kommission für faire Chancen (KfC) dem Rektorat und der Gleichstellung zur Kenntnis gebracht. Beispiele hierfür sind:

1. Femtec: Career Building Elements, Förderung weiblicher MINT-Talente in Kooperation mit HAWtech
Initiative: HAWtech, Rektorat
Umsetzung: Gleichstellungsbeauftragte und CC
2. Einführung neuer, für Frauen attraktiver Studiengänge
Initiative: Dekanate
Umsetzung: Studienkommission, QM, Senat, Hochschulrat
3. Einrichtung Eltern-Kind-Zimmer sowie Wickelräume (geplant, noch nicht umgesetzt)
Initiative: Gleichstellung
Umsetzung: zuständiges Rektoratsmitglied, CfC, Abteilung Entwicklung Bau- und Infrastruktur
4. Schülerinnenprogramme
Initiative: Stabsstelle für Schulkontakte
Umsetzung: Stabsstelle und Fakultäten

Über die jährliche Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten an den Senat hinaus informiert die Gleichstellungsbeauftragte in jeder Senatssitzung über Gleichstellungsthemen wie z. B. aktuell geplante Aktivitäten sowie über den Verlauf und die Ergebnisse von Maßnahmen. Die regelmäßige Berichterstattung im Senat ist ein gutes Instrument, um das Thema der Chancengleichheit in der Hochschule auch

auf Leitungsebene präsent zu halten. Einzelankündigungen und Mitteilungen der Gleichstellungsbeauftragten an alle Mitglieder der Hochschule führen zu einer weiteren Sensibilisierung für die Unterrepräsentanz der Frauen in den technischen Fächern an der Hochschule Karlsruhe. Darüber hinaus wird in diesem Rahmen regelmäßig die notwendige Unterstützung der Hochschulangehörigen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, z.B. durch Kinderbetreuungsangebote und Schaffung einer Infrastruktur thematisiert.

1.2 Beteiligte Akteurinnen und Akteure

Folgende Akteure wirken bei der Umsetzung der Chancengleichheitsinitiativen mit:

Hochschulleitung & Gremien

Rektorat, insbesondere Rektor	Die Gleichstellung ist dem Rektor zugeordnet. Im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt eine Darstellung der Situation der Mitarbeiterinnen, Professorinnen und der Studentinnen sowie der durchgeführten Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung.
Senat	Der Senat achtet bei der Verabschiedung von Satzungen und den Entscheidungen zu Stellenausschreibungen auf Herstellung der Chancengleichheit. Um das Thema Gleichstellung bei den Senatsmitgliedern präsent zu halten, informiert die Gleichstellungsbeauftragte in jeder Senatssitzung zu gleichstellungsrelevanten Themen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Senat stimmberechtigt.
Hochschulrat	Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt mit beratender Stimme an den Hochschulratsitzungen teil.

Centrum für Chancengleichheit

Gleichstellungsbeauftragte (GB) und ihre Stellvertreterinnen	Sie unterstützen die Hochschule bei der Durchsetzung der Chancengleichheit. GB (im Nebenamt): Frau Prof. Dr. rer. pol. Katrin Haußmann, StB Stellv. GB (im Nebenamt): Frau Prof. Dr.-Ing. Carolin Bahr Stellv. GB u. Beauftragte für Chancengleichheit (im Nebenamt): Frau Dipl.-Inform. (FH) Helga Gabler
Referentin der Gleichstellung	Susan Kaufmann Seit Juni 2019 wird das Gleichstellungsteam durch eine Referentin (50 % Verwaltungsstelle) unterstützt. Sie liefert einen entscheidenden Beitrag zur strukturellen Verankerung der Gleichstellungsthemen an der Hochschule.
Sekretariat	Nicole Fraunhofer unterstützt das Gleichstellungsteam auf einer 25 % Verwaltungsstelle.
Kommission für faire Chancen (KfC)	Die Gleichstellung wird seit Januar 2017 durch die Senats-Kommission für faire Chancen (KfC) unterstützt. Die Mitglieder können angesprochen werden, wenn es darum geht, Themen bezüglich Fairness und Chancengleichheit in die einzelnen Fakultäten und Einrichtungen zu tragen und vertreten die Gleichstellung in Berufungsverfahren und bei wichtigen Stellenbesetzungen, um die Begleitung der Verfahren durch die Gleichstellung durchgängig sicherstellen zu können.

Beauftragte

Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung	Janine Schwienke, Tobias Ott und zwei Studierende
Antidiskriminierungs- und Diversity-Beauftragte	Prof. Dr. Michael Tewes und Rebeca Schröder Crespillo

Verwaltung

Personalabteilung, DAA, Stabstellen VR, CTR	Die Personalabteilung, das Dezernat für akademische Angelegenheiten (DAA) sowie die Stabsstellen Vertragsrecht (VR) und Controlling (CTR) unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren, bei der Kontaktaufnahme zu Studentinnen und akademischen Mitarbeiterinnen und bei der Erstellung der Jahresberichte.
Presse und Kommunikation	Die Abteilung Presse und Kommunikation (PK) und die in den einzelnen Fakultäten und Einrichtungen in der Öffentlichkeitsarbeit Tätigen achten auf die angemessene Repräsentanz und Darstellung von Frauen in Wort und Bild.
Stabstelle QM, Referentin für Schulkontakte	Verschiedene Stabstellen, wie z.B. das Qualitätsmanagement oder die Referentin für Schulkontakte unterstützen die Durchführung von Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit.

1.3 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und Mitteleinsatz

An der Hochschule Karlsruhe gibt es eine gemeinsame Anlaufstelle für die Gleichstellung und Chancengleichheit gem. § 4 Absatz 9 LHG. Die Entlastung ist in der GEVO geregelt. Sie beträgt seit dem WS 2019/2020 13 SWS Deputatserlass für die Gleichstellung zuzüglich 30 % (12 Std) Entlastung für die Chancengleichheit. Außerdem wird für die Gleichstellung (insbesondere für Berichte und Anträge) eine angemessene Unterstützung in Abstimmung mit dem Rektor sichergestellt.

Das Budget der Gleichstellung entspricht den Vorgaben der Hochschulfinanzierungsvereinbarung Baden-Württemberg 2021-2025. Mit den Sachmitteln werden beispielsweise Kosten für wissenschaftliche Hilfskräfte, Ausstattung und Workshops bestritten. An Personal steht dem Team der Gleichstellung eine Sekretariatsstelle (25 %, E6) und eine Referentinnenstelle (50 %, E11) zur Verfügung. Die sich hieraus ergebende Differenz im Bereich der Personalmittel wird über Sachmittel kompensiert. Die Hochschule finanziert darüber hinaus die Kosten für die virtuelle Kinderbetreuung.

Die Hochschule vergibt alle zwei Jahre den Gleichstellungspreis in Höhe von 5.000 Euro (pro Person max. 2.000 Euro) zur Prämierung von Initiativen, die für ein herausragendes nachhaltiges Engagement im Bereich Frauen fördernder Maßnahmen stehen. Darüber hinaus wird jährlich ein Förderpreis an die beste Absolventin vergeben (HKA Award).

2 Quantitative Betrachtung und kritische Bewertung des Planungszeitraums 2017-2021

Im Folgenden wird die Entwicklung der HKA unter Gleichstellungsaspekten seit 2017 dargestellt und die Werte werden kritisch beleuchtet. An der Hochschule wird das Thema Gleichstellung aktiv gelebt und ist hochschulweit in allen Bereichen verankert.

Die verantwortlichen Personen der Hochschule sehen die Erschließung des Potenzials an Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen in allen Bereichen als notwendig an und leisten aktiv einen Beitrag zur Chancengleichheit.

Im vorangegangenen Planungszeitraum wurden zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, um die im Gleichstellungsplan genannten Ziele zu erreichen. Die damit erreichten Ergebnisse sind nachfolgend dargestellt. Sie werden kritisch diskutiert und bei der Entwicklung von Maßnahmen aufgegriffen.

2.1 Professorinnen

In Abbildung 1 ist zu erkennen, dass sich der Anteil der Professorinnen im Zeitraum von 2017 bis 2021 von 12,1 % auf einen neuen Höchststand von 13,2 % erhöht hat.

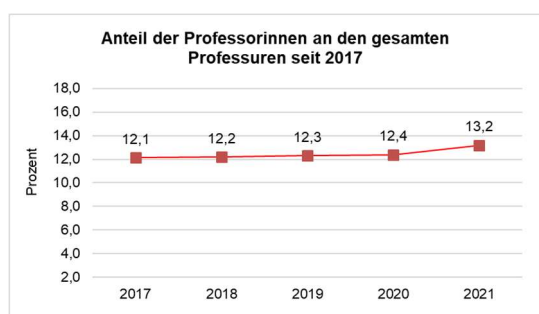


Abbildung 1: Entwicklung Professorinnen Anteil an den Professuren¹

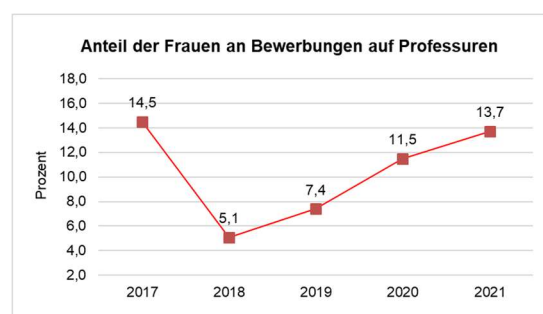


Abbildung 2: Entwicklung Frauenanteil an den Bewerbungen

Mit Ausnahme von 2017 ist zu erkennen, dass eine Steigerung der Bewerberinnen-Rate auch zu einer Steigerung der Berufungen von Frauen führt, so dass die Erhöhung des Frauenanteils bei Bewerbungen auf Professuren eine Schlüsselrolle einnimmt. An der Hochschule Karlsruhe werden hierfür zahlreiche Maßnahmen durchgeführt (vgl. Kapitel 3.1).

Kritische Bewertung:

Im vorherigen Gleichstellungsplan wurde ein Zielwert von 17 % Professorinnen festgelegt. Dieser wurde trotz des kontinuierlichen Anstiegs nicht erreicht. Im Berichtszeitraum 2017 bis 2021 gab es 15,3 % Bewerberinnen, 13 % Frauen auf Listenplätzen und 13,5 % Ruferteilungen an Bewerberinnen (siehe Anhang, Tabelle 1c). Dass sich die Bewerberinnenquote und die Ruferteilungsquote annähernd entsprechen, spricht für die hohe Qualität der Bewerbungen von Frauen. Letztlich führen die zu geringe Anzahl an Bewerberinnen verbunden mit einer zu geringen Ruferteilung an Frauen dazu, dass der Anteil der Professorinnen nur schwach ansteigt. Vor diesem Hintergrund werden in Zukunft verschärfte Maßnahmen wie z.B. die aktive Ansprache von Frauen in Berufungsverfahren (verankert im Berufungsleitfaden) ergriffen, um den Anteil der Frauen an Bewerbungen zu steigern (vgl. Kapitel 3.1).

¹ Soweit nichts anderes vermerkt ist, ist der Stichtag immer der 31.08. eines Jahres.

2.2 Akademische Mitarbeiterinnen

Der Frauenanteil unter den akademischen Mitarbeitenden beträgt am 31.08.2021 30,9 %. In den einzelnen Hochschulbereichen zeigt sich ein heterogenes Bild: Während in den Einrichtungen nahezu gleich viele Frauen wie Männer beschäftigt sind, sind in den Fakultäten und Forschungseinrichtungen Frauen unterrepräsentiert.

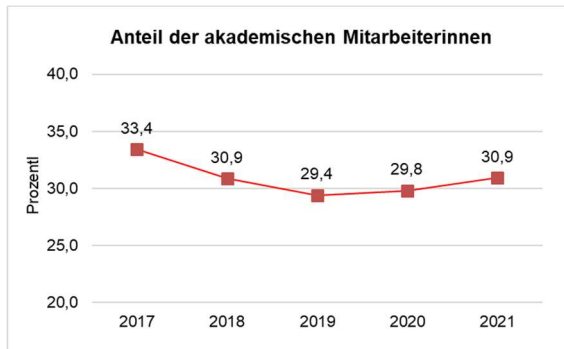


Abbildung 3: Anteil akademische Mitarbeiterinnen

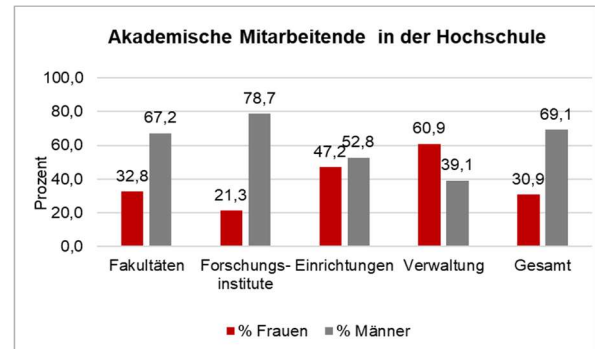


Abbildung 4: Aufteilung auf Hochschulbereiche

Betrachtet man die **Fakultäten** fällt auf, dass an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften trotz eines Studentinnenanteils von 38,6 % nur 12,5 % akad. Mitarbeiterinnen beschäftigt sind; an der Fakultät für Elektro- und Informationstechnik dagegen ist der Anteil an Mitarbeiterinnen weit höher als der der Studentinnen. Der Anteil der Mitarbeiterinnen an den Fakultäten insgesamt entspricht jedoch annähernd dem Studentinnenanteil.

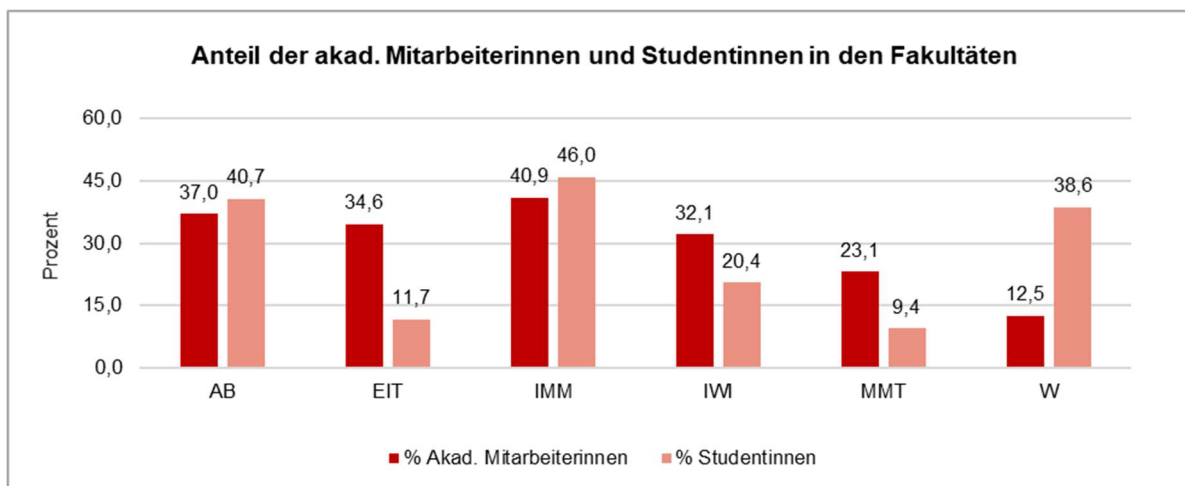


Abbildung 5: Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen und Studentinnen in den Fakultäten

Bei den **Forschungsinstituten** zeigt sich ein sehr gemischtes Bild. Hier liegt der Frauenanteil zwischen 0 % und max. 40 % (Abb. 6). Drei Forschungsinstitute beschäftigen gar keine akademischen Mitarbeiterinnen. Bemerkenswert ist auch, dass nur in drei von elf Forschungsinstituten jeweils eine Frau in der Leitung vertreten ist (Abb. 7).

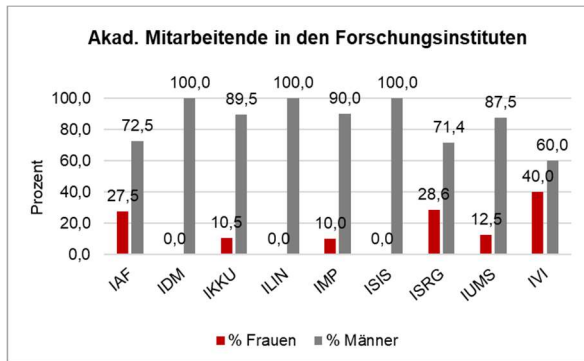


Abbildung 6: Anteil an akademischen Mitarbeitenden in den Forschungsinstituten

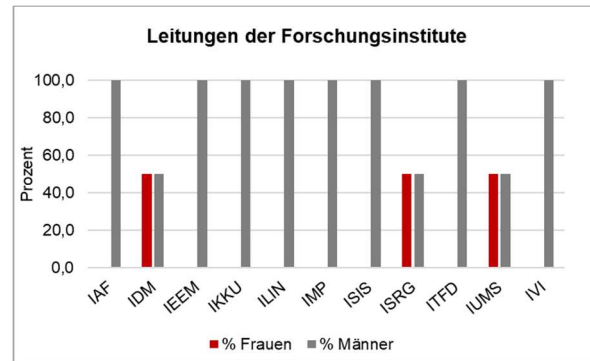


Abbildung 7: Frauenanteil in der Leitung der Forschungsinstitute

Hinsichtlich der Befristung von Arbeitsverhältnissen zeigt sich ein erfreuliches Bild: Weniger Frauen als Männer sind davon betroffen. Die Befristung geht dann oft mit einer Teilzeitbeschäftigung einher: Von den 59 befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen arbeiten 41 Frauen in Teilzeit (siehe Anhang, Tabelle 1d).

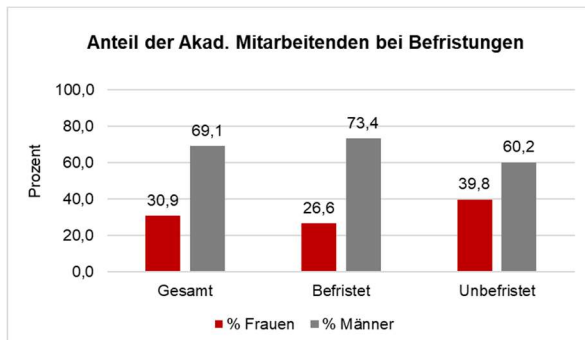


Abbildung 8: Frauenanteil bei Befristungen

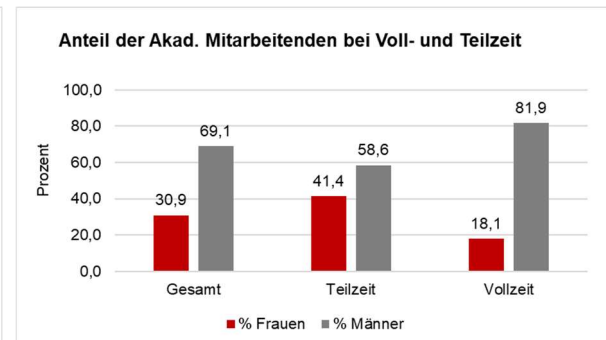


Abbildung 9: Frauenanteil Vollzeit/Teilzeit

Hinsichtlich der Entgeltstufen fällt auf, dass Stellen in den hohen Entgeltstufen ausschließlich Männer innehaben. Operative Tätigkeiten mit einer hohen Arbeitslast werden damit von Frauen ausgeübt.

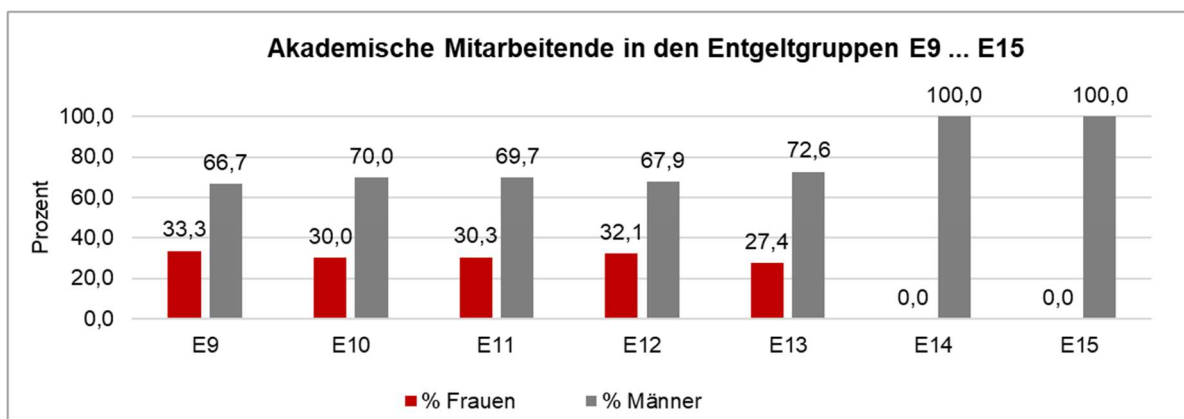


Abbildung 10: Eingruppierung der akademischen Mitarbeitenden

Kritische Bewertung:

Es ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in den Forschungsinstituten und in manchen Fakultäten verbessert werden muss. Insbesondere Fakultäten mit hohem Anteil an Studentinnen sollten darauf achten, dass sich der Frauenanteil auch bei den akademischen Mitarbeiterinnen widerspiegelt.

Der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen bei den Forschungsinstituten bietet jedoch ähnlich viel Entwicklungspotential wie bei den akademischen Mitarbeiterinnen. Hier wird die HKA verstärkt auf die Umsetzung der in Kapitel 3.2 aufgeführten Maßnahmen achten.

2.3 Promovierende

Der geringe Frauenanteil unter den akademischen Mitarbeitenden in den Forschungsinstituten zeigt sich auch bei den Promovierenden: Zum 31.08.2021 werden 126 Promotionen an der Hochschule bearbeitet, davon 27 von Frauen, das entspricht einem Anteil von 21,4%. In den letzten drei Jahren haben 27 Männer, jedoch keine Frau eine Promotion abgeschlossen.

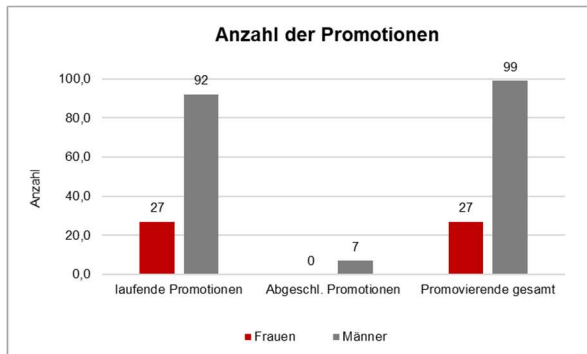


Abbildung 11: Anzahl der Promotionen im Jahr 2021

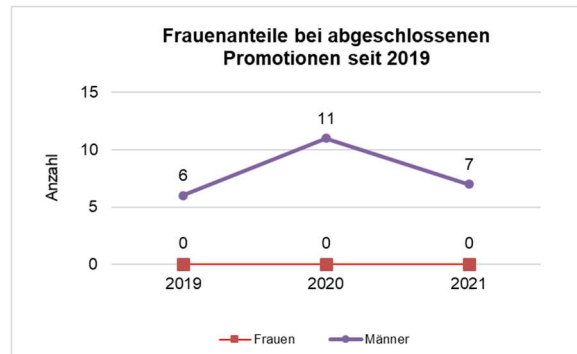


Abbildung 12: Abgeschlossene Promotionen seit 2019

Kritische Bewertung:

Bezogen auf die technischen- und ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen ist ein Frauenanteil von 21,4 % an den Promovierenden angemessen. Allgemein müsste der Anteil aber erhöht werden, insbesondere in Hinblick darauf, dass die Forschung zukünftig an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften einen deutlich größeren Stellenwert bekommt.

2.4 Studentinnen

Der Anteil der Studentinnen an den Studierenden liegt am 31.08.2021 bei 27,8 %. Im Berichtszeitraum 2017 bis 2021 hat sich der Anteil kaum verändert. Die meisten Studentinnen studieren an der Fakultät für Informationsmanagement und Medien, am wenigsten studieren sie Maschinenbau und Mechatronik.

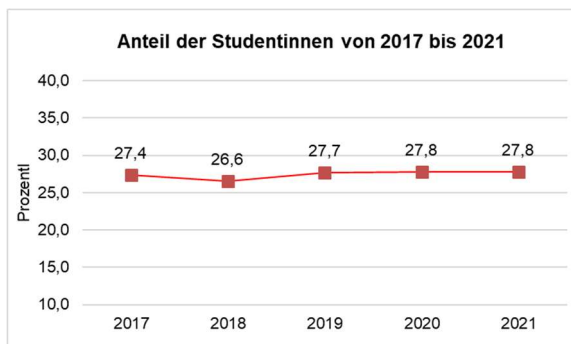


Abbildung 13: Studentinnen Anteil

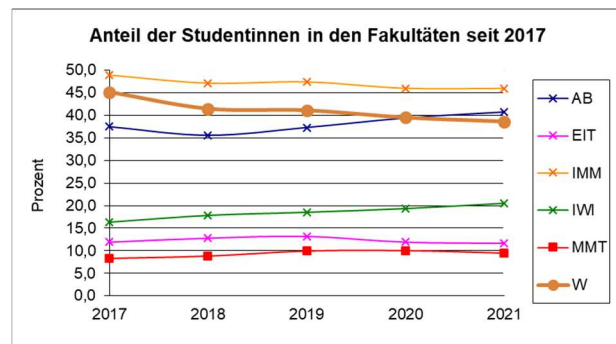


Abbildung 14: Studentinnen nach Fakultäten

Insbesondere kreative und gestalterische Studiengänge (insbes. Architektur, Kommunikation & Medien) und der Studiengang International Management sprechen Frauen thematisch an. Auch an Nachhaltigkeit orientierte Studiengänge werden von Studentinnen nachgefragt. Hier zeigen sich Ansatzpunkte für die Entwicklung von neuen Studiengängen oder auch bei der Überarbeitung und Weiterentwicklung der bisherigen Studiengänge.

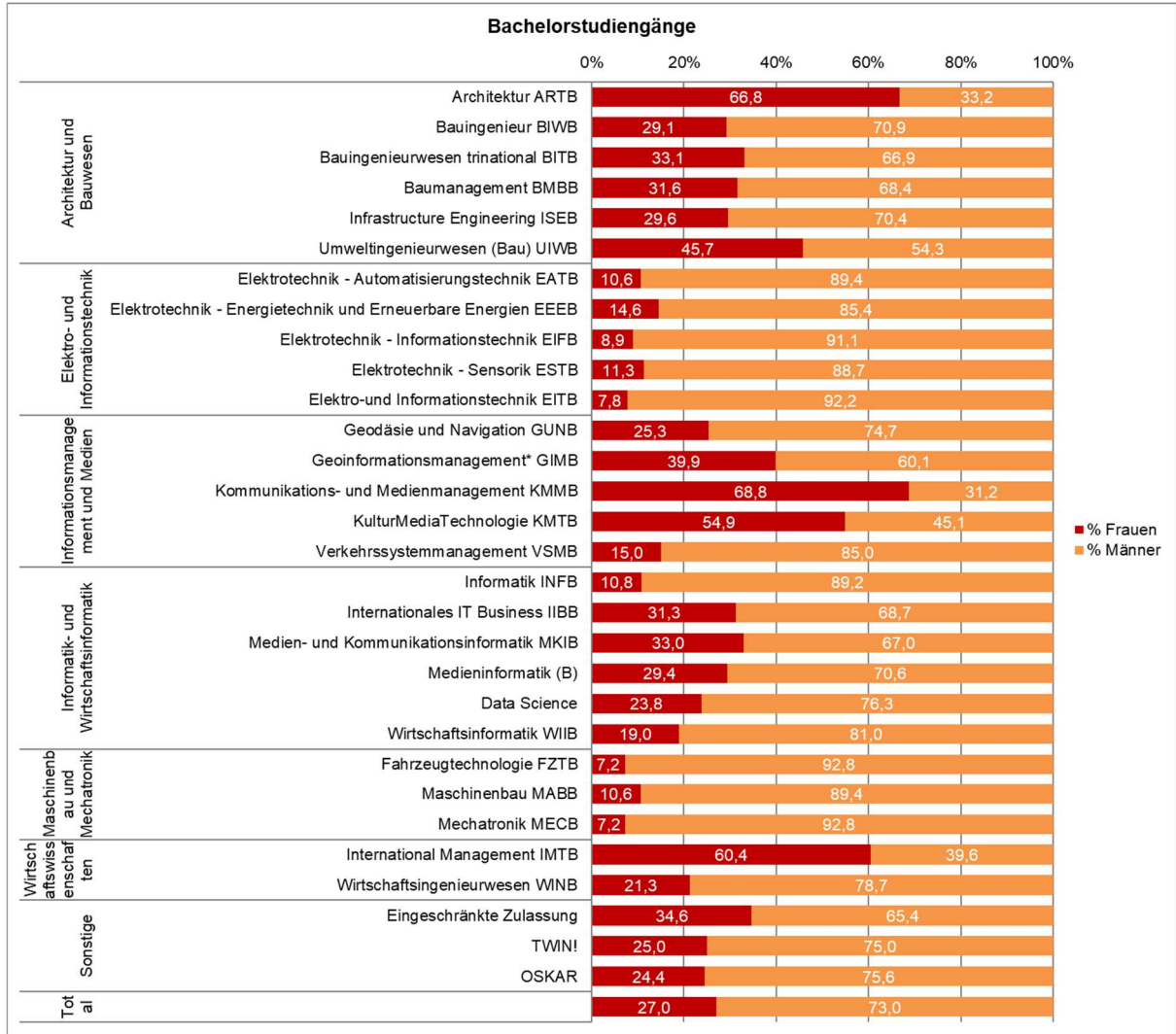


Abbildung 15: Verteilung von Männern und Frauen bei den Bachelorstudiengängen

Der Anteil an Studentinnen in den Masterstudiengängen liegt mit 31,6 % höher als im Bachelorbereich mit 27 %. Auch hier bestätigt sich das hohe Interesse an Studiengängen mit kreativen und nachhaltigen Elementen sowie an International Management und am Tricontinental Master in Global Studies. MINT-Studiengänge sind von den Studentinnen nur schwächer nachgefragt.

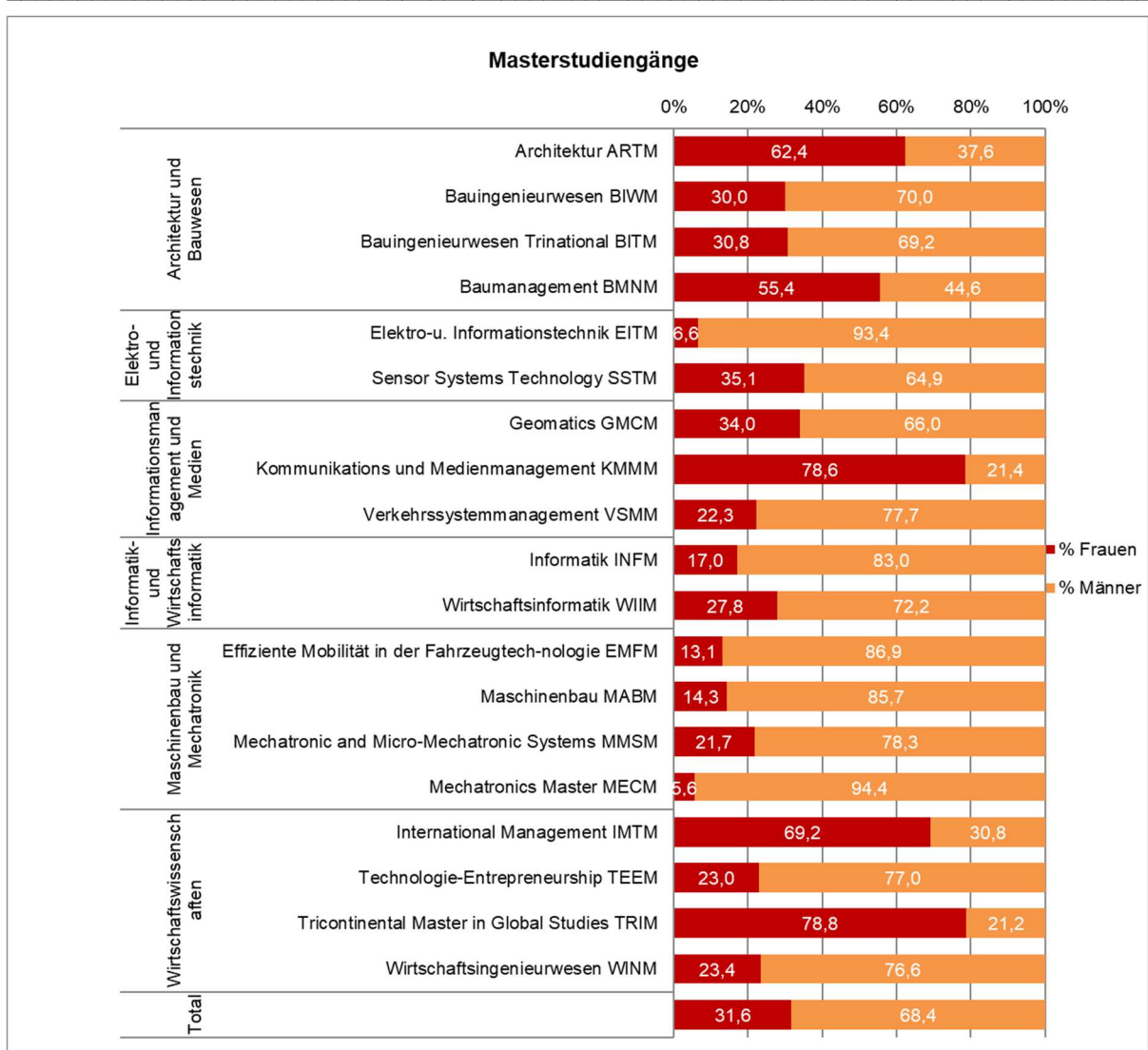


Abbildung 16: Verteilung von Männern und Frauen bei den Masterstudiengängen

Bei den ausländischen Studierenden überwiegen mit Ausnahme der Fakultät IMM die männlichen Studierenden (Abb. 17). Interessant ist, dass die Fakultäten mit dem geringsten Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt (MMT, EIT, IWI, s. Abb. 18) bei den ausländischen Studentinnen überproportional nachgefragt werden.

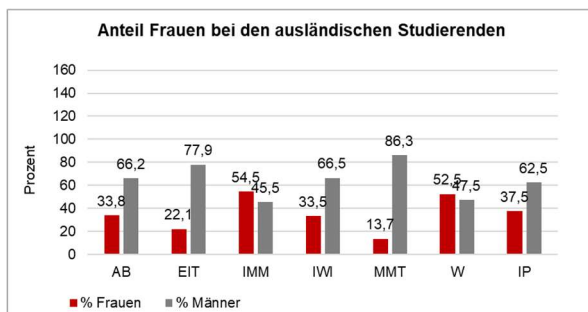


Abbildung 17: Frauenanteil bei den ausländischen Studierenden

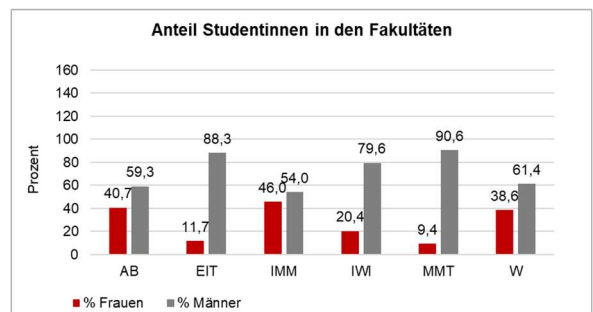


Abbildung 18: Anteil Studentinnen an den Fakultäten

Kritische Bewertung:

Die Hochschule bemüht sich den Anteil an Studentinnen zu erhöhen. Leider blieb der Frauenanteil in den technischen Studienangeboten in den vergangenen fünf Jahren nahezu unverändert niedrig. Die Ursachenanalyse legt folgende Schlussfolgerungen nahe: Zu wenige Orientierungsangebote sind speziell auf die Gewinnung von Frauen ausgerichtet – es genügt eben nicht, Frauen im Bereich Technik einfach nur „mitzudenken“ oder „mitzumeinen“. Problematisch ist zudem die Fragmentierung des Orientierungsangebots; viele der Angebote sind unabhängig voneinander entstanden. Dadurch ist einerseits die Vielfalt schlecht überschaubar und die Gewinnung der Teilnehmenden ist erschwert. Andererseits sind die Angebote nicht als Bausteine entlang von längerfristigen Bildungswahlprozessen konzipiert. Sie lassen im lokalen und regionalen Umfeld das Technikinteresse punktuell aufflammen, schaffen es aber nicht, dieses in einer entsprechenden Studienwahlentscheidung für die HKA zu verwerten.

2.5 Frauen in Leitungspositionen und Gremien

Unter Leitungspositionen werden hier Positionen in der Hochschulleitung, in den Dekanaten, im Forschungsbereich und in der Hochschulverwaltung (inkl. Einrichtungen und Fakultäten) verstanden. Von 114 Leitungspositionen werden nur 24 von Frauen besetzt.²

Von insgesamt 728 Positionen in den zentralen Gremien und den Gremien der Fakultäten sind 177 durch Frauen besetzt.

Tabelle 1: Frauen in den Führungsebenen

Führungsebene	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Rektorat	2	3	5	40,0	60,0
Dekanate	1	22	23	4,3	95,7
Forschungsbereich	5	42	47	10,6	89,4
Hochschulverwaltung	9	14	23	39,1	60,9
Einrichtungen	7	9	16	43,8	56,3
Total	24	90	114	21,1	78,9

Tabelle 2: Frauen in Gremien

Gremien	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Hochschulrat	5	4	9	55,6	44,4
Senat	8	21	29	27,6	72,4
Fakultätsräte	53	177	230	23,0	77,0
Studienkommissionen	49	117	166	29,5	70,5
Kommissionen ^{*1}	14	20	34	41,2	58,8
Beiräte ^{*2}	11	37	48	22,9	77,1
Ausschüsse ^{*3}	35	166	201	17,4	82,6
Personalrat	2	9	11	18,2	81,8
Total	177	551	728	24,3	75,7

Der Hochschulrat besteht aus 9 externen Mitgliedern. Davon sind 5 Frauen. Bei der letzten Wahl 2020 wurde der Hochschulrat weitgehend neu besetzt, insbesondere konnten erfreulicherweise fünf Frauen benannt werden. Der Vorsitz im Hochschulrat ist mit einer Frau besetzt.

2.6 Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik (VT)

Der Frauenanteil in Verwaltung und Technik ist seit 2017 auf 63,8 % angestiegen. In allen Bereichen der Hochschule sind in dieser Gruppe mehr Frauen als Männer beschäftigt.

² Bei den vorliegenden Zahlen wurden alle Mitglieder des Rektorats/Dekanats gezählt und alle Einrichtungen nach Grundordnung.

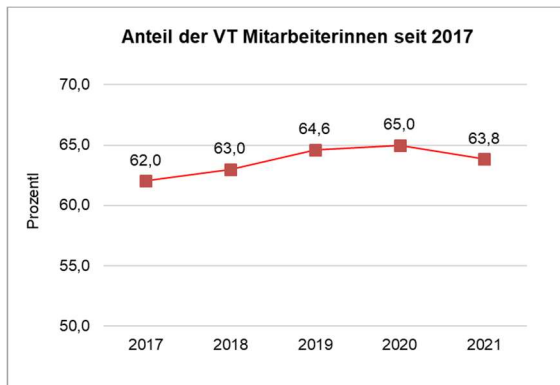


Abbildung 17: Anteil VT-Mitarbeiterinnen seit 2017

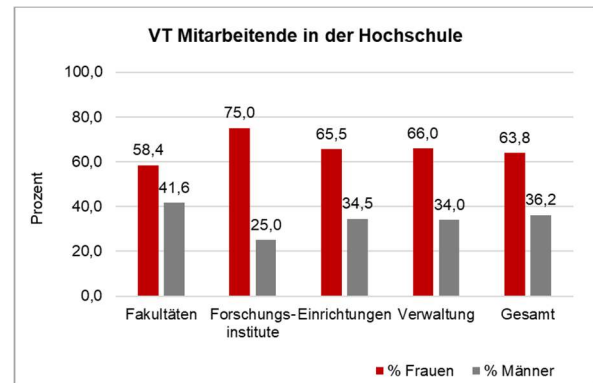


Abbildung 18: Aufteilung auf Hochschulbereiche

Bemerkenswert ist, dass von den 271 VT-Stellen 225 unbefristet besetzt sind (s. Anhang, Tabelle 1e). Mitarbeiterinnen arbeiten jedoch weit öfter als Männer nur befristet bzw. in Teilzeit.

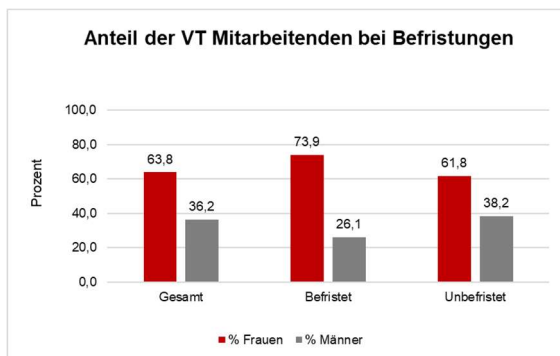


Abbildung 19: Frauenanteil bei Befristungen

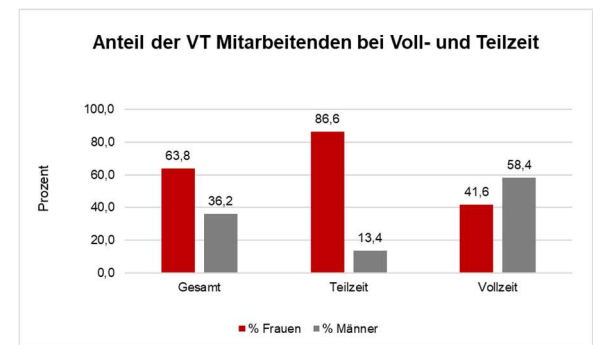


Abbildung 20: Frauenanteil Vollzeit/Teilzeit

In den niedrigeren Entgeltgruppen dominieren Mitarbeiterinnen (insbes. Sekretariate). Nur in den drei höchsten Entgeltgruppen ist der Frauen- und Männeranteil nahezu ausgewogen.

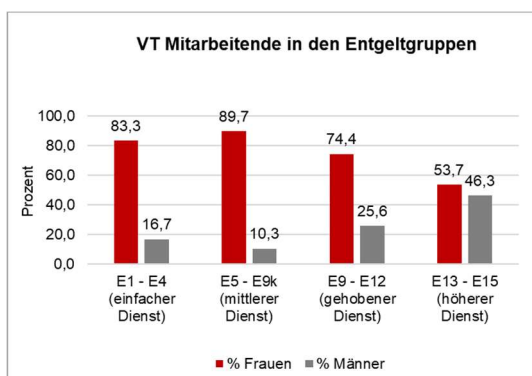


Abbildung 21: Eingruppierung im VT Bereich

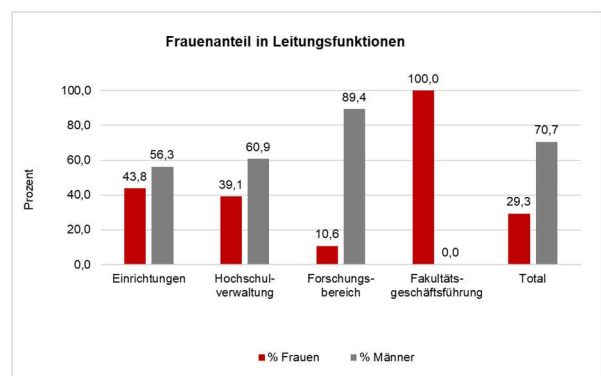


Abbildung 22: Frauenanteil in Leitungsfunktionen

Kritische Bewertung:

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich beträgt insgesamt 63,8 %; damit liegt keine Unterrepräsentanz nach dem ChancenG vor. Auffällig ist jedoch, dass die Abteilungen im VT-Bereich überwiegend von Männern geleitet werden, mit Ausnahme der Fakultätsgeschäftsführungen.

3 Entwicklungsziele und Maßnahmen

Unsere Ziele:

- Unsere Ziele sind für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern Sorge zu tragen und jeglicher Form von geschlechtsbezogener Diskriminierung entgegen zu wirken.
- Vorrangig wollen wir den Frauenanteil bei den Professuren und unter den Studierenden steigern, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind. Hierzu verfolgen wir auch komplementäre Ziele wie die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Sorgearbeit für alle Geschlechter.
- Wir wollen darauf hinwirken, dass die Besetzung von Leitungsaufgaben transparent gestaltet wird und Frauen aktiv für Führungspositionen angefragt werden.

Im Folgenden sind die zur Erreichung dieser Ziele notwendigen Maßnahmen sowie die allgemeinen Entwicklungsziele in Abhängigkeit von der Statusgruppe aufgeführt.

3.1 Professorinnen

Entwicklungsziel

Die Hochschule möchte den Anteil der Professorinnen von aktuell 13,2 % erhöhen, um möglichst ausgewogene Verhältnisse zu erreichen. Bis 2026 soll ein Professorinnenanteil von 19 % erreicht werden. Das bedeutet, dass von den 50 im Zeitraum 2022 bis 2026 zu besetzenden Professuren 20 mit Bewerberinnen zu besetzen sind (s. Anhang, Tabelle c).

Maßnahmen

- Die Gleichstellungsbeauftragten wirken bei den Infoabenden „Wie wird man Professorin?“ und Seminaren der LaKof „Perspektive Hochschulprofessorin“ mit.
- Die ehemalige Gleichstellungsbeauftragte Prof. Elisabeth Closs koordiniert seit 2017 das CoMent-Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“. Durch dieses Mentoring-Programm für Frauen aus Wirtschaft und Verwaltung konnten in 2017 bis 2021 24 Mentees einen Ruf auf eine Professur erreichen; eine Teilnehmerin ist bereits Prorektorin. Insgesamt haben 117 Mentees am Mentoring teilgenommen. Mit Bedauern nehmen wir zur Kenntnis, dass das Verbundprojekt 2022 eingestellt wird.
- Die Hochschule Karlsruhe hat im Juli 2021 die aktive Ansprache von Bewerberinnen im Berufungsverfahren im Berufungsleitfaden verankert. Der Vorsitzende der Berufungskommission hat die aktive Gewinnung zu bestätigen. Zudem erfolgt eine Abfrage in entsprechenden Datenbanken (z.B. der LaKof).
- Gemäß § 48 Abs. 3 LHG müssen jeder Berufungskommission zwei fachkundige Frauen angehören. Es wäre wünschenswert, wenn zukünftig Professorinnen auch zugleich als fachkundige Frauen besetzt würden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Stimmen weiblicher Kommissionsmitglieder verwässert werden.
- Die Hochschule nimmt jedes Semester am Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm teil. Im WS 2021/2022 ist die Hochschule Karlsruhe die HAW mit den meisten geförderten Lehrbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Unterstützung und Beratung bei der Antragstellung.

3.2 Akademische Mitarbeiterinnen, VT Mitarbeiterinnen und Promovierende

Entwicklungsziel

Bis 2026 soll der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von aktuell 30,9 % auf 40 % gesteigert werden. Mindestens 25 % der Promotionen sollen von Doktorandinnen durchgeführt werden.

Der Anteil der VT-Mitarbeiterinnen beträgt 63,8 % (31.08.2021). Daher sind keine verstärkten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils notwendig.

Maßnahmen

- Der Bewerbung von Frauen wird besondere Beachtung geschenkt. Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt an ausgewählten Bewerbungsverfahren (insbes. bei Leitungsfunktionen) teil.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind wurden auf die Unterstützung durch das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm hingewiesen. Mit Bedauern nehmen wir zur Kenntnis, dass die für uns relevante Förderlinie 3 eingestellt wurde.
- Für eine ausgewogene Besetzung von Leitungsfunktionen sind Personalentwicklungsprogramme für Frauen in Form von Schulungen und Coaching-Angeboten zu prüfen. Zur Gewinnung qualifizierter Frauen (und Männer) sind die Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern (siehe unter 4.6.).

3.3 Studentinnen

Entwicklungsziel

Bis 2026 soll der Anteil an Studentinnen von 27,9 % auf 35 % erhöht werden. Die Erhöhung des Anteils an Frauen in MINT-Studiengängen ist seit vielen Jahren ein Anliegen der HKA. Zur Gewinnung von Studierenden wird ein breites Spektrum an Orientierungsmöglichkeiten angeboten. Diese zielen v. a. auf die Steigerung des Technikinteresses, der Bekanntheit des Studienangebots und der Motivation für ein Studium an der HKA ab. Hierzu zählen z.B. die Öffnung von Studienangeboten für Schüler*innen (u. a. Probestudium, Schnuppervorlesungen), Tages- und Blockveranstaltungen (u. a. InspirING® – Aktionstage mit Experimenten). Speziell für Schülerinnen werden halbtägige Kurse zur Programmierung von Robotern angeboten (vgl. Roberta®-Initiative). Zudem beteiligt sich die HKA mit mehreren Angeboten am bundesweiten Girls' Day.

Maßnahmen

- Die Hochschule verstärkt ihre Werbung, um Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen. Hierzu wird u.a. das Femtec-/HAWtech-Projekt „Career Building Elements“ aktiv unterstützt. Zur Projektfinanzierung wurden Mittel über die BMBF-Förderrichtlinie MissionMINT angefragt.
- Bei der Entwicklung neuer Studiengänge wird darauf geachtet, dass diese die Interessen von Frauen mehr ansprechen als derzeit. Dies soll dazu beitragen, dass die Hochschule Karlsruhe auch weiterhin eine moderne, innovative Hochschule ist, die als attraktive Ausbildungsstätte zukünftig verstärkt talentierte Frauen und Männer gleichermaßen anspricht.
- Fakultäten beteiligen sich an den an Schülerinnen gerichteten Veranstaltungen und an den Kooperationen mit Mädchengymnasien. U.a. wurde im Rahmen der BMBF-Förderrichtlinie MissionMINT ein Antrag gestellt, um Schülerinnen über einen längeren Zeitraum an die Hochschule heranzuführen und eine nachhaltige Bindung aufzubauen.
- Alle Mitglieder der Hochschule werden regelmäßig aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Unterrichtsmaterialien kritisch zu reflektieren. Als Hilfestellung dient die Handreichung „Tipps für eine faire Ausdrucksweise“ sowie der Leitfaden der LaKoG.
- Es werden spezielle Veranstaltungen für Studentinnen in den Bereichen Selbstbehauptung und Durchsetzungsfähigkeit angeboten.
- Seit über 15 Jahren wird jährlich eine herausragende Absolventin mit dem Frauenförderpreis der Gleichstellung und der Stadt Karlsruhe ausgezeichnet (1.000 €). Dabei wird Wert auf hochschulisches und außerhochschulisches Engagement gelegt.

3.4 Frauen in Leitungspositionen und Gremien

Entwicklungsziel

Die Hochschule strebt einen Anteil von Frauen in den Leitungspositionen an, der ihrem prozentualen Anteil an den Mitgliedern der Hochschule entspricht. Angestrebt ist ein Frauenanteil von 40 % im Rektorat und von 35 % im Senat. Die Dekanate sollen zu 13 % aus weiblichen Mitgliedern bestehen.

Um das Ziel zu erreichen, soll aktiv darauf hingewirkt werden, dass die Zahl der Kandidatinnen, die sich für die Wahl zur Verfügung stellen, erhöht wird. Die jeweiligen Zielvorgaben sind Tabelle 1f im Anhang zu entnehmen.

Maßnahmen

- Professorinnen und Mitarbeiterinnen werden gezielt angesprochen und ermutigt, Leitungsaufgaben anzustreben und in den Gremien wie Fakultätsrat, Studienkommissionen, Senat und Personalrat mitzuarbeiten.
- Sitzungstermine und -dauern werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie sich mit den familiären Aufgaben bzw. mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lassen, indem sie beispielsweise gegebenenfalls in hybrider Form angeboten werden.
- Die Gleichstellung bietet regelmäßig ein Coaching-Programm zur Karriereförderung für Professorinnen und leitende Mitarbeiterinnen sowie bei verfügbaren Kapazitäten für Frauen, die eine Leitungsposition oder Gremienmitgliedschaft anstreben, an.

3.5 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Entwicklungsziel

Ziel der Hochschule ist die Weiterentwicklung des Themas Familienfreundlichkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie. Die Bedeutung dieses Themas unterstreicht die Hochschule durch ihren Beitritt zum Verein „Familie in der Hochschule“ im Jahr 2019.

Unser Statement beim Beitritt:

„Die HKA ist bestrebt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Umsetzung von familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen einzurichten und kontinuierlich auszubauen. Dazu sollen die Bedarfe von Hochschulmitgliedern mit familiären Verpflichtungen Gehör finden und gemeinsam mit allen Beteiligten passende Lösungen erarbeitet werden, die eine gesunde Balance von Arbeits- und Berufsleben ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium ist ein integraler Bestandteil unserer Hochschulentwicklung.“

Maßnahmen Kinderbetreuung

- Seit 2015 gibt es eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Caritas, der PH Karlsruhe, der Dualen Hochschule Karlsruhe sowie der HKA. Für Studierende mit Kind wurden – für alle Hochschulen zusammen – zehn Krippenplätze bereitgestellt. Diese Vereinbarung ist mit Ablauf 2019 ausgelaufen. Für die Kinder von Mitarbeitenden – für alle Hochschule zusammen – bestehen insgesamt fünf Belegplätze.
- Seit November 2020 bietet die Hochschule allen Hochschulangehörigen eine virtuelle Kinderbetreuung über den Dienstleister Voio an, um die zusätzlichen Belastungen durch Homeoffice, Homeschooling etc. in Coronazeiten aufzufangen. Der Service wird gut angenommen, bereits 600 Stunden kostenfreie virtuelle Kinderbetreuung wurden von den Studierenden, Mitarbeitenden und der Professorenschaft in Anspruch genommen.

Die Hochschule bemüht sich die Kooperationsvereinbarung zu erneuern und die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden weiter auszubauen. Sie wird auch nach Pandemie-Ende das virtuelle Betreuungsangebot (Voio) weiter anbieten.

Maßnahmen Flexibilisierung von Arbeitsmodellen und Studienabläufen

- Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit der Angestellten werden durch die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit vom 1. Oktober 2016, ergänzt 2019 und 2021, aufgezeigt.
- Die Hochschule wendet die in den Prüfungsordnungen festgelegten Regelungen für Mütter und Studierende mit Kindern an. Anträge auf Verlängerung der Prüfungsfristen, auf Wahrnehmung von Mutterschutzzeiten und Elternzeit werden von den Prüfungskommissionen zügig entschieden.
- Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.
- Dozentinnen und Dozenten mit Kindern oder Pflegeaufgaben werden unterstützt, z.B. in der Stundenplanung oder bei der ortsunabhängigen Gestaltung des Lehrformats.
- Teilzeitbeschäftigten sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt werden wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen, soweit die Leitungsfunktion auch in Teilzeit erfüllt werden kann.
- Die Hochschule ist seit 2010 Mitglied im Karlsruher Bündnis für Familie und engagiert sich durch die Teilnahme an verschiedenen „runden Tischen“ für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium.

Maßnahmen Regelungen für schwangere Studentinnen

- Gemäß Mutterschutzgesetz (MuSchG) sorgt die Hochschule Karlsruhe dafür, dass schwangere Studentinnen nicht benachteiligt werden. Bisher werden von den Gleichstellungsbeauftragten jeweils individuelle Lösungen mit der Studentin, den Dozierenden und den Prüfungsausschussvorsitzenden gesucht.
- Um eine Benachteiligung schwangerer Studentinnen zu vermeiden und deren Studienerfolg zu ermöglichen, sollen in der Prüfungsordnung spezielle Regelungen für Schwangere verankert werden. Darüber hinaus sollen an der HKA Prozesse erarbeitet und etabliert werden, die die Umsetzung des Mutterschutzgesetzes in Bezug auf Studentinnen ermöglichen.

Maßnahmen Infrastruktur

- Die Hochschule Karlsruhe hat erkannt, dass eine gute Infrastruktur wichtig ist, um sich beim Thema Familienfreundlichkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie gut aufzustellen und im Wettbewerb mit anderen Hochschulen zu bestehen. Auf dem Campus wird ein Eltern-Kind-Raum geschaffen, der auch als Ruheraum für Schwangere und stillende Mütter genutzt werden kann.
- Auch in den Außenstellen sollen für Mitarbeitende und Studierende mit Familie Unterstützungsangebote, z.B. mit Hilfe von Spiele-Ecken, Wickeltischen oder KidsBoxen angeboten werden.

Maßnahme finanzielle Unterstützung von studierenden Eltern

Für studierende Eltern existierten bislang keine Stipendienprogramme – weder auf Ebene des Landes noch der Hochschule. Deshalb werden ab Oktober 2021 vier studierende Eltern mit hervorragenden akademischen Leistungen durch das Sissi Closs-Stipendium Faire Chance finanziell unterstützt. Möglich gemacht hat dies eine Spende von Frau Prof. Dipl.-Inf. Sissi Closs, die ehemalige Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Karlsruhe.

3.6 Erhöhung der Sicherheit

Die Hochschule ist bestrebt, die Sicherheit ihrer weiblichen Mitglieder zu gewährleisten und baut diesbezüglich vorbeugende Maßnahmen aus.

Ziele

- Die Hochschule wird im Rahmen Ihrer Möglichkeiten die Beleuchtungssituation auf dem Campus und insbesondere dem Waldparkplatz (B-Bau) verbessern.
- Die Hochschule plant, Frauenparkplätze am Haupteingang der Hochschule (Moltkestraße) und auf dem Waldparkplatz (B-Bau) zu etablieren.
- Die Hochschule setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Hochschulmitglieder, insbesondere auch den Schutz vor sexueller Belästigung ein. Es wird darauf geachtet, dass sexistische Werbung in allen Veröffentlichungen der Hochschule vermieden wird.

3.7 Steigerung der Gender-Kompetenz und Anwendung von Gender Mainstreaming

Entwicklungsziel

Die Gender-Kompetenz ist ein wichtiger Baustein für die Berücksichtigung und Umsetzung gendersensibler und gendergerechter Ansätze. Diese wird an der Hochschule Karlsruhe auf allen Ebenen sukzessive ausgebaut.

Maßnahmen

- Die Hochschule stellt die Basis zur Gender-Analyse bereit, soweit die Daten zur Verfügung stehen.
- Die Leitlinie der EU-Kommission für Gleichstellungspläne sollen implementiert und noch fehlende Maßnahmen umgesetzt werden („Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans“).
- Ein umfassendes Diversity-Verständnis soll auf dem ganzen Campus gelebt werden. Deshalb wird für Führungskräfte zukünftig ein Diversity-Training angeboten.

4 Ansprechpartnerinnen und Kontaktdaten

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gleichstellungsplans wird das Gleichstellungsamt von der Gleichstellungsbeauftragten Professorin Katrin Haußmann (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften) sowie ihren Stellvertreterinnen Professorin Carolin Bahr (Fakultät für Architektur und Bauwesen) und Helga Gabler (Mitarbeiterin im Rechenzentrum) wahrgenommen. Sie haben den Vorschlag zu diesem Gleichstellungsplan erarbeitet und sind per E-Mail unter: gleichstellung@h-ka.de erreichbar.

5 Anhänge

5.1 Wissenschaftlicher Bereich (Tabellen 1a-1f)

Tabelle 1a Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

Aktuelle Situation Qualifizierungsstufe	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum Stand 31.08.2016	Zielwert für 2021 im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in %	Aktuelle Situation Stand 31.08.2021	Zielwert für 2026
Studierende	¹		²	
1. Gesamt	8254		7317	
2. Anzahl Frauen	2279		2039	
3. Frauen in %	27,6%	30%	27,9%	35
Absolventinnen	³		⁴	
1. Gesamt	1681		1613	
2. Anzahl Frauen	435		514	
3. Frauen in %	25,9%	30%	31,9%	35
laufende Promotionen				
1. Gesamt	75		126	
2. Anzahl Frauen	17		27	
3. Frauen in %	22,7%	25%	21,4%	25

¹ Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist Stand 31.08.2016

² Durchschnittswerte aus Ws 20/21 und SoSe 21 (berücksichtigt wurden alle Bachelor- und Masterstudierende, inkl. EZ, TWIN und OSKAR)

³ Jeweiliges Prüfungsjahr: Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester (Ws15/16 und SoSe 16)

⁴ Jeweiliges Prüfungsjahr: Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester (Ws20/21 und SoSe 21)

Tabelle 1b Anteil der Frauen auf Professuren

Aktuelle Situation Qualifizierungsstufe	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum Stand 31.08.2016	Zielwert für 2021 im voraus gegangenen Gleichstellungsplan	Aktuelle Situation Stand 31.08.2021	im Planungszeitraum zu besetzende Stellen (01.09.2021-31.08.2026)		Zielwert für 2026
				Ausscheidende Professuren	Vakante Professuren	
Professorinnen ⁷ an der Hochschule insgesamt						
1. Gesamt	210	220 ⁹	197	30 ¹⁰	23,8	220,8 ¹²
2. Anzahl Frauen	25	37	26	4 ¹¹		42
3. Frauen in %	11,9%	17%	13,2%	13,3%		19%
Professorinnen ⁷ in der Fakultät für Architektur und Bauwesen						
1. Gesamt	32	33 ⁹	28	6 ¹⁰	6	34 ¹²
2. Anzahl Frauen	4	6	4	1 ¹¹		8
3. Frauen in %	12,5%	18,2%	14,3%	16,7%		23,5%
Professorinnen ⁷ in der Fakultät für Elektro- und Informationstechnik						
1. Gesamt	37	38 ⁹	33	6 ¹⁰	-1	32 ¹²
2. Anzahl Frauen	2	4	2	1 ¹¹		4
3. Frauen in %	5,4%	10,5%	6,1%	16,7%		12,5%
Professorinnen ⁷ in der Fakultät für Informationsmanagement und Medien						
1. Gesamt	23	24 ⁹	20	4 ¹⁰	5	25 ¹²
2. Anzahl Frauen	6	7	6	0 ¹¹		9
3. Frauen in %	26,1%	29,2%	30,0%	0,0%		36,0%
Professorinnen ⁷ in der Fakultät für Informatik und Wirtschaftsinformatik						
1. Gesamt	38	35,4 ⁹	39	4 ¹⁰	3,4	42,4 ¹²
2. Anzahl Frauen	4	5	4	0 ¹¹		7
3. Frauen in %	10,5%	14,1%	10,3%	0,0%		16,5%
Professorinnen ⁷ in der Fakultät für Maschinenbau und Mechatronik						
1. Gesamt	42	44 ⁹	38	3 ¹⁰	5	43 ¹²
2. Anzahl Frauen	2	>=3	3	0 ¹¹		4
3. Frauen in %	4,8%	4,8%	7,9%	0,0%		9,3%
Professorinnen ⁷ in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften						
1. Gesamt	38	44 ⁹	39	7 ¹⁰	5,4	44,4 ¹²
2. Anzahl Frauen	7	9	7	2 ¹¹		10
3. Frauen in %	18,4%	20%	17,9%	28,6%		22,5%

⁷ Anzahl der Personen (Kopfzahlen) zum 31.08. des jeweiligen Jahres

⁹ Anzahl der zu erzielenden Stellen gemäß Stellenplan, Stand 31.08.2016

¹⁰ Anzahl der zu erzielenden Stellen gemäß Stellenplan, Stand 31.08.2021

¹¹ Anzahl Frauen, die im Planungszeitraum ausscheiden

¹² Schätzung Anzahl Professuren (mit Stiftungsprofessuren) unter Berücksichtigung der Bewerbersituation in den Studiengängen (Stand: 31.08.2021)

Tabelle 1c Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren

Aktuelle Situation	Zahlen im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (1.9.2012 - 31.08.2016) Stand 31.08.2016	Zahlen im zurückliegenden Planungszeitraum (1.9.2016 - 31.08.2021) Stand 31.08.2021	Akademisches Jahr 2021 Stand 31.08.2021
Qualifizierungsstufe			
Bewerbungen auf W2 und W3-Professuren			
1. Gesamt	1172	2045	306
2. Anzahl Frauen	144	312	42
3. Frauen in %	12,3%	15,3%	13,7%
Bewerbungen auf W2-Professuren			
1. Gesamt	1002	1.690	209
2. Anzahl Frauen	137	265	34
3. Frauen in %	13,7%	15,7%	16,3%
Bewerbungen auf W3-Professuren			
1. Gesamt	170	355	97
2. Anzahl Frauen	7	47	8
3. Frauen in %	4,1%	13,2%	8,2%
Listenplätze auf W2 und W3-Professuren			
1. Gesamt	82	92	23
2. Anzahl Frauen	12	12	5
3. Frauen in %	14,6%	13,0%	21,7%
Listenplätze auf W2-Professuren			
1. Gesamt	74	79	19
2. Anzahl Frauen	12	11	4
3. Frauen in %	16,2%	13,9%	21,1%
Listenplätze auf W3-Professuren			
1. Gesamt	8	13	4
2. Anzahl Frauen	0	1	1
3. Frauen in %	0,0%	7,7%	25,0%
Ruferteilungen auf W2 und W3-Professuren			
1. Gesamt	52	52	9
2. Anzahl Frauen	7	7	3
3. Frauen in %	13,5%	13,5%	33,3%
Ruferteilungen auf W2-Professuren			
1. Gesamt	46	43	7
2. Anzahl Frauen	7	6	2
3. Frauen in %	15,2%	14,0%	28,6%
Ruferteilungen auf W3-Professuren			
1. Gesamt	6	9	2
2. Anzahl Frauen	0	1	1
3. Frauen in %	0,0%	11,1%	50,0%

Tabelle 1d: Akademische Mitarbeitende

Aktuelle Situation	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum Stand 31.08.2016	Zielwert für 2021 im voraus gegangenen Gleichstellungsplan in %	Aktuelle Situation Stand 31.08.2021	Zielwert für 2026
Beschäftigungsverhältnisse				
Akademische Mitarbeitende gesamt				
1. Gesamt (m+w)	179	180	330	
2. Anzahl Frauen	56	80	102	
3. Frauen in %	31,3%	44,4%	30,9%	40%
1) Akademische Mitarbeitende in unbefristeten Arbeitsverhältnissen				
1. Gesamt (m+w)	90	90	108	
2. Anzahl Frauen	26	40	43	
3. Frauen in %	28,9%	44,4%	39,8%	35%
davon Akademische Mitarbeitende in Teilzeit ¹				
1. Gesamt (m+w)	n.a. ¹	n.a.	52	
2. Anzahl Frauen			34	
3. Frauen in %			65,4%	
2) Akademische Mitarbeitende in befristeten Arbeitsverhältnissen				
1. Gesamt (m+w)	89	90	222	
2. Anzahl Frauen	30	40	59	
3. Frauen in %	34%	44,4%	26,6%	
davon Akademische Mitarbeitende in Teilzeit ¹				
1. Gesamt (m+w)	n.a. ¹	n.a.	129	
2. Anzahl Frauen			41	
3. Frauen in %			31,8%	

¹ Im vorigen Gleichstellungsplan wurden die Teilzeit-Mitarbeitenden insgesamt angegeben, ohne Aufteilung auf unbefristet und befristet.

Stand 31.08.2016: Teilzeit insgesamt (d.h. befristet und unbefristet): 129, davon 44 Frauen → 34,1 %

Zielwert für 2021: 130, davon 55 Frauen → 42,3 %

Tabelle 1e: VT Mitarbeitende

Aktuelle Situation	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum Stand 31.08.2016	Zielwert für 2021 im voraus gegangenen Gleichstellungsplan ¹ in %	Aktuelle Situation Stand 31.08.2021	Zielwert für 2026
Beschäftigungsverhältnisse				
VT Mitarbeitende gesamt				
1. Gesamt (m+w)	171		271	
2. Anzahl Frauen	104	n.a.	173	
3. Frauen in %	60,8%		63,8%	60%
1) VT Mitarbeitende in unbefristeten Arbeitsverhältnissen				
1. Gesamt (m+w)	151	n.a.	225	
2. Anzahl Frauen	87		139	
3. Frauen in %	57,6%		61,8%	50%
davon VT Mitarbeitende in Teilzeit				
1. Gesamt (m+w)	71	n.a.	101	
2. Anzahl Frauen	65		92	
3. Frauen in %	91,5%		91,1%	
2) VT Mitarbeitende in befristeten Arbeitsverhältnissen				
1. Gesamt (m+w)	20	n.a.	46	
2. Anzahl Frauen	17		34	
3. Frauen in %	85%		73,9%	
davon VT Mitarbeitende in Teilzeit				
1. Gesamt (m+w)	n.a.	n.a.	24	
2. Anzahl Frauen			20	
3. Frauen in %			83,3%	

¹ Im vorigen Gleichstellungsplan wurden keine Zielzahlen für den nichtwissenschaftlichen Bereich definiert

Tabelle 1f: Frauen in Leitungs-/ Hochschulgremien

Gremium	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraum Stand 31.8.2016	Zielwert für 2021 im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in %	Aktuelle Situation Stand 31.08.2021	Zielwert für 2026
Hochschulrat	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	9 4 44,4%	9 5 55,6%	45%
Senat	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	25 7 28,0%	29 8 27,6%	35%
Rektorat	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	4 1 25,0%	5 2 40,0%	40%
Dekanate (Dekane + Prodekan*innen)	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	n.a. n.a. n.a.	23 1 4,3%	13%
Dekane	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	6 0 0,0%	6 0 0,0%	17%
Prodekan*innen	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	n.a. n.a. n.a.	17 1 5,9%	12%
Fakultätsräte	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	n.a. n.a. n.a.	230 53 23,0%	25%
Studienkommissionen	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	n.a. n.a. n.a.	166 49 29,5%	40%
Beiräte	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	n.a. n.a. n.a.	48 11 22,9%	30%
Ausschüsse	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	n.a. n.a. n.a.	201 35 17,4%	25%
Kommissionen	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	n.a. n.a. n.a.	34 14 41,2%	40%
Personalrat	1. Gesamt 2. Anzahl Frauen 3. Frauen in %	11 3 27,3%	11 2 18,2%	35%

¹³ Berücksichtigt wurden Beirat CAR

¹⁴ Berücksichtigt wurden Beirat CAR, Beirat CC, Beirat IWW

¹⁵ Berücksichtigt wurden Prüfungsausschüsse, IT-Ausschuss, Auslandsausschuss und Senatsausschuss zur Begleitung des Prozesses der Reakkreditierung

¹⁶ Berücksichtigt wurde Senatskommission "Kommission für faire Chancen"

¹⁷ Berücksichtigt wurden Vertrauenskommission, Kommission für faire Chancen, Komm. zur Sicherung guter wissenschaftl. Praxis, Komm. Zuteilung Beihilfen und Darlehen, Ombudsperson



5.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich (Tabellen 2a-2b)

Tabelle 2a: Nichtwissenschaftliches unbefristet beschäftigtes Personal im vorangegangenen Planungszeitraum

Vorangegangener Planungszeitraum Stand 1.12.2016																		
Besoldungs-/Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Bibliotheks Personal		Technisches Personal			In Vollzeit			In Teilzeit			Beurlaubte			
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	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	W3	1	1	100%					1	1	100%							
	A14	2	2	100%					2	2	100%							
	A13																	
Beamt. h. Dienst gesamt	3	3	100%	0	0	0	0	0	3	3	100%	0	0	0	0	0	0	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	2	2	100%						2	2	100%							
Beschäftigte	E14	3							3									
	E13	14	7	50%					13	6	46%	1	1	100%				
Besch. h. Dienst gesamt	17	7	41%	0	0	0	0	0	16	6	38%	1	1	100%	0	0	0	
davon Besch. mit Vorgesetzten bzw. Leitungsaufgaben	8	1							8	1	13%							
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	20	10	50%	0	0	0	0	0	19	9	47%	1	1	100%	0	0	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																		
Beamtinnen/Beamte	A12	2	1	50%					1			1	1	100%				
	A11	1							1									
Beamt. geh. Dienst gesamt	3	1	33%	0	0	0	0	0	2	0	0%	1	1	100%	0	0	0	
Beschäftigte	E12	4	3	75%			1	1	100%	3	2	67%	1	1	100%			
	E11	9	3	33%					6	2	33%	3	1	33%				
	E10	10	8	80%			1		5	3	60%	5	5	100%				
Beschäftigte geh. Dienst gesamt	23	14	61%	0	0	2	1	50%	14	7	50%	9	7	78%	0	0	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	26	15	58%	0	0	2	1	50%	16	7	44%	10	8	80%	0	0	0	
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	E9	23	7	30%			17	2	12%	15		8	7	88%				
	E8	17	9	53%			8	1	13%	8	2	25%	9	7	78%			
	E7	12	1	8%			12	1	8%	11	1	9%	1	1	100%			
	E6	59	54	92%			5	2	40%	20	14	70%	37	36	97%	2	2	100%
	E5	14	8	57%			8	2	25%	8	2	25%	5	5	100%	1	1	100%
Beschäftigte m. Dienst gesamt	125	79	63%	0	0	50	8	16%	62	19	31%	60	56	93%	3	3	100%	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	125	79	63%	0	0	50	8	16%	62	19	31%	60	56	93%	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	171	104	61%	0	0	52	9	17%	97	35	36%	71	65	92%	3	3	100%	

Tabelle 2b: Nichtwissenschaftliches unbefristet beschäftigtes Personal im aktuellen Planungszeitraum

Aktueller Planungszeitraum Stand 31.08.2021																									
Besoldungs-/Entgeltgruppe	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																									
Beamten/Beamtinnen	W3	0	0	0%																					
	A14	1	1	100%												1	1	100%							
	A13	2	1	50%												2	1	50%							
Beamt. h. Dienst gesamt		3	2	67%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	67%	0	0	0	0	0	0	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																									
Beschäftigte	E14	5	1	20%	5	1	20%									5	1	20%	0	0	0%				
	E13	30	20	67%	29	20	69%						1	0	0%	21	11	52%	9	9	100%				
Besch. h. Dienst gesamt		35	21	60%	34	21	62%	0	0	0	0	0	1	0	0%	26	12	46%	9	9	100%	0	0	0	
davon Besch. mit Vorgesetzten bzw. Leitungsaufgaben																									
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		38	23	61%	34	21	62%	0	0	0	0	0	1	0	0%	29	14	48%	9	9	100%	0	0	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamten/Beamtinnen	A12	1	1	100%												1	1	100%							
	A11	1	0	0%												1	0	0%							
Beamt. geh. Dienst gesamt		2	1	50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	50%	0	0	0	0	0	0	
Beschäftigte	E12	5	3	60%	5	3	60%									3	2	67%	2	1	50%				
	E11	26	17	65%	25	17	68%						1	1	100%	18	11	61%	8	6	75%				
	E10	23	18	78%	19	17	89%						2	0	0%	2	1	50%	12	7	58%	11	11	100%	
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		54	38	70%	49	37	76%	0	0	0	0	0	2	0	0%	33	20	61%	21	18	86%	0	0	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		56	39	70%	49	37	76%	0	0	0	0	0	2	0	0%	35	21	60%	21	18	86%	0	0	0	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamten/Beamtinnen																									
Beamt. m. Dienst gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	0	0		0	0		0	0		
Beschäftigte	E9	24	7	29%	6	5	83%					15	2	13%	3	0	0	15	1	7%	9	6	67%		
	E8	31	19	61%	21	18	86%					9	1	11%	1	0	0	19	8	42%	12	11	92%		
	E7	15	1	7%	1	1	100%					14	0	0%				14	0	0%	1	1	100%		
	E6	56	48	86%	52	47	90%					3	1	33%	1	0	0	19	15	79%	37	33	89%		
	E5	9	4	44%	1	1	100%					4	2	50%	4	1	20%	6	1	17%	3	3	100%		
Beschäftigte m. Dienst gesamt		135	79	59%	81	71	88%	0	0	0	0	45	6	13%	9	0	0	73	25	34%	59	51	86%	0	0
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		135	79	59%	81	71	88%	0	0	0	0	45	6	13%	9	0	0	73	25	34%	59	51	86%	0	0
Auszubildende																									
Auszubildende Beamte																									
Auszubildende Beschäftigte																									
Auszubildende gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
INSGESAMT		229	141	62%	164	129	79%	0	0	0	0	48	6	13%	12	2	17%	137	60	44%	89	78	88%	0	0

Zuordnung der Hochschulbereiche

Forschungsinstitute

IAF	Institut für Angewandte Forschung IAF
IDM	Institut für Digitale Materialforschung IDM
IEEM	Institut für energieeffiziente Mobilität IEEM
ISRG	Institut Intelligent Systems Research Group ISRG
IKKU	Institut für Kälte-, Klima- und Umwelttechnik IKKU
ILIN	Institut für Lernen und Innovation in Netzwerken ILIN
IMP	Institute of Materials and Processes IMP
ISIS	Institut für Sensor- und Informationssysteme ISIS
ITFD	Institut für Thermofluidynamik ITFD
IUMS	Institut für Ubiquitäre Mobilitätssysteme IUMS
IVI	Institut für Verkehr und Infrastruktur IVI

Einrichtungen

Betriebs-/Zentrale Einrichtungen

BIB	Bibliothek BIB
CAR)	Center of Applied Research (CAR)
CC	Center of Competence (CC)
ÖBP	Öffentliche Baustoffprüfstelle (ÖBP)
RZ	Rechenzentrum RZ

Landesweite Einrichtungen

GHD	Geschäftsstelle der Studienkommission für Hochschuldidaktik (GHD)
KOOR	Koordinierungsstelle für die Praktischen Studiensemester (KOOR)
RTWE	Referat für Technik und Wissenschaftsethik (RTWE)

Wissenschaftliche Einrichtungen

IFS	Institut für Fremdsprachen IFS
INIG - EIT	Institut für Naturwissenschaftliche Ingenieurgrundlagen INIG - EIT
IWW	Institut für Wissenschaftliche Weiterbildung (IWW)
LAT	Labor für Automatisierungstechnik (LAT)

Verwaltung

DAA	Dezernat für akademische Angelegenheiten DAA
ZSB	Zentrale Studienberatung ZSB
SB	Studierendenbüro SB
EBI	Dezernat für Entwicklung, Bau und Infrastruktur EBI
PA	Prüfungsamt PA
ZL	Zentrum für Lehrinnovation ZL

Abteilungen

BM	Beschaffungsmanagement BM
FIN	Finanzen FIN
IO	International Office IO
PE	Personal PE
PK	Presse und Kommunikation PK

Stabstellen

AS	Arbeitsicherheit AS
CTR	Controlling (CTR)
QM	Qualitätsmanagement QM
RH	Referenten, Hochschulgremien RH
SO	Struktur und Organisation (SO)
VR	Vertragsrecht VR

6 Unterschriften

Unterschrift, Datum

Prof. Dr.-Ing. Frank Artinger
Rektor / President

Hochschule Karlsruhe
University of Applied Sciences
Moltkestr. 30
76133 Karlsruhe

Unterschrift, Datum

Prof. Dr.-Ing. Franz Quint
Prorektor für Forschung / Vice President

Hochschule Karlsruhe
University of Applied Sciences
Moltkestr. 30
76133 Karlsruhe