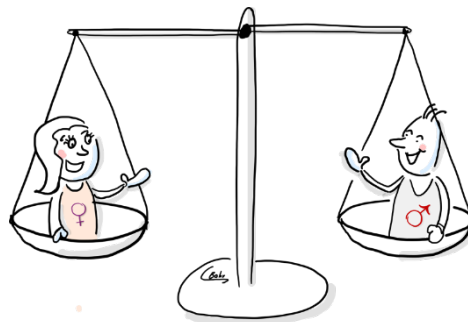


Jahresbericht Gleichstellung



für den Berichtszeitraum
WiSe 2021/2022 und SoSe 2022

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

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Akteur*innen	3
2. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	4
2.1. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium	4
2.2. Projekt HAWtech mit Femtec „Career Building Elements“	9
2.3. Gewinnung von Frauen aus der Wirtschaft für den Beruf der Professorin.....	9
2.4. Senatskommission für faire Chancen (KfC)	10
2.5. Centrum für Chancengleichheit (CfC)	11
2.6. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat, Findungskommissionen	12
2.7. Stellenbesetzungen	12
2.8. Beteiligung in Arbeitskreisen	12
2.9. Angebote für Hochschulangehörige	13
2.10. Besuch von Konferenzen, Fortbildungen und Informationsveranstaltungen.....	14
2.11. Stipendien und Auszeichnungen	15
2.12. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL)	15
3. Statusgruppen an der Hochschule	16
4. Entwicklung Anzahl der Professorinnen	17
4.1. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten	18
4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen	19
5. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen.....	21
6. Entwicklung der Zahl der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik.....	23
7. Entwicklung der Zahl der Studentinnen.....	25
8. Promotionen	29
9. Beteiligungen in Gremien und Leitungsfunktionen	30
9.1. Beteiligung auf der Führungsebene und in Gremien.....	30
9.2. Leitungsfunktionen und Statusgruppen	31
9.2.1. Leitungsfunktionen Einrichtungen, Verwaltung, Forschungsinstitute	31
9.2.2. Vergleich mit Zielen im Gleichstellungsplan	32
10. Kontaktdaten.....	33

1. Zielsetzung und Akteur*innen

Das Landeshochschulgesetz gibt den Hochschulen auf, bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Die Hochschulen sollen bestehende Nachteile beseitigen und aktiv den Frauenanteil in allen Fächern und auf allen Ebenen erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zudem sollen sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (§ 4 LHG Baden-Württemberg).

Der Gleichstellung der Hochschule kommt die Aufgabe zu, die Hochschulleitung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern zu unterstützen. Sie ist für alle Frauen im wissenschaftlichen Bereich zuständig (Studentinnen, akad. Mitarbeiterinnen, Professorinnen). Für die HKA findet zudem das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) Anwendung. Seit Sommersemester 2015 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte auch die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit wahr. Die Grundordnung der Hochschule Karlsruhe § 13 Abs. 1 sieht eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal und zwei anstatt wie vorher einer Stellvertreterin vor. Dabei soll eine der beiden Stellvertreterinnen aus dem Bereich der Akademischen oder VT-Mitarbeiterinnen kommen, die als Ansprechpartnerin für das nicht-wissenschaftliche Personal fungiert.

Für den Berichtszeitraum sind Prof. Dr. Katrin Haußmann als Gleichstellungsbeauftragte und Prof. Dr. Carolin Bahr sowie Helga Gabler als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Helga Gabler nimmt schwerpunktmäßig die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit wahr und fungiert als Ansprechpartnerin für das nicht-wissenschaftliche Personal.

Susan Kaufmann unterstützt als Referentin, Nicole Fraunhoffer im Sekretariat die Arbeit des Gleichstellungsteams.

Kommission für faire Chancen (KfC) - Gleichstellungskommission

Die Senatskommission befasst sich mit aktuellen gleichstellungspolitischen Themen. Die Mitglieder der Kommission vertreten die Gleichstellung in Berufungsverfahren und bei wichtigen Stellenbesetzungen, um die Begleitung der Verfahren durch die Gleichstellung durchgängig sicherstellen zu können. Sie sind darüber hinaus Ansprechpartner*innen, wenn es darum geht, Themen bezüglich Fairness und Chancengleichheit in die einzelnen Fakultäten zu tragen. Sie wirken mit bei der Konzipierung fakultätsspezifischer Maßnahmen zur Chancengleichheit, Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen. Die Kommission trifft sich regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Semester.

2. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

Neben den gesetzlich verankerten Maßnahmen, wie die Begleitung aller Berufungsverfahren und die monatlichen Berichte der Gleichstellungsbeauftragten im Senat, wurden auch eine Vielzahl von Aktivitäten und Projekten, die sich schon in den vergangenen Jahren etablieren konnten, im Berichtszeitraum fortgesetzt.

Neu im Berichtszeitraum dazugekommen sind:

- die Anschaffung einer Kids-Box im WiSe 2021/2022. Hierdurch konnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an der HKA deutlich verbessert werden (s. Kapitel 2.1).
- die finanzielle Unterstützung von studierenden Eltern an der Hochschule Karlsruhe durch das Sissi Closs Stipendium „Faire Chance“. Im WiSe 2021/2022 konnten mit dem Stipendium erstmalig studierende Eltern an der HKA gefördert werden. Es handelt sich hier um eine dringend notwendige Maßnahme, da keinerlei Förderung auf Landesebene oder spezielle Stipendien für studierende Eltern existieren (s. Kapitel 2.1).
- die virtuelle Kinderbetreuung voioo wurde um Dienstleistungen für die ganze Familie erweitert (vgl. Kapitel 2.1).
- Frau Prof. Dr. Haußmann fungiert seit 2022 als stellv. Sprecherin des AK „Gender & Diversity“ der HAWtech (s. Kapitel 2.2).

2.1. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium

Anschaffung einer Kids-Box

Durch eine Förderzusage vom Verbund der Stifter konnte im WiSe 2021/2022 eine Kids-Box angeschafft werden. Es handelt sich hier um eine mobile Box (120 x 105 x 66 cm) auf Rollen, die Spielsachen für Babys und Kinder bis ins Grundschulalter enthält und altersgerechte Schlaf und Wickelmöglichkeiten bietet. Diese mobile Lösung ist kompakt und flexibel und wird semesterweise an die Fakultäten verliehen, die Bedarf anmelden. Die Kids-Box verbessert als mobiles Kinderzimmer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium erheblich und ist an der HKA nicht mehr wegzudenken.

Beitritt zum Verein „Familie in der Hochschule“

Zur Förderung und Stärkung der Familienorientierung der HKA ist die Hochschule m WiSe 2020/2021 dem Verein „Familie in der Hochschule“ beigetreten. In der Initiative sind 128 Hochschulen, hochschulnahe Institutionen und Forschungseinrichtungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz aktiv. Durch die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ gehen alle Mitglieder die Selbstverpflichtung ein, Familienorientierung auf hohem Niveau anzustreben und zu leben.

Im WiSe 2021/2022 wurde die AG "Technische Hochschulen", an deren halbjährlichen Treffen die GB teilnimmt initiiert.

Das Treffen im Januar 2022 wurde begleitet von einem kurzen Input der Kollegin Frau Prof. Andrea von Kopp (BHT Berliner Hochschule für Technik) zum Thema "Kommunikationsstrategien/Auditierung zur familiengerechten Hochschule als gute Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen".

Eine enge Kooperation und ein Austausch der Mitgliedsinstitutionen auf Augenhöhe werden durch vielfältige Formen der Zusammenarbeit angeregt. Die Mitglieder des Vereins nehmen zweimal im Jahr an Veranstaltungen – an den Arbeitstreffen und Jahrestagungen – teil.

Sissi Closs Stipendium Faire Chance an der Hochschule Karlsruhe

Frau Prof. Sissi Closs setzt sich seit vielen Jahren für die Gleichstellung an der HKA ein und hat ein Stipendium ins Leben gerufen, welches es in dieser Form im Raum Karlsruhe bisher noch nicht gab, um Studierende mit Kind zu entlasten. Im WiSe 2021/2022 konnten erstmals vier studierenden Eltern mit jeweils 1.020 € ein Jahr lang unterstützt werden.

Im August 2022 wurde das Stipendium nun schon zum zweiten Mal ausgeschrieben. Für die zweite Förderrunde haben sich 14 Studierende mit Kind, sieben Mütter und sieben Väter auf das Stipendium Faire Chance beworben. Die Förderzusage bekamen die glücklichen Stipendiatinnen und Stipendiaten in feierlichem Rahmen am 20.10.2022 im Rahmen der Deutschlandstipendienvergabe durch das Rektorat und den Verbund der Stifter überreicht.

Sie wurden vom Team der Gleichstellung zusammen mit Mitgliedern der KfC anhand von diversen Sozialkriterien und ihren akademischen Leistungen ausgewählt.

Die Vielzahl der Bewerbungen hat sichtbar gemacht, wie wichtig und notwendig diese Förderung und wie groß der Bedarf ist und wir hoffen, in den kommenden Jahren unser Budget ausweiten und weitere Geber hinzugewinnen zu können.

Eltern-Kind-Raum

Zur Stärkung der Familienfreundlichkeit sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie wurden gemeinsam mit dem Prorektor für Entwicklung, Bau und Infrastruktur, Prof. Robert Pawlowski die Bemühungen zur Schaffung eines Eltern-Kind-Raumes fortgesetzt. Das im Vorjahr entwickelte Konzept, hat auch unser Hochschulratsmitglied Corona Feederle überzeugt, die mit Ihrem Unternehmen feco-feederle GmbH elementare Möbelstücke für eine hochwertige Sitzgruppe mit Sofa, Sessel und Tisch zur Einrichtung des Eltern-Kind-Raumes zur Verfügung stellte (s. Abbildung).

Im Oktober 2022 wurde der Raum B 107a der Gleichstellung zur Nutzung als Eltern-Kind-Raum übergeben. Es handelt sich hier um einen hellen, großzügigen Raum mit Waschbecken, der für die geplante Nutzung bestens geeignet ist (s. Abbildung). Zur finalen Ausstattung und vollständigen Einrichtung des Eltern-Kind-Raumes, z.B. mit Wickeltisch, Kinderbett wurden beim Verbund der Stifter Mittel beantragt.



Grafik 2.1: Eltern-Kind-Raum B 107a mit Möbelstücken der Firma feco-feederle GmbH

Die Entwicklung der HKA zur familienfreundlichen Hochschule soll sich langfristig in der Campusentwicklung widerspiegeln. Ruheräume für Schwangere, Wickeltische und weitere facilityäre Unterstützungsangebote für Mitarbeitende und Studierende mit Kindern sollen an der Hochschule weiter ausgebaut werden. So können auch die Anforderungen des Mutterschutzgesetzes an die Hochschule als Arbeitgeber erfüllt werden.

MINI-MINT-BOX made@HKA

Zum weiteren Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur und zur aktiven Einbindung der Studierenden der HKA wurde in Kooperation mit dem Studiengang Architektur ein Projekt gestartet, in dem die Studierenden die Idee der Kids-Box aufgegriffen und weiterentwickelt haben.

Die MINI-MINT-BOX made@HKA ist ein Entwurfsergebnis des Studienprojekts, das zukünftig in der Architekturwerkstadt realisiert werden soll (s. Abbildung). Sie soll den potentiellen Nachwuchs frühzeitig für MINT-Themen begeistern.



Grafik 2.1: Visualisierung der MINI-MINT-BOX made@HKA

Zur Realisierung der MINI-MINT-BOX wurden die Materialkosten sowie deren Ausstattung mit MINT Spielsachen, wie z.B. Lupengläser oder Magnete beim Verbund der Stifter beantragt.

MissionMINT-Frauen gestalten Zukunft

Das Gleichstellungsteam hat die Antragstellung im Rahmen der Förderlinie MissionMINT-Frauen gestalten Zukunft der HKA unterstützt. Im Oktober 2021 wurde von der HKA die Projektskizze „Try out – (M)eine Zukunft gestalten“ eingereicht.

Kita-Plätze Haus Sonnensang (Caritas)

Das Thema Kinderbetreuung für Mitarbeiter*innen der Hochschule übernimmt Herr John Christ von der zentralen Hochschulverwaltung. Es bestand eine Kooperation der PH, der dualen Hochschule und der HKA mit der Kita Sonnensang (Caritas) über 10 Plätze für Studierende und fünf Plätze für Mitarbeitende für alle Hochschulen zusammen; die Duldung der bestehenden Kooperationskonditionen wurde von der Stadt bis 31.08.2022 verlängert. Von den beteiligten Hochschulen wurde mehrfach der Kontakt zur Stadt Karlsruhe gesucht, um eine tragfähige Kooperation für die Zukunft zu vereinbaren, bislang jedoch erfolglos.

Virtuelle Kinderbetreuung über voio

Seit dem WiSe 2020/2021 bietet die Hochschule Karlsruhe – als bislang einzige Hochschule in Baden-Württemberg – allen Hochschulangehörigen, d.h. Studierenden, Mitarbeitenden in Lehre, Forschung und Verwaltung, einen virtuellen Familien-Service über unseren Partner voio an. Das Angebot von voio ist für alle Hochschulangehörigen kostenlos.

Der Zugang erfolgt, indem man sich mit seiner Hochschul-E-Mailadresse bei www.voio.de anmeldet. Danach hat man Zugriff auf eine Vielzahl von Kursen und Events für die ganze Familie.

In Grafik 2.2 findet sich ein Auszug des täglichen Programms von voioo.

Das reicht von Vormittagsbetreuung und Yoga für die Kleinen, Lernförderung für verschiedene Fächer & Altersstufen bis hin zu Programmieren Lernen für Teens. Beliebt sind auch die wechselnden Events für die ganze Familie; z.B. TKKG - ein virtuelles Livetheater, die Magie von Harry Potter, oder für werdenden Eltern das Baby 1x1 und die Steuererklärung für Familien in Coronazeiten.

7 Montag 8 **Dienstag** 9 Mittwoch 10 Donnerstag 11 Freitag 12 Samstag 13 Sonntag

Heute

10:00 bis 11:30 **Spiel und Spaß am Vormittag Mini**
Farbenfroher Spielspaß
Dieser Kurs bietet den Kindern einen abwechslungsreichen Start in den Tag.
4 - 5 Jahre **kostenlos**

14:00 bis 14:45 **Lernförderung: Deutsch für 1. Klasse**
Druckschrift
Rechtschreibung, Grammatik, korrekte Nutzung der sprachlichen Regeln. Das hört sich she trocken an, wird in unserer Lernförderung aber mit Spaß und zahlreichen
5 - 7 Jahre **kostenlos**

14:00 bis 14:45 **Lernförderung: Mathe 3. Klasse**
Kopfrechnen
Gemeinsam den Mathefluch besiegen. Schulische Inhalte werden theoretisch wiederholt, mit zahlreichen Übungen untermauert und mit Spaß beigebracht.
8 - 9 Jahre **kostenlos**

14:00 bis 15:00 **Das Baby 1x1 - Kursserie mit 6 Terminen**
Babypflege
Lernen Sie in diesem Kurs, welche Dinge es rund um das Thema Baby zu wissen gibt und wie Sie sich optimal auf Ihre Elternrolle vorbereiten.
kostenlos

14:15 bis 14:45 **Yoga für Kinder**
Spielend leicht und fließend eintauchen in die Yogapraxis. Es darf gedehnt, gestreckt und gelacht werden - perfekt um die innere Balance zurückzufinden!
5 - 10 Jahre **kostenlos**

16:00 bis 16:45 **Lernförderung: Mathe für die 4. Klasse**
Zahlenraum 10.000
Gemeinsam den Mathefluch besiegen. Schulische Inhalte werden theoretisch wiederholt zahlreichen Übungen untermauert und mit Spaß beigebracht.
8 - 10 Jahre **kostenlos**

Welt der Dinos Mini
Die Jurazeit
Vom Perm bis in die Kreidezeit - in diesem Kurs taucht Ihr Kind in die beeindruckende ein.
4 - 5 Jahre **kostenlos**

Lernförderung: Deutsch 4. Klasse
Zusammengesetzte Nomen, Adjektive und Verben
Rechtschreibung, Grammatik, korrekte Nutzung der sprachlichen Regeln. Das hört si in unserer Lernförderung aber mit Spaß gefüllt.
8 - 10 Jahre **kostenlos**

Lernförderung: Mathe 1. Klasse
Zahlenraum 5
Gemeinsam den Mathefluch besiegen. Schulische Inhalte werden theoretisch wiederholt zahlreichen Übungen untermauert und mit Spaß beigebracht.
6 - 7 Jahre **kostenlos**

Hausaufgabenbetreuung für die 3. & 4. Klasse
Ihr Kind erhält Unterstützung bei den Hausaufgaben in den Fächern Mathe, Deutsch Fragen und Schwierigkeiten zu klären.
8 - 11 Jahre **kostenlos**

Mit Minecraft® Programmieren Lernen
Mit Minecraft® Programmieren Lernen
Programmieren lernen mit Minecraft? ob und wie das funktioniert kann Ihr Kind einfri Kostenfrei und absolut unkompliziert!
7 - 10 Jahre **kostenlos**

Lernförderung: Deutsch für 2. Klasse
Steigerung von Adjektiven
Rechtschreibung, Grammatik, korrekte Nutzung der sprachlichen Regeln. Das hört si in unserer Lernförderung aber mit Spaß gefüllt.
6 - 8 Jahre **kostenlos**

Lernförderung: Mathe für die 4. Klasse
Zahlenraum 10.000
Gemeinsam den Mathefluch besiegen. Schulische Inhalte werden theoretisch wiederholt zahlreichen Übungen untermauert und mit Spaß beigebracht.
8 - 10 Jahre **kostenlos**

[mehr anzeigen](#)

Grafik 2.2: Auszug Stundenplan voioo vom 08.03.2022

Beliebte Angebote

Event
Mystische, magische Nordlichter
Bei diesem Online-Event dreht sich alles um alte finnische Sagen und die Polarlichter! Lehrreich und interaktiv für die ganze Familie.
kostenlos online

Live-Vortrag
Tipps zur Steuererklärung im Corona-Jahr 2020/2021/2022 für Arbeitnehmende mit Familie
Webinar zur Steuererklärung 2020 / 2021 - Home-Office Pauschale, Werbungskosten, Home-Schooling und Co.
kostenlos online

Event
Entstehungsgeschichte der Harry Potter Magie
Bei einer virtuellen Führung durch Edinburgh lernen Sie lokale Bezüge zur Harry Potter Welt von JK Rowling kennen und sammeln Punkte für Ihr Hogwarts-Haus.
kostenlos online ab 6 Jahren

Event
TKKG: Gefangen in der Vergangenheit - Virtuelles Livetheater
In diesem virtuellen Theater werden Sie gemeinsam mit Ihrer Familie zu Nachwuchsdetektiven und lösen einen spannenden Fall mit der Hilfe der TKKG-Detektiven.
kostenlos online ab 10 Jahren

Grafik 2.3: Auszug Events

Initiative „Kind & Campus“

Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligten sich im Rahmen der Mitgliedschaft der HKA im Karlsruher Bündnis für Familie an der Initiative „Kind & Campus“ und nahmen an diversen Online-Sitzungen der Projektgruppe „Studieren mit Familienverantwortung“ teil.

Von der Projektgruppe wird ein Online-Ratgeber "Studieren mit Kind" auf der Internetseite des Studierendenwerkes zur Verfügung gestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten bieten darüber hinaus individuelle Beratungsgespräche für studierende Eltern an der HKA an. Themenschwerpunkte sind hier Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Beantragung von Urlaubssemestern aufgrund von Elternzeit.

Im Berichtszeitraum haben sechs Kampagnentreffen stattgefunden, bei denen sich alle Beteiligten intern austauschen. Darüber hinaus wurden auch Kind & Campus Aktionen durchgeführt, wie z.B. ein gemeinsamer Infostand in der Mensa des KIT. Hier konnten sich Studierende mit Kind über Angebote für sie und über die Möglichkeit zur Vernetzung unter den Studierenden mit Familie informieren.

2.2. Projekt HAWtech mit Femtec „Career Building Elements“

Im WiSe 2000/2021 starteten die Vorarbeiten für ein modulares Entwicklungs- und Vernetzungsprogramm für Studentinnen an technischen Hochschulen der angewandten Wissenschaften. Hierzu ist ein Kooperationsvorhaben mit der HochschulAllianz HAWtech im März 2021 ins Leben gerufen worden. Ziel ist es für eine bessere Vernetzung und Sichtbarkeit der MINT-Studentinnen zu sorgen sowie mögliche, konkrete Karriereoptionen zu verbessern. Den beteiligten Partner-Unternehmen wird durch ein attraktives Programm die Möglichkeit gegeben, zielführender und gebündelter Talente an allen beteiligten Hochschulen anzusprechen und Einstiegsoptionen zu ermöglichen (siehe auch <https://www.femtec.org/programme/career-building-elements/>).

Im Sommer 2021 wurden die Bedarfe und Anforderungen aller Akteure analysiert. Diese Ergebnisse werden genutzt, um anschließend ein kreatives Programm zu konzipieren. Die Pilotierung der ersten Kurse war ursprünglich für 2022 geplant, musste aus Kapazitätsgründen seitens Femtec jedoch auf das SoSe 2023 verschoben werden.

2.3. Gewinnung von Frauen aus der Wirtschaft für den Beruf der Professorin

Informationsabende der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Die Vereinigung der Gleichstellungsbeauftragten in Baden-Württemberg (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW in Baden-Württemberg, LaKof) bietet jedes Semester Informationsabende zum Thema „Auf dem Weg zur Professur“ für interessierte Frauen aus der Wirtschaft an (siehe unter <https://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/uebersicht>). Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin beraten bei jedem Treffen zahlreiche Interessentinnen und beantworten Fragen zum Bewerbungsverfahren und zum Beruf der Professorin. Coronabedingt finden die Infoabende nun ausschließlich digital statt – dies hat zur Folge, dass statt den üblichen 20 Teilnehmerinnen inzwischen um die 80 Frauen aus dem In- und Ausland teilnehmen. Folglich groß ist der individuelle Beratungsbedarf.

CoMent Verbundprojekt Traumberuf Professorin, Projektleiterin: Prof. Sissi Closs, HKA

Im Mai 2022 war die Abschlussveranstaltung des erfolgreichen CoMent-Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“. Es handelt sich um ein Mentoring-Programm für Frauen aus Wirtschaft und Verwaltung mit dem Ziel, mehr Professorinnen für Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg zu gewinnen (www.traumberuf-professorin.de). Von den bislang 113 Teilnehmerinnen haben mittlerweile 36 einen Ruf auf eine Professur erhalten. Eine Mentee aus der ersten Runde ist inzwischen sogar Prorektorin für Lehre an einer HAW. Die sehr hohe Erfolgsquote von 32% zeigt, dass Förderung, Qualifizierung und Mentoring-Programme schon nach einer kurzen Zeit Wirkung zeigen. Hauptbestandteil des Programms ist die Bildung von Tandems - jeweils aus einer Mentee und einer Professorin / einem Professor einer der beteiligten HAW (Hochschule der Medien Stuttgart, Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen, Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg, Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg, Hochschulen Mannheim, Konstanz und Karlsruhe). Die Mentees erhalten zusätzlich ein Qualifizierungsprogramm und die Möglichkeit zu regelmäßigem Erfahrungsaustausch. Durch das Projekt findet eine Vernetzung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft statt, die es erleichtert, bei zukünftigen Berufungsverfahren und Forschungsvorhaben gezielt Frauen zu erreichen.

Im Februar 2021 ist die vierte und zugleich letzte Runde des Mentoring-Programms mit 14 Tandems gestartet. Die finanzielle Förderung durch den Europäischen Sozialfond und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst läuft zum März 2023 aus. Eine Folgeausschreibung liegt seit Dezember 2022 vor, auf die sich TraumProf mit Unterstützung der LaKof bewerben wird.

2.4. Senatskommission für faire Chancen (KfC)

Im Berichtszeitraum hat sich die Kommission zwei Mal im Wintersemester 2021/2022 und ein Mal im Sommersemester 2022 getroffen.

Das Treffen im Sommersemester wurde Off-Site durchgeführt und es ging u.a. um geschlechterbezogene Verzerrungseffekte bei der Beurteilung wissenschaftlicher Werdegänge in Berufungsverfahren. Ein Impuls-Vortrag von Anne Kappler vom ALPAKA-Team zum Thema „Gender Bias in Berufungsverfahren“ hat die Teilnehmer*innen ins Thema eingeführt und soll in Zukunft Berufungskommissionsmitglieder zum Start eines Berufungsverfahrens diesbezüglich sensibilisieren. Darüber hinaus wurden bei dem Treffen Themen, wie z.B. die Anwendung des Mutterschutzgesetzes für schwangere Studentinnen und wie der Einführungsprozess an der HKA aussehen könnte besprochen.

Die Treffen im Wintersemester wurden online durchgeführt. Es wurden wichtige Gleichstellungsthemen, wie z.B. der Nachteilsausgleich von schwangeren Studentinnen oder die Beteiligung der Gleichstellung bei der Akkreditierung von Studiengängen besprochen, sowie der zukünftige Gleichstellungsplan.

2.5. Centrum für Chancengleichheit (CfC)

Campustag

Das Centrum für Chancengleichheit (CfC) präsentierte sich beim virtuellen Campustag im WiSe 2021/2022 mit Videos und einer virtuellen Sprechstunde. Im Sommersemester 2022 war das CfC mit einem eigenen Stand auf dem Campustag vertreten.

CfC Newsletter

Der CfC Newsletter wird ein- bis zweimal im Semester herausgegeben mit kurzen aktuellen News über Themen der Gleichstellung und verwandte Themen. Es ist ein interner Newsletter, der hochschulweit an alle Hochschulmitglieder per E-Mail verschickt wird.

Austausch mit ALPAKA-Team

Das Gleichstellungsteam trifft sich regelmäßig mit dem ALPAKA-Team. Ziel ist es, Synergien zu nutzen und sich gegenseitig zu unterstützen. So wird ALPAKA zur Sensibilisierung von Berufungskommissionsmitglieder auf Wunsch zu Beginn von Berufungsverfahren einen Impuls zum Gender-Bias in Berufungsverfahren geben, oder bei Laufbahnberatungen explizit auf Belange von Frauen, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurückkehren, eingegangen. Darüber hinaus finden ein reger Informationsaustausch und Kommunikation und gegenseitige Bewerbung von Veranstaltungen statt.

IT-Ausschuss

Helga Gabler vertrat die Gleichstellung in der IT-Ausschusssitzung am 06. April 2022.

Handreichung "Tipps für eine faire Ausdrucksweise an der HKA"

Im Sommersemester 2022 überarbeitet das Gleichstellungsteam die bereits existierende Handreichung zur fairen Sprache mit dem Ziel, eine Orientierung und einen Vorschlag für die Kommunikation an der HKA zu schaffen.

Der Sprachleitfaden mit Tipps für eine faire Ausdrucksweis an der HKA steht auf der Homepage unter nachfolgendem Link zum Download zur Verfügung: <https://www.h-ka.de/gleichstellung>

2.6. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat, Findungskommissionen

Die Gleichstellung nahm an allen Berufungsverfahren als stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission teil. An den Findungskommissionen für die Position Prorektor*in Forschung und Kanzler*in im Winter 2021/2022 nahm sie als beratendes Mitglied teil. Ebenso war sie beratendes Mitglied in der Findungskommission des Rektors.

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an den Senatssitzungen teil und informierte dort mit dem in der Tagesordnung verankerten „Bericht der Gleichstellungsbeauftragten“ monatlich über Aktivitäten und Belange der Gleichstellung. Seit dem WiSe 2021/22 ist sie zu den Sitzungen des Rektorats und den Dekanen (erweiterte Rektoratsbesprechung) beigeladen.

Als beratendes Mitglied nimmt die Gleichstellungsbeauftragte seit Inkrafttreten des neuen LHG regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats teil.

2.7. Stellenbesetzungen

Die Gleichstellung begleitete fünf Stellenausschreibungen (überwiegend im Bereich der VT Mitarbeiter*innen) für die Besetzung von Leitungsfunktionen und von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterbesetzt sind.

2.8. Beteiligung in Arbeitskreisen

MINTvernetz (Komm, mach MINT)

Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen, dem die HKA seit 2012 angehört, wird seit Mai 2021 von der neuen bundesweiten MINT-Vernetzungsstelle „MINTvernetz“ betreut. Helga Gabler nahm im November 2021 an der Ideenwerkstatt zur Weiterentwicklung von MINT Projekten teil.

„MINTvernetz“ richtet sich an MINT Akteur*innen in der MINT-Bildung. Die Informationsplattform www.komm-mach-mint.de steht weiterhin zur Verfügung und richtet sich an Mädchen und junge Frauen.

Bukof

Im Februar 2022 nahm die stellv. Gleichstellungsbeauftragte Helga Gabler an der online-Sitzung der bukof-Kommission „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)“ teil. Schwerpunkt der Sitzung war der Austausch über die Kampagne „FairNetztEuch!“ mit der an Hochschulen Prozesse in Gang gesetzt werden sollen, um die Arbeit auf Sekretariatsarbeitsplätzen den gewandelten Anforderungen anzupassen. Daneben wurden auch Änderungen der Berufsbezeichnung (um Stereotypen entgegenzuwirken) und die Solidarität aus dem Wissenschaftsbereich diskutiert.

2.9. Angebote für Hochschulangehörige

Coaching für Professorinnen und leitende Mitarbeiterinnen

Im WiSe 2021/2022 wurden drei und im SoSe 2022 zwei aufeinander aufbauende Coaching-Termine für die Zielgruppe Professorinnen und leitende Mitarbeiterinnen an der HKA angeboten.

Es wurden explizit neue Kolleginnen angesprochen, da das Coaching eine ideale Möglichkeit bietet, sich fakultätsübergreifend zu vernetzen.

Unter dem Arbeitstitel „Gemeinsam erfolgreich weiterkommen“ wurden folgende Themen vertieft behandelt:

- Strategien im Umgang mit männerdominierten Machtspielregeln zu optimieren, um sich dem eigenen Potenzial entsprechend gut zu positionieren,
- die Durchsetzungsfähigkeit von Professorinnen wie etwa in Gremien oder bei Berufsverfahren zu fördern,
- die Selbstmarketing-Kompetenz zu stärken und Professorinnen in der Organisation der Hochschule, der Wissenschaft und der Öffentlichkeit präsenter werden zu lassen – auch als „role models“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen und
- die Vernetzung der Professorinnen und leitenden Mitarbeiterinnen untereinander zu fördern.

Alle Coaching-Termine wurden von Isabel Nitzsche durchgeführt. Sie ist Autorin mehrerer Sachbücher zum Thema und hält seit Jahren Seminare und Workshops zu Job- und Karrierethemen.

Workshop für Professorinnen

Ein vorbereiteter zweitägiger Workshop zum Thema „Nicht mit mir! Wie Professorinnen mit destruktiver Kritik umgehen“ musste leider kurzfristig abgesagt werden. Die Referentin Frau Dr. Elisabeth Zuber-Knost, erste Frauenbeauftragte der Universität Karlsruhe und erfahrene Trainerin im Hochschulbereich ist schwer erkrankt, so dass der Workshop auf unbestimmte Zeit verschoben wurde. Ziel ist es die Kolleginnen auf Situationen vorzubereiten, bei denen das Gegenüber nicht an wertschätzender Kommunikation interessiert ist.

Netzwerktreffen für Professorinnen

Am 21.09.2022 fand außerhalb des Campus ein Netzwerktreffen für Professorinnen statt; hierbei hat Kollegin Grunwald das Konzept der Trinkwasserausstellung im neuen Wasserwerk Mörscher Wald erläutert.

Der für Juni 2022 geplante online Workshop für Doktorandinnen mit dem Motto „Gemeinsam erfolgreich weiterkommen“ mit Isabel Nitzsche konnte wegen zu wenig Interesse (nur eine Anmeldung) nicht stattfinden.

Workshop für Studentinnen

Finanzworkshop

Mit riesigem Erfolg wurden im Mai 2022 Finanzworkshops für Studentinnen durchgeführt. Als Referentin konnte Christiane von Hardenberg gewonnen werden. Sie ist Investorin, Autorin und Wirtschaftsjournalistin und schreibt die wöchentliche Kolumne „Money matters“ für ZEIT ONLINE. Die Workshops fanden an drei Online-Terminen statt.

Die über 250 Anmeldungen zeigen das große Interesse am Thema Finanzvorsorge und finanzielle Unabhängigkeit seitens der Studentinnen. Im Workshop wurde Schritt für Schritt gezeigt, wie die eigene finanzielle Situation analysiert und verbessert werden kann. Darüber hinaus wie ein Onlinedepot eingerichtet werden kann, um Aktien oder ETFs zu kaufen.

Aufgrund großer Nachfrage seitens der Mitarbeiterinnen der HKA ist eine ähnliche Workshop-Reihe auch für diese Zielgruppe geplant.

Selbstverteidigungskurs

Das für das Sommersemester 2022 geplante online-Tagesseminar „Selbstbehauptungstraining für Frauen“ mit Frau Karina Gütges fand im Oktober 2022 statt und richtete sich an die Mitarbeiterinnen und Studentinnen der HKA. Mit Frau Gütges konnten wir eine kompetente Trainerin mit langjähriger Berufserfahrung bei der Polizei gewinnen. Das Seminar war in kurzer Zeit ausgebucht, die Rückmeldungen durchweg sehr positiv und der Wunsch nach einer Fortsetzung in Präsenz wurde geäußert.

2.10. Besuch von Konferenzen, Fortbildungen und Informationsveranstaltungen

Frau Prof. Haußmann und Frau Prof. Bahr nahmen an den beiden Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum teil. Frau Helga Gabler nahm als stimmberechtigtes Mitglied im September 2021 an der virtuellen Mitgliederversammlung der bukof (Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) teil.

Darüber hinaus nahmen die Mitglieder des Gleichstellungs-Teams an zahlreichen Seminaren sowie Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen teil, die von verschiedenen Institutionen angeboten wurden.

Ein Auszug der besuchten Veranstaltungen ist beispielhaft nachfolgend aufgeführt:

- März 2022 – Einladung des MWK, Ref. 21 an GBs in BW „Gespräch zu den überarbeiteten Gleichstellungsplänen mit Dr. Frieder Dittmar“
- März 2022 - Bukof-Veranstaltung zum Thema "Gender Equality Plans and Gender Dimensions im Horizon Europe: Anforderungen und Ansätze für Anträge. Vortragende war Nadine Heller-Genath von der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)
- April 2022 Einladung des MWK, Ref. 21 an BfCs in BW „Gespräch zu den überarbeiteten Gleichstellungsplänen mit Dr. Frieder Dittmar“
- Juni 2022 DG Research and Innovation is organising on Thursday 23 June, from 14:30 to 16:00 a webinar aimed to introduce organisations' Legal Entity Appointed Representatives (LEARs) to the specific requirements of the Horizon Europe GEP eligibility criterion, building on the Guidance published last September by the European Commission, detailing the practical steps to be carried out by LEAR through the Participant Register, and providing concrete examples of GEPs developed by organisations.

Darüber hinaus wurden hochschulinterne Schulungen über Webseitengestaltung, Beschaffungs- und Finanzthemen von Susan Kaufmann und Nicole Fraunhoffer besucht.

2.11. Stipendien und Auszeichnungen

Deutschlandstipendien

An der Auswahlprüfung für das Deutschlandstipendium im September 2021 hat Frau Susan Kaufmann teilgenommen. Es wurden 64 Studierende gefördert, davon 25 weibliche und 39 männliche. Es gab 123 männliche und 82 weibliche Bewerbungen.

Vergabe des Frauenförderpreises an die beste Absolventin

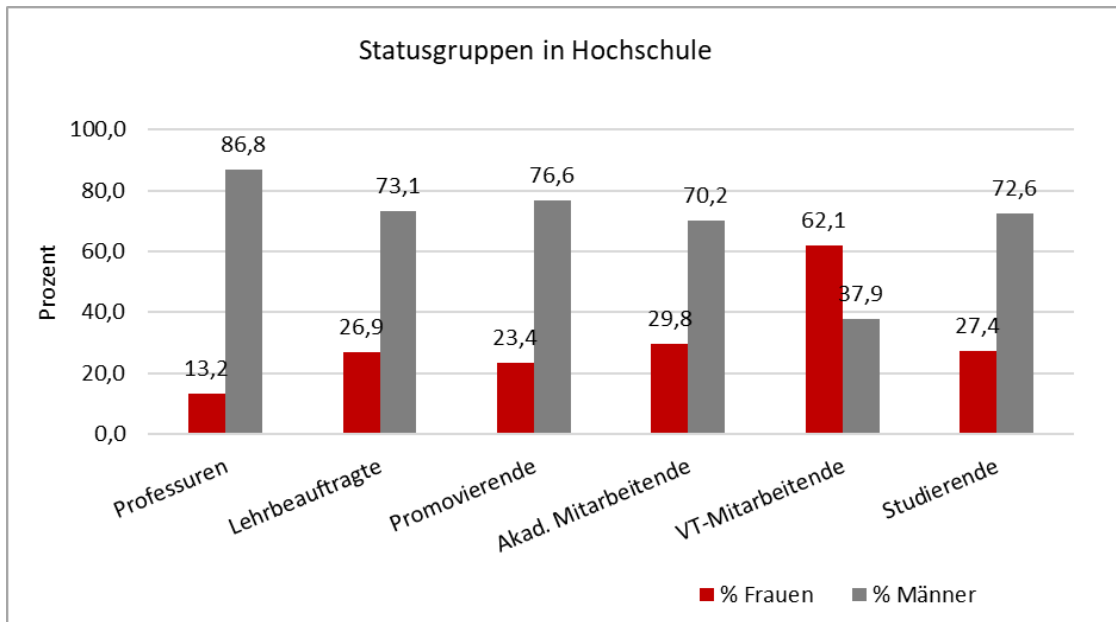
Im Rahmen der Akademischen Jahresfeier am 07.10.2021 mit Preisverleihung der HKA-Awards 2021 wurde der Frauenförderpreis an Frau Evelyn Heller, Fakultät: IMM, Studiengang Kommunikation und Medienmanagement, überreicht.

2.12. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL)

Durch das MPL soll die Anzahl an Professorinnen erhöht werden, indem die Vergütung von Lehraufträgen, die von Akademikerinnen gehalten werden, übernommen wird. Traditionell befindet sich die HKA unter den drei am meisten geförderten Hochschulen Baden-Württembergs. Im WiSe 2021/2022 und SoSe 2022 wurden sechs bzw. fünf weibliche Lehrbeauftragte an der HKA gefördert.

3. Statusgruppen an der Hochschule

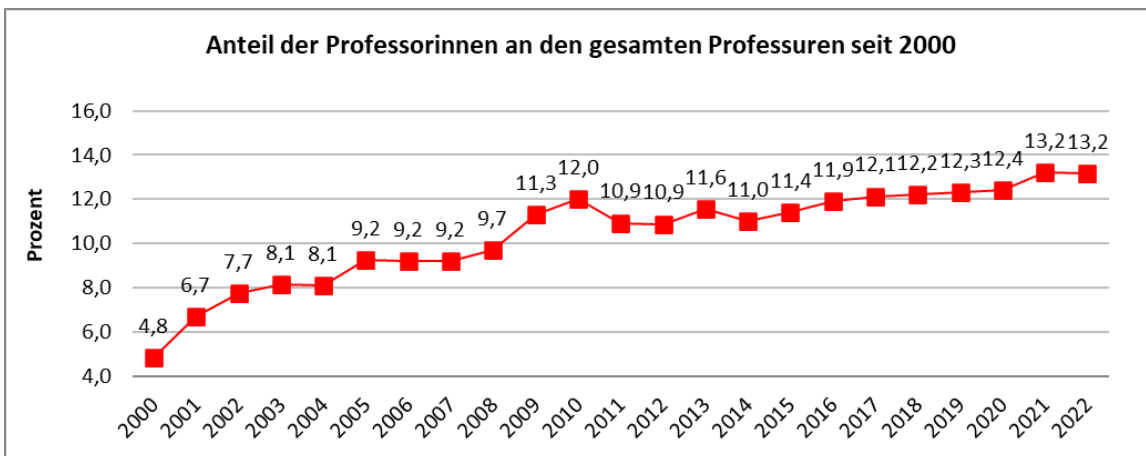
Grafik 3.1 zeigt den Anteil der Frauen und Männer in den Statusgruppen der Hochschulen zum Stichtag 31.08.2022. Frauen sind mit Ausnahme des VT-Bereiches durchgehend unterrepräsentiert. Insofern sollte die Hochschule entsprechend ihrem Auftrag in § 4 LHG BW Maßnahmen ergreifen, um den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen.



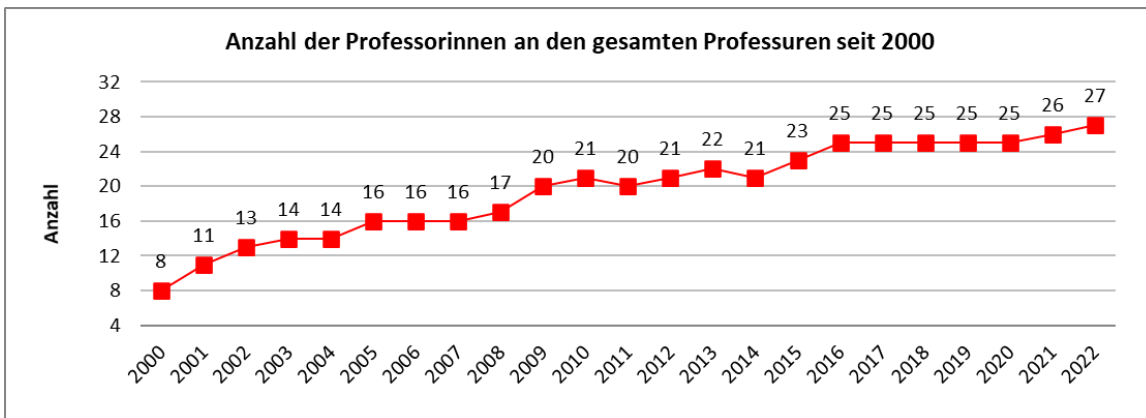
Grafik 3.1: Anteile der Frauen und Männer in den Statusgruppen

4. Entwicklung Anzahl der Professorinnen

Zum Ende des Sommersemesters 2022 lehren 205 Professorinnen und Professoren, davon 178 Männer und 27 Frauen an der Hochschule Karlsruhe. Der Anteil von Frauen bei den Professuren liegt damit bei 13,2 %. Der Gleichstellungsplan 2022-2026 (Teil des Struktur- und Entwicklungsplans) sieht für 2026 einen Zielanteil von 19 % vor. Dieser ist hochschulweit noch nicht erreicht.



Grafik 4.1: Anteil der Professorinnen an allen Professuren seit 2000

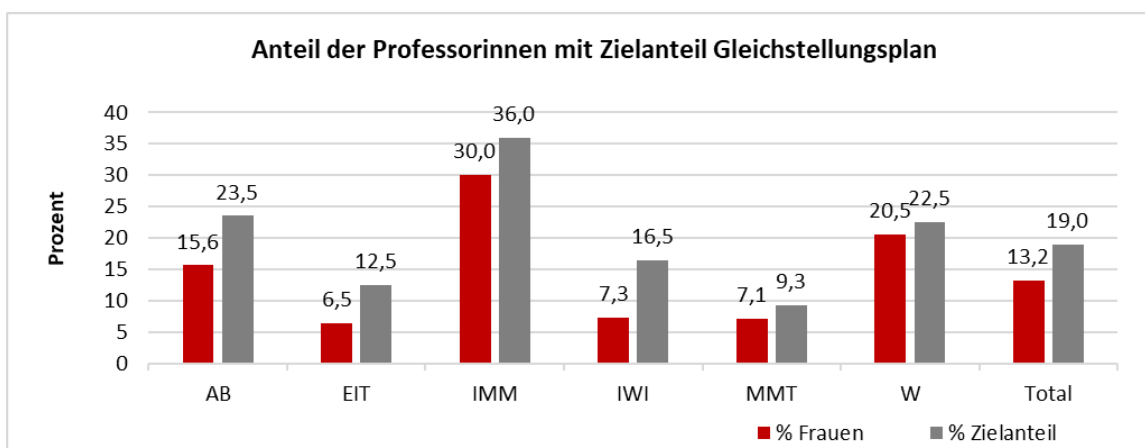


Grafik 4.2: Anzahl der Professorinnen an allen Professuren seit 2000

Die breitere Verankerung von Gleichstellungsaufgaben in allen Hochschulbereichen durch die engagierte Beteiligung der KfC und die Beteiligung bei Projekten der strukturellen Hochschulentwicklung führen zwar zu einer verbesserten Wahrnehmung der Bedeutung der Gleichstellung; leider hat sich jedoch der Professorinnenanteil in den letzten zehn Jahren nicht wesentlich erhöht.

4.1. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten

An den sechs Fakultäten der HKA differiert das Verhältnis von Professorinnen zu Professoren stark, von 6,5 % (EIT) bis 30,0 % (IMM). Grafik 4.3 und Tabelle 4.1 zeigen, wie viele Professorinnen an jeder Fakultät beschäftigt sind; dem gegenübergestellt wird der Zielanteil, der im Gleichstellungsplan anvisiert wird.



Grafik 4.3: Aktueller Anteil und Zielanteil der Professorinnen in den Fakultäten

Fakultät	Frauen	Männer	Total	% Frauen	Fakultät	% Frauen
Stand 31.08.2022					Zielanteile lt. GIStPlan	
AB	5	27	32	15,6	AB	23,5
EIT	2	29	31	6,5	EIT	12,5
IMM	6	14	20	30,0	IMM	36,0
IWI	3	38	41	7,3	IWI	16,5
MMT	3	39	42	7,1	MMT	9,3
W	8	31	39	20,5	W	22,5
Total	27	178	205	13,2	Total	19,0

Tabellen 4.1: Professor*innen in den Fakultäten und Zielanteile laut Gleichstellungsplan

Keine Fakultät hat den geplanten Zielwert erreicht. Um die Zielwerte im kommenden Gleichstellungsplan bis 2026 zu erreichen, müssen an allen Fakultäten freiwerdende Professuren in deutlich höherem Maße mit Frauen besetzt werden.

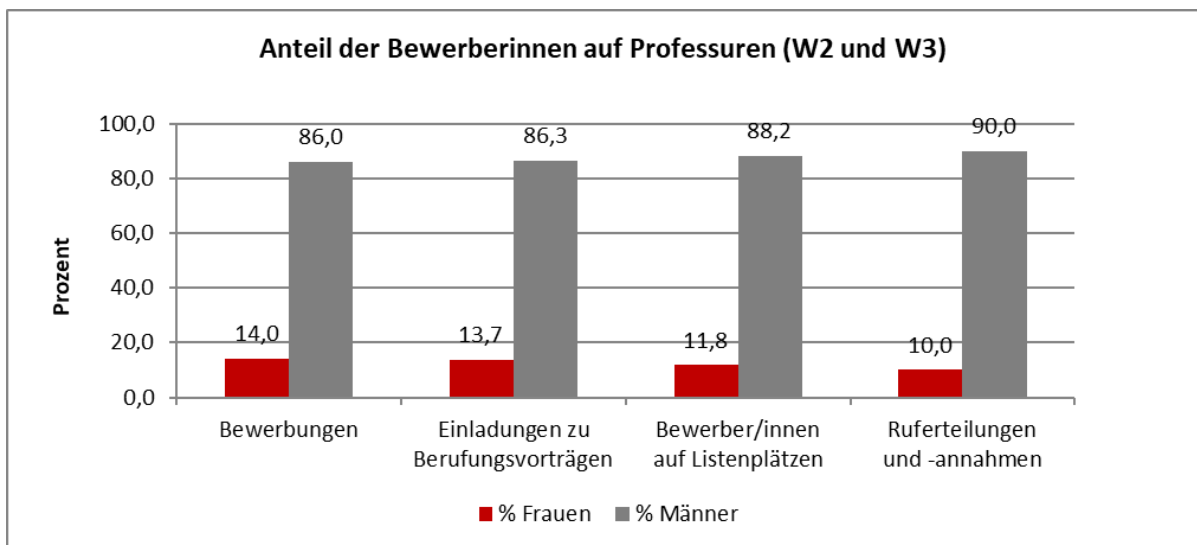
4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

Im Wintersemester 2021/2021 und Sommersemester 2022 wurden eine W3-Professur und neun W2-Professuren neu besetzt. Von den 351 Bewerbungen wurden 49 von Frauen eingereicht, dies sind 14 %. 14 der 102 zu einem Berufungsvortrag eingeladenen Personen waren Frauen, dies ist ein Anteil von 13,7 %. 17 Bewerber*innen erhielten einen Platz auf den Berufungslisten, darunter zwei Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 11,8 %. Unter den 10 Berufenen gibt es eine Frau, keine davon erhielt eine W3-Professur.

Damit erhalten in 2022 eine von den 49 Bewerberinnen eine Professur an der HKA.

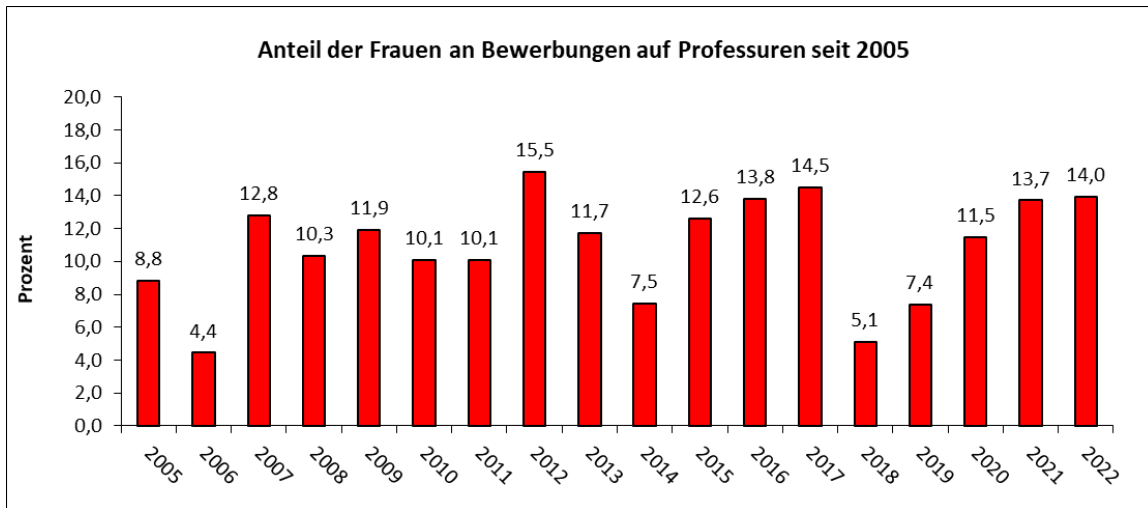
Im Vergleich zum Vorjahr, indem von 42 Bewerberinnen drei Frauen eine Professur erringen konnten, ist das eine unerfreuliche Entwicklung.

Bei einem anvisierten Zielwert von 19% Professorinnenanteil für 2026 müssen die Anstrengungen, Frauen aus der Wirtschaft für eine Professur an der HKA zu gewinnen deutlich verstärkt werden. Im Kreis der KfC wurden bereits weitere Maßnahmen, wie z.B. Teilzeitmodelle für Professuren diskutiert. Die Gleichstellung wird die Umsetzung solcher Modelle forcieren, um z.B. Müttern den Einstieg zu erleichtern.



Grafik 4.4: Anteil Bewerberinnen in Berufungsverfahren

Nach einem Einbruch des Bewerberinnenanteils in 2018/2019 ist das Interesse von Frauen an einer Professur an der HKA erfreulicherweise wieder recht hoch. Programme wie das Verbund-Projekt „Traumberuf Professorin“ sowie die Infoabende der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, die Frauen aus der Industrie über eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften informieren, zeigen hier Wirkung. Diese Abende werden jedes Semester angeboten; regelmäßig nehmen mehr als 80 Frauen aus der Wirtschaft teil.



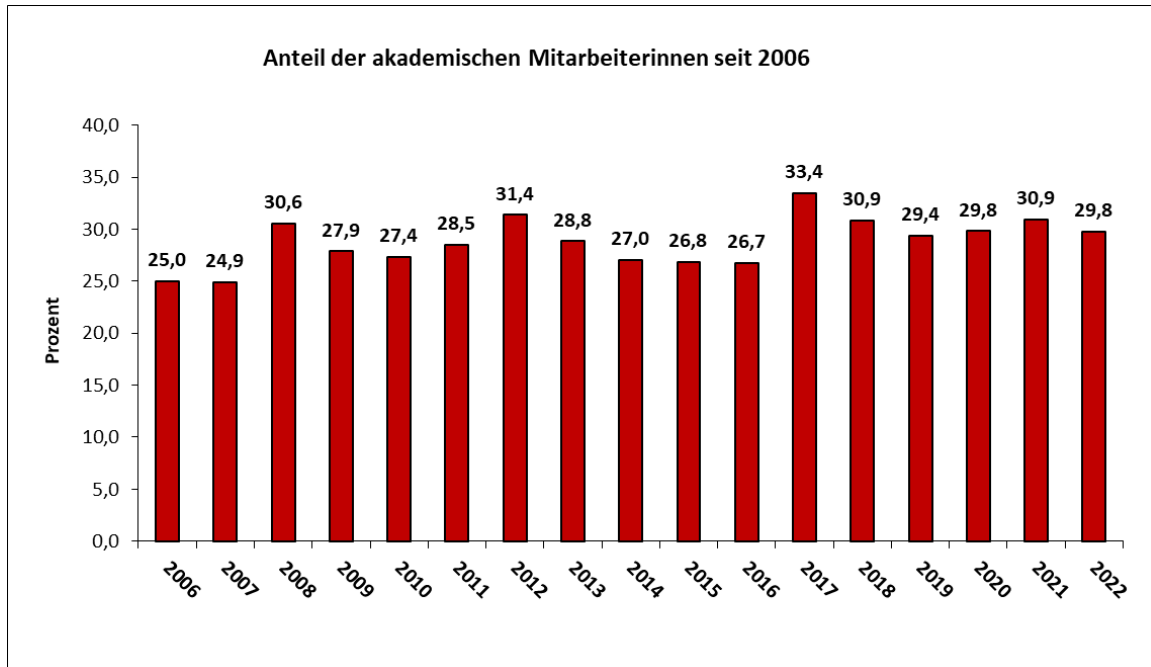
Grafik 4.5: Anteil Frauen an Bewerbungen auf Professuren in den letzten 18 Jahren

Mit dem Ziel die Anzahl der Bewerberinnen zu steigern, veröffentlicht die Hochschule Karlsruhe die ausgeschriebenen Professuren seit einigen Jahren zusätzlich in den Datenbanken der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW (LaKof), des Projekts „Traumberuf Professorin“ und des Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) sowie einer schweizerischen Wissenschaftlerinnendatenbank. Je nach Anzahl der Abonentinnen für die verschiedenen Fachgebiete in den Datenbanken werden bis zu mehrere hundert E-Mails mit den Ausschreibungen versendet.

In den öffentlichen Ausschreibungen wird explizit darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von qualifizierten Frauen ausdrücklich erwünscht sind und sich interessierte Frauen im Vorfeld mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung setzen können. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in alle Berufungsverfahren aktiv eingebunden und nehmen ihr Stimmrecht in allen Berufungskommissionen uneingeschränkt wahr. Die laut Landeshochschulgesetz verpflichtend gewordene aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen ist in den Berufungsleitfaden der HKA aufgenommen, jedoch noch nicht durchgehend strukturell verankert.

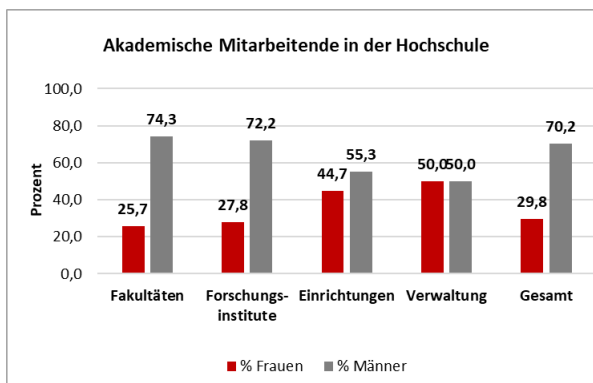
5. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen

In den letzten vier Jahren ist der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen weitgehend konstant bei ca. 30 % geblieben. Von den 329 akademischen Mitarbeiter*innen zum Stichtag 31.08.2022 sind 98 Frauen.

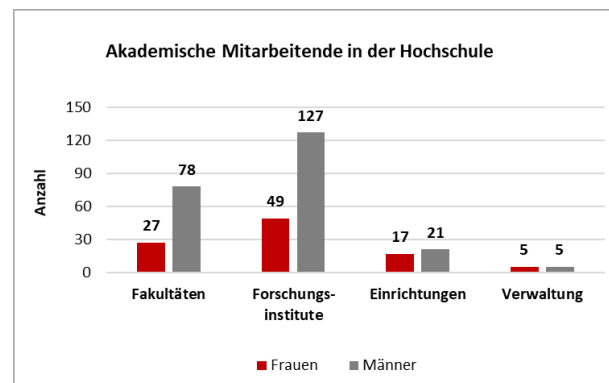


Grafik 5.1: Anteile der akademischen Mitarbeiterinnen seit 2006

Zu bemerken ist auch hier, dass sich in der Verwaltung überwiegend und in den zentralen Einrichtungen fast ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zeigt, während insbesondere in den Fakultäten und Forschungsinstituten der Frauenanteil unterdurchschnittlich ist. Dies spiegelt sich auch in der eher geringen Anzahl von Doktorandinnen an der HKA wider (siehe Kapitel 8). Erfreulicherweise konnte jedoch der Frauenanteil in den Forschungsinstituten um 6,5% gegenüber dem Vorjahr auf 27,8% gesteigert werden.

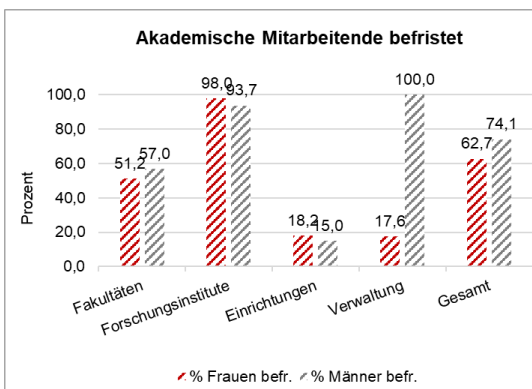


Grafik 5.2: Anteile der akademischen Mitarbeiter*innen in der Hochschule

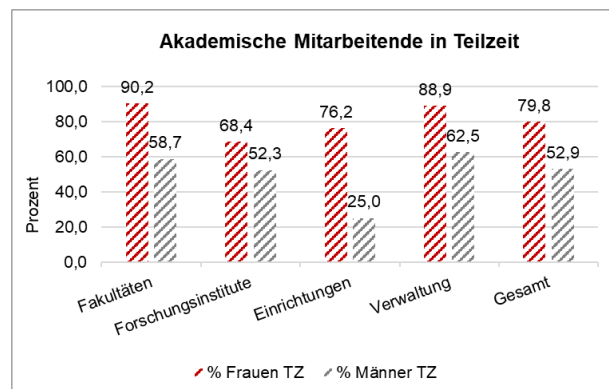


Grafik 5.3: Anzahl der akademischen Mitarbeiter*innen in der Hochschule

Der überwiegende Anteil der akad. Mitarbeiterinnen arbeitet befristet (62,7 %) bzw. in Teilzeit (79,8 %). Frauen sind von Teilzeit stärker als Männer betroffen, bei den Befristungen zeigt sich jedoch ein umgekehrtes Bild. Während Teilzeittätigkeiten oftmals aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von der Arbeitnehmerin selbst gewählt werden, ist das bei Befristungen in der Regel nicht der Fall. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich leider, dass der Anteil der Frauen bei den Befristungen von 57,8 % auf 62,7 % gestiegen ist. Damit ist der Anteil innerhalb von zwei Jahren um 14 % (von 48,1 % auf 62,7 %) gestiegen, der Männeranteil hat sich um 3,6 % (von 70,5 % auf 74,1 %) kaum erhöht.

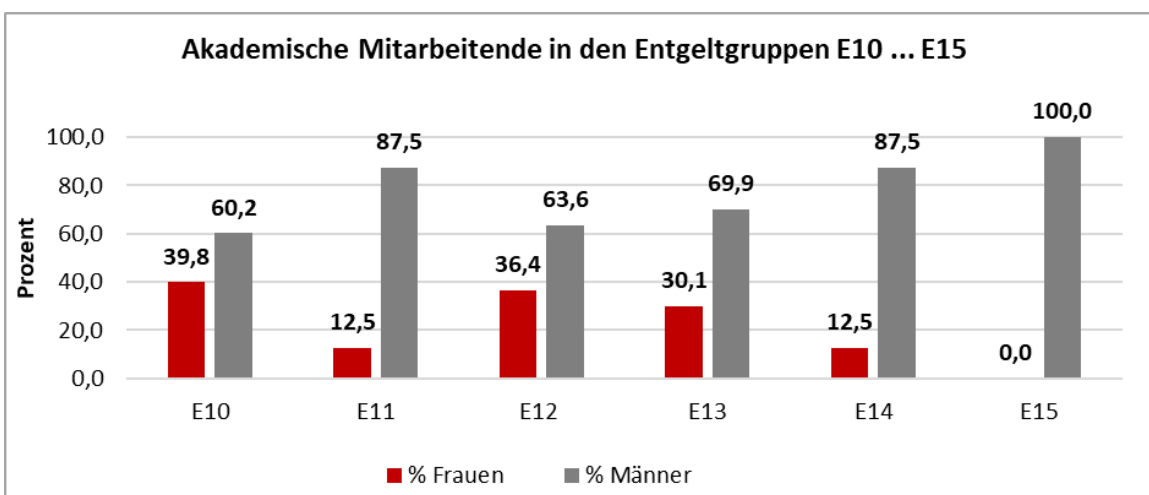


Grafik 5.4: Befristete Beschäftigungsverhältnisse unter den akad. Mitarbeitenden



Grafik 5.5: Teilzeitbeschäftigte unter den akad. Mitarbeitenden

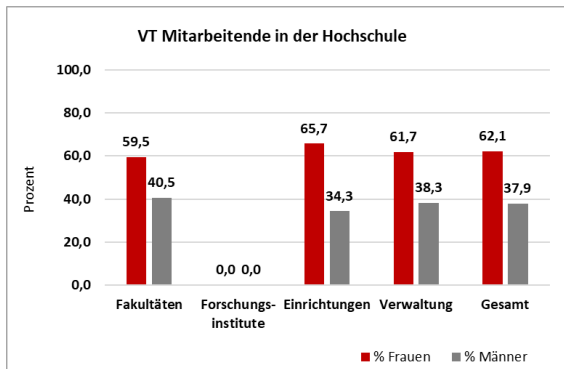
In den höchsten Entgeltgruppen E13 bis E15 liegt der Frauenanteil bei 29,2%, in den darunterliegenden Entgeltgruppen E10 bis E12 liegt der Frauenanteil jedoch bei 37,7%. Es ist anzustreben, dass die Frauenanteile in beiden Entgeltbereichen gleich liegen.



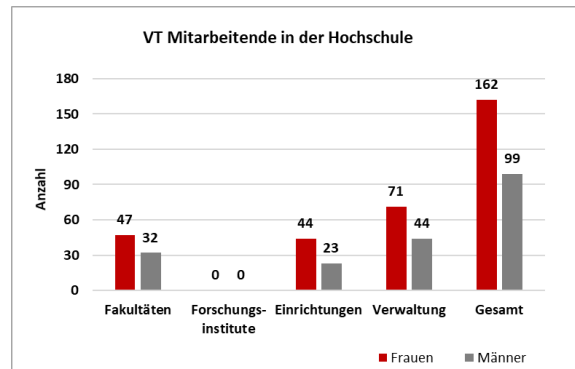
Grafik 5.6: Anteile der akademischen Mitarbeiter*innen in den Entgeltgruppen

6. Entwicklung der Zahl der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik

Zum Ende des Sommersemesters 2022 waren von insgesamt 261 Mitarbeitenden in Verwaltung und Technik 162 weiblich, dies sind 62,1 %. Damit ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik gegenüber dem Vorjahr (63,8 %) leicht gesunken.



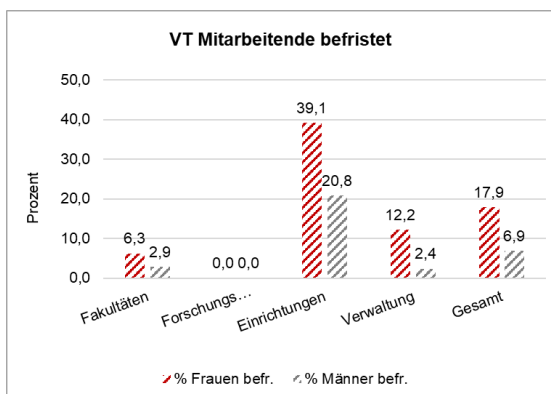
Grafik 6.1: Anteile der VT Mitarbeiter*innen in der Hochschule



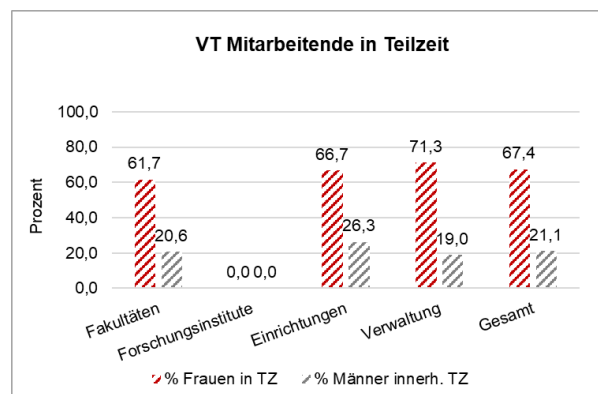
Grafik 6.2: Anzahl der VT Mitarbeiter*innen in der Hochschule

Zum Ende des Sommersemesters 2022 waren 17,9 % der VT Mitarbeiterinnen - und damit ca. 2 % weniger als im Vorjahr - in befristeten Verhältnissen. In Teilzeit ist der Frauenanteil mit 67,4 % fast gleich wie im Vorjahr. Insbesondere hinsichtlich der Befristungen ist das eine erfreuliche Entwicklung. Leider sind nach wie vor mehr Frauen als Männer von Tätigkeiten mit Befristung bzw. in Teilzeit betroffen.

Grafik 6.3 und 6.4 zeigen, wie sich die befristeten und Teilzeit Arbeitsverhältnisse auf die verschiedenen Bereiche in der Hochschule verteilen. Auffällig ist, dass in den Einrichtungen deutlich mehr Frauen befristet beschäftigt sind als Männer.

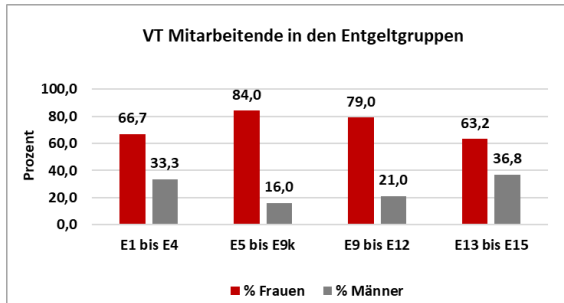


Grafik 6.3: Anteil der VT Mitarbeiter*innen befristet

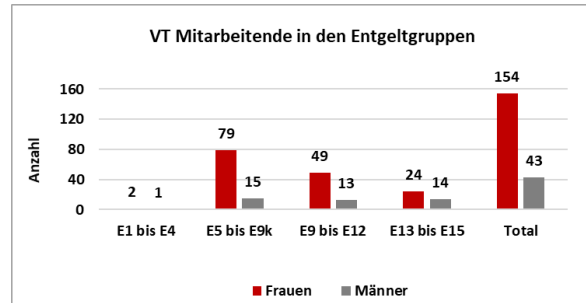


Grafik 6.4: Anteil der VT Mitarbeiter*innen in Teilzeit

Bei der Eingruppierung in die entsprechenden Entgeltgruppen fällt auf, dass mit 63,2 % – anders als bei den akademischen Mitarbeiterinnen – deutlich mehr Frauen wie Männer in den drei höchsten Entgeltgruppen E13-E15 zu finden sind. In den Entgeltgruppen E5-E9k, in denen auch Sekretariate eingruppiert sind, finden sich fast nur noch Frauen.



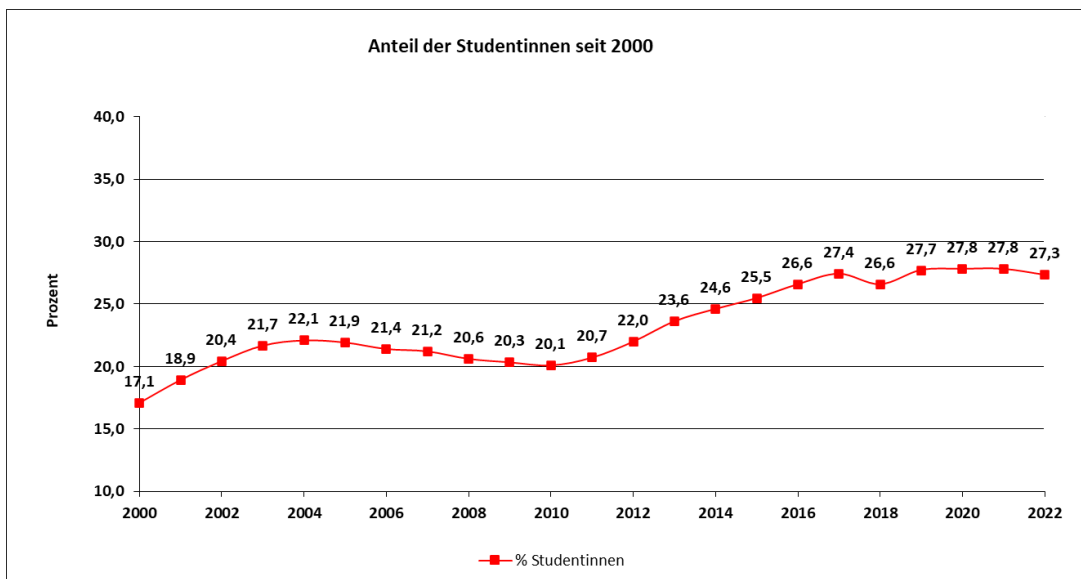
Grafik 6.5: Anteile der VT Mitarbeitende in den Entgeltgruppen



Grafik 6.6: Anzahl der VT Mitarbeitende in den Entgeltgruppen

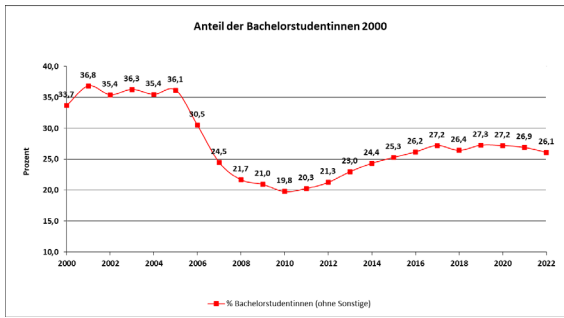
7. Entwicklung der Zahl der Studentinnen

Am Ende des Berichtszeitraums waren insgesamt 6.950 Studierende immatrikuliert. Insgesamt ist der Anteil der Studentinnen in den letzten drei Semestern weitgehend konstant geblieben. Zum Ende des Sommersemesters 2022 beträgt er 27,3 % (ohne die Kategorie „Sonstige Studierende“). Gemäß dem Gleichstellungsplan soll im Zeitraum 2022 bis 2026 ein Anteil von 35 % erreicht werden. Um das zu erreichen, müssen verstärkt Maßnahmen ergriffen werden, um Studentinnen von der Attraktivität eines Studiums an der HKA zu überzeugen. Dazu können Projekte wie das Career Building Elements Programm der HAWtech mit Femtec dienen (siehe Kapitel 2.2). Allein der Fokus auf MINT-Studiengänge wird jedoch nicht ausreichen. Es sollten Studiengänge geschaffen werden, die für ein weibliches Zielpublikum attraktiv sind. Zudem sollten die Studienbedingungen (insbes. hinsichtlich Vereinbarkeit von Studium und Familie) verbessert und die Attraktivität des Campus (z.B. ausreichende Anzahl an Frauentoiletten, Frauenparkplätze, ausreichende Parkplatzbeleuchtung, Eltern-Kind-Raum) dringend erhöht werden.

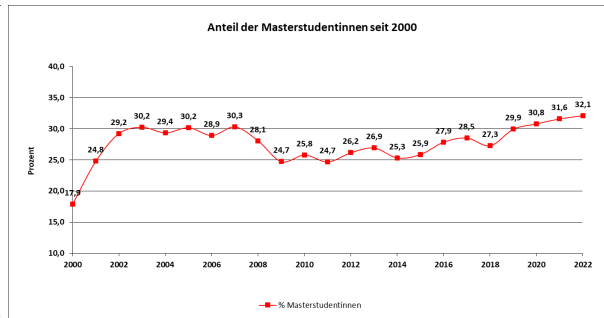


Grafik 7.1: Anteile der Studentinnen seit 2000

Während im Bachelor-Studium der Frauenanteil im Jahr 2017 noch bei 27,2 % lag geht er seither kontinuierlich zurück und liegt im Berichtsjahr mit 26,1 % wieder auf dem Niveau von 2016. Wo hingegen im Master-Studium der Anteil in den letzten Jahren erfreulicherweise stetig auf nunmehr 32,1 % gestiegen ist. Offensichtlich begeistern sich immer mehr Frauen für ein Masterstudium an der HKA. Auch dies könnte ein Ansatzpunkt zur Erhöhung des Studentinnenanteils sein.



Grafik 7.2: Anteile der Bachelorstudentinnen seit 2000

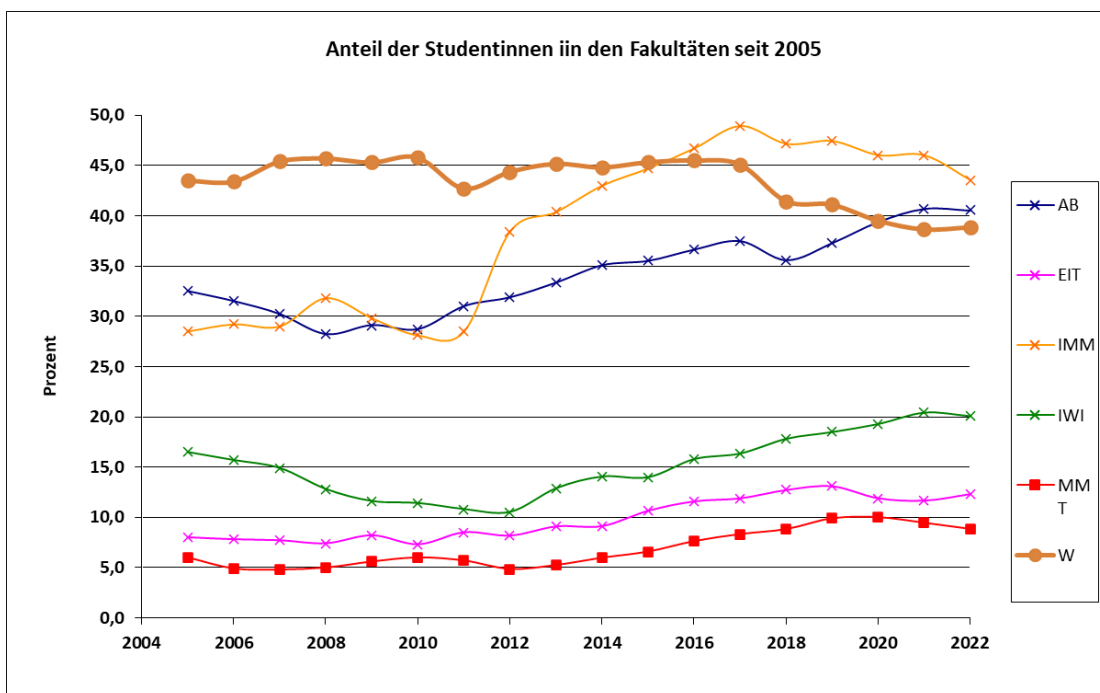


Grafik 7.3: Anteile der Masterstudentinnen seit 2000

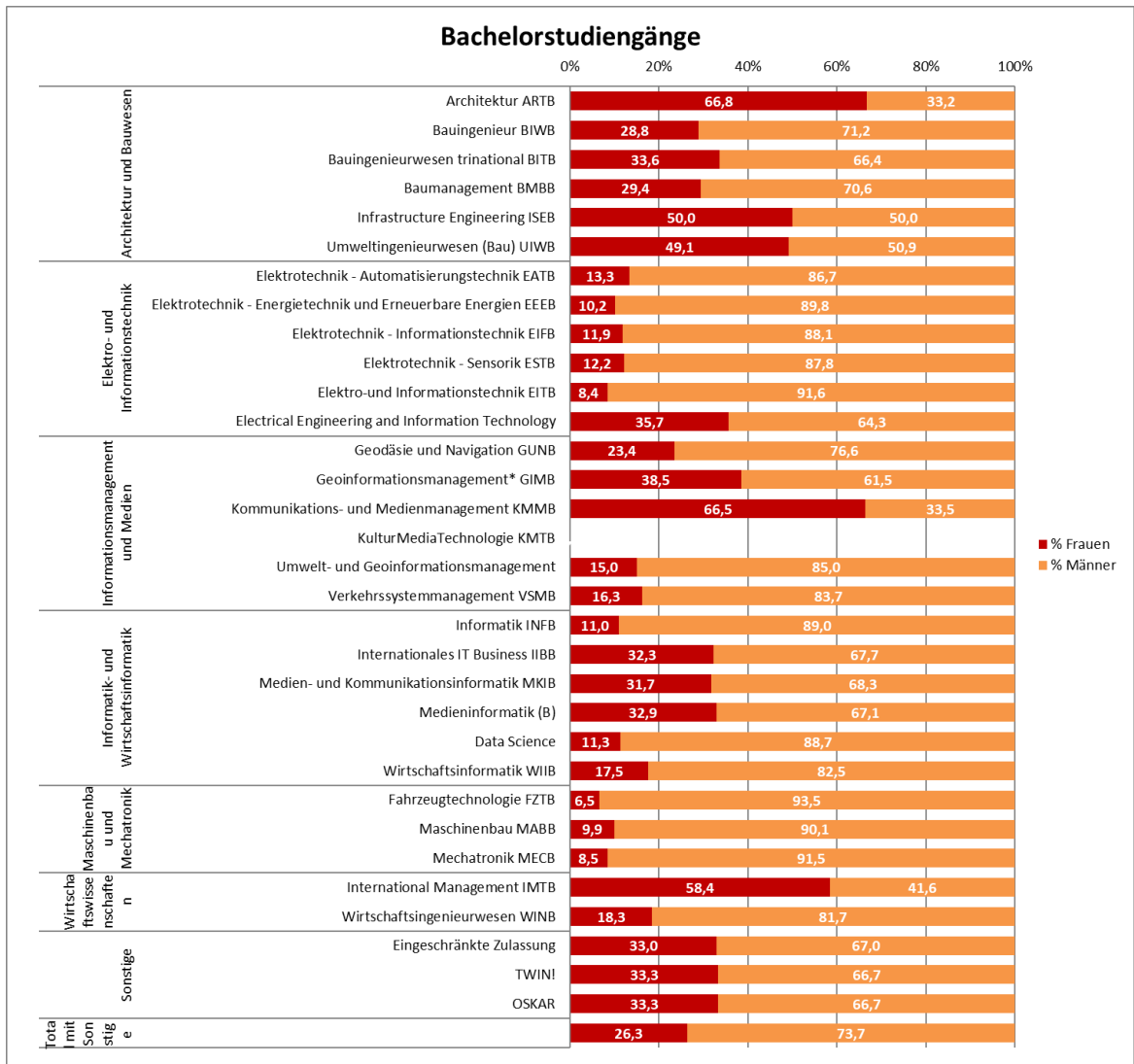
Hinsichtlich der Studiengänge sind insbesondere die Studiengänge im Bereich Kommunikation & Medien, Architektur und Internationales Management für Frauen attraktiv:

- Im Bachelor werden vor allem die Studiengänge Kommunikation und Medienmanagement, Architektur und International Management nachgefragt. Einen Frauenanteil von 10 % oder weniger weisen die Studiengänge Fahrzeugtechnologie, Mechatronik, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik auf (siehe Grafik 7.5).
- Im Master werden von Frauen stark nachgefragt Kommunikation und Medienmanagement, der Tricontinental Master in Global Studies, International Management und Architektur. Nicht im weiblichen Fokus stehen Mechatronics, Elektro- und Informationstechnik und effiziente Mobilität in der Fahrzeugtechnologie

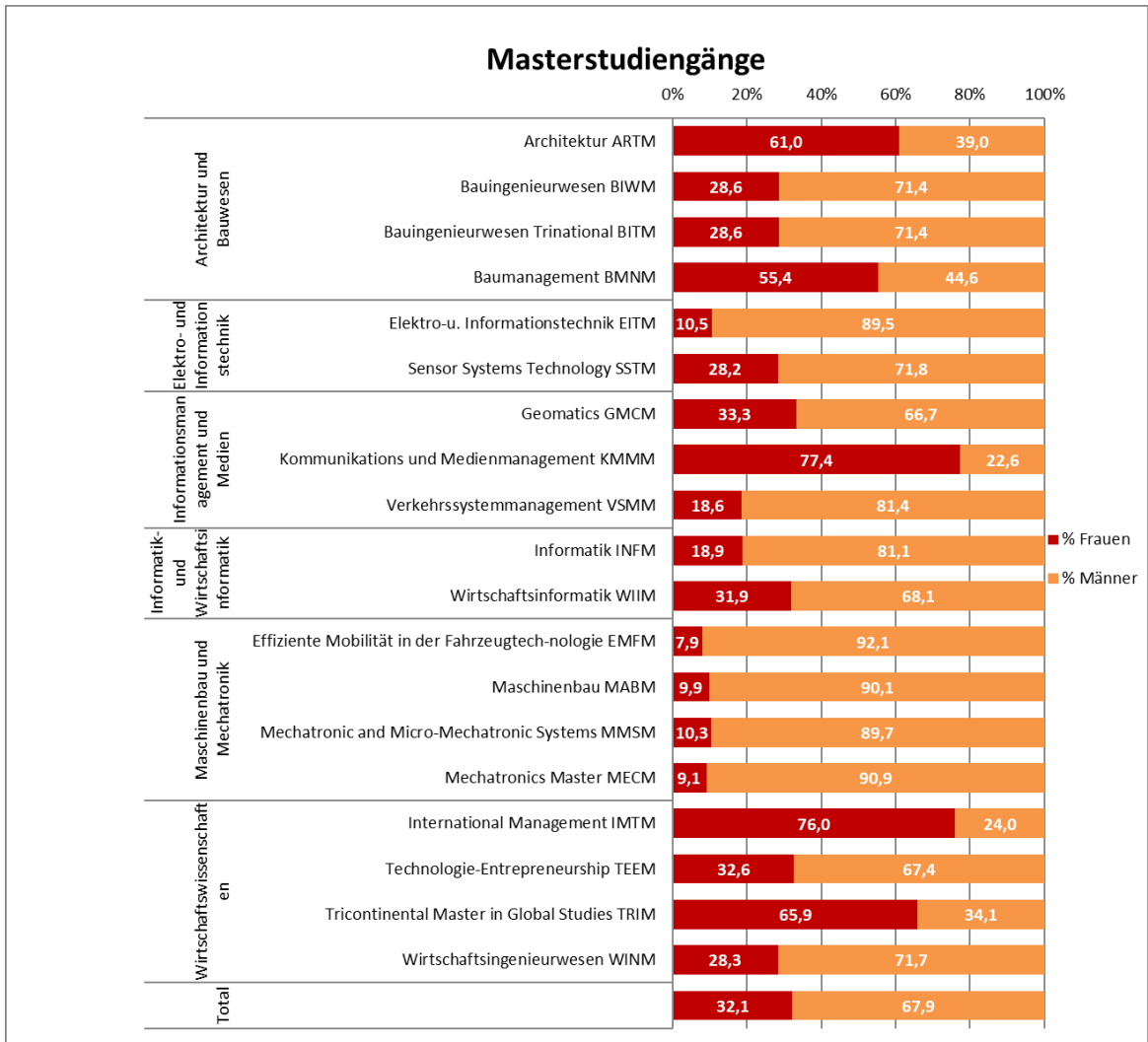
Dies zeigt sich auch an der Verteilung der Studentinnen auf die Fakultäten in Grafik 7.4.



Grafik 7.4: Anteil der Studentinnen in den Fakultäten seit 2005



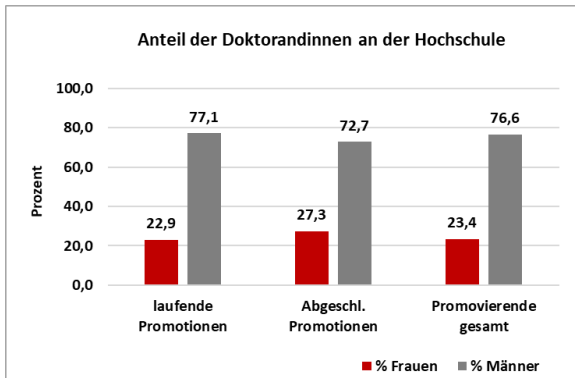
Grafik 7.5: Anteile der Studentinnen in den Bachelor-Studiengängen zum 31.8.2022



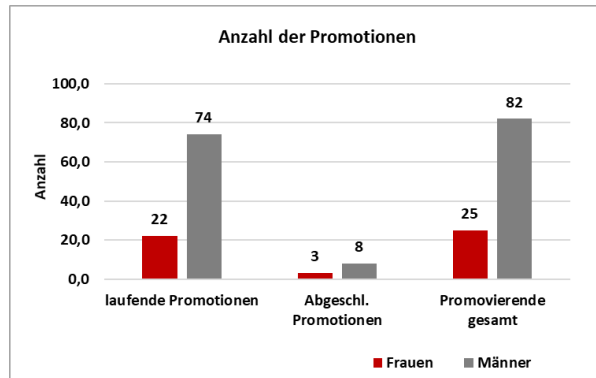
Grafik 7.6: Anteile der Studentinnen in den Masterstudiengängen zum 31.8.2022

8. Promotionen

Die Hochschule möchte mit dem Ausbau der Forschung auch die Anzahl an Promotionen kontinuierlich steigern. Erfreulicherweise konnten im Berichtszeitraum drei Promotionen von Frauen abgeschlossen werden, gegenüber keiner im Vorjahr. Aktuell arbeiten 22 Frauen an ihrer Doktorarbeit, das entspricht 22,9 %. Im Gleichstellungsplan angestrebt ist Zielwert von 25 %.



Grafik 8.1: Anteil Promovendinnen



Grafik 8.2: Anteil Frauen an Promotionen

9. Beteiligungen in Gremien und Leitungsfunktionen

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes (ausführlich: Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg) ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien. Dieses Ziel findet sich auch im Landes Hochschulgesetz. Danach müssen die Gleichstellungspläne konkrete Steigerungsziele nennen und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen treffen, mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist.

Die im Gleichstellungsplan bis 2026 zu erreichenden Zielwerte sind in manchen Bereichen (Hochschulrat, Rektorat) erfreulicherweise erreicht bzw. sogar überschritten. In anderen Bereichen, insbesondere in den Dekanaten und im Senat, werden die Zielwerte jedoch nicht annähernd erreicht. Hier sollten Maßnahmen ergriffen werden (z.B. Veränderung des Wahlrechts für den Senat dergestalt, dass Professorinnen hochschulweit und nicht nur von der eigenen Fakultät gewählt werden können).

9.1. Beteiligung auf der Führungsebene und in Gremien

Tabelle 9.1 zeigt den Anteil von Frauen und Männern in den Führungsebenen zum Stichtag 31.08.2022. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in der Führungsebene nur 22,1 %.

Führungsebene	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Rektorat	1	4	5	20,0	80,0
Dekanate	1	22	23	4,3	95,7
Forschungsbereich	5	39	44	11,4	88,6
Hochschulverwaltung	11	12	23	47,8	52,2
Einrichtungen	7	11	18	38,9	61,1
Total	25	88	113	22,1	77,9

Tabelle 9.1: Anteil der Frauen und Männer in den Führungsebenen

Auffällig ist der geringe Frauenanteil in den Dekanaten. Unter 23 Personen befindet sich nur eine einzige Frau (Prodekanin bei W). Hier gab es auch in den letzten Jahren keine positive Entwicklung und es besteht akuter Handlungsbedarf.

Dekanate (Dekane + Prodekane)	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	0	4	4	0,0	100,0
EIT	0	4	4	0,0	100,0
IMM	0	3	3	0,0	100,0
IWI	0	4	4	0,0	100,0
MMT	0	4	4	0,0	100,0
W	1	3	4	25,0	75,0
Total	1	22	23	4,3	95,7

Tabelle 9.2: Frauen und Männer in Dekanaten

In den Gremien der Hochschule differiert der Frauenanteil in den drei bedeutendsten Gremien – Hochschulrat, Senat, Fakultätsrat – sehr stark: Während im Hochschulrat sogar mehr Frauen als Männer vertreten sind, sitzen im Senat nur 31 % Frauen, in den Fakultätsräten 21,3 % und im Personalrat nur 8,2 %.

Zentrale Gremien	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Hochschulrat	5	4	9	55,6	44,4
Senat	9	20	29	31,0	69,0
Fakultätsräte	52	192	244	21,3	78,7
Studienkommissionen	27	91	118	22,9	77,1
Kommissionen * ¹	8	13	21	38,1	61,9
Beiräte * ²	8	13	21	38,1	61,9
Ausschüsse * ³	12	35	47	25,5	74,5
Personalrat	2	9	11	18,2	81,8

Tabelle 9.3: Anteil von Frauen in den Gremien der Hochschule

*¹ Berücksichtigt wurden Kommission für faire Chancen, Komm. zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Komm. Zuteilung Beihilfen und Darlehen, Ombudsperson

*² Berücksichtigt wurden Beirat CAR, Beirat CC, Beirat IWW

*³ Berücksichtigt wurden Prüfungsausschüsse, IT-Ausschuss, Auslandsausschuss und Senatsausschuss zur Begleitung des Prozesses der Reakkreditierung

Erwartungsgemäß unterscheidet sich der Frauenanteil in den Fakultätsräten in Abhängigkeit von der jeweiligen Fakultät erheblich wie Tabelle 9.4 aufzeigt.

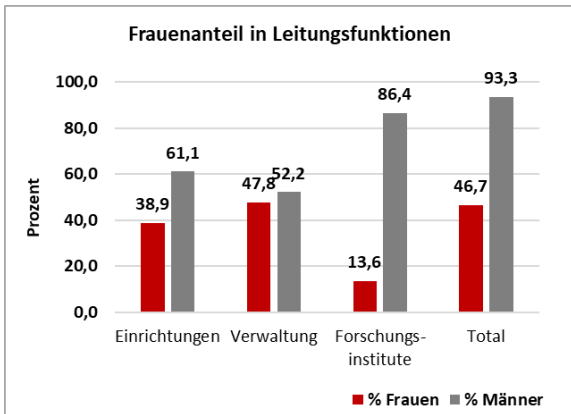
Fakultätsrat	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	7	10	17	41,2	58,8
EIT	7	37	44	15,9	84,1
IMM	10	20	30	33,3	66,7
IWI	8	41	49	16,3	83,7
MMT	5	48	53	9,4	90,6
W	15	36	51	29,4	70,6
Total	52	192	244	21,3	78,7

Tabelle 9.4: Frauen und Männer in Fakultätsräten

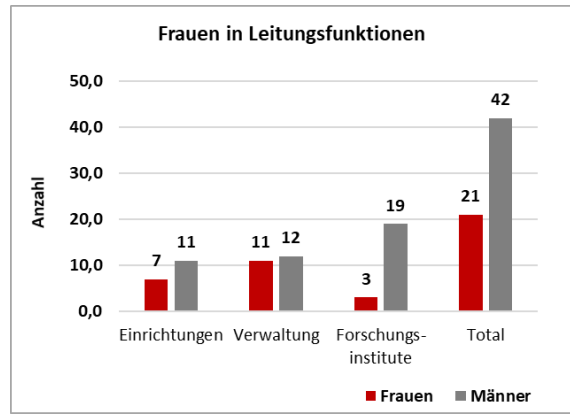
9.2. Leitungsfunktionen und Statusgruppen

9.2.1. Leitungsfunktionen Einrichtungen, Verwaltung, Forschungsinstitute

Erfreulich ist der Frauenanteil dagegen im Bereich der Leitungsfunktionen in den Einrichtungen und in der Verwaltung. Hier ist eine Annäherung an eine paritätische Beteiligung zu beobachten. Leider werden die Forschungsinstitute überwiegend von Männern geleitet.



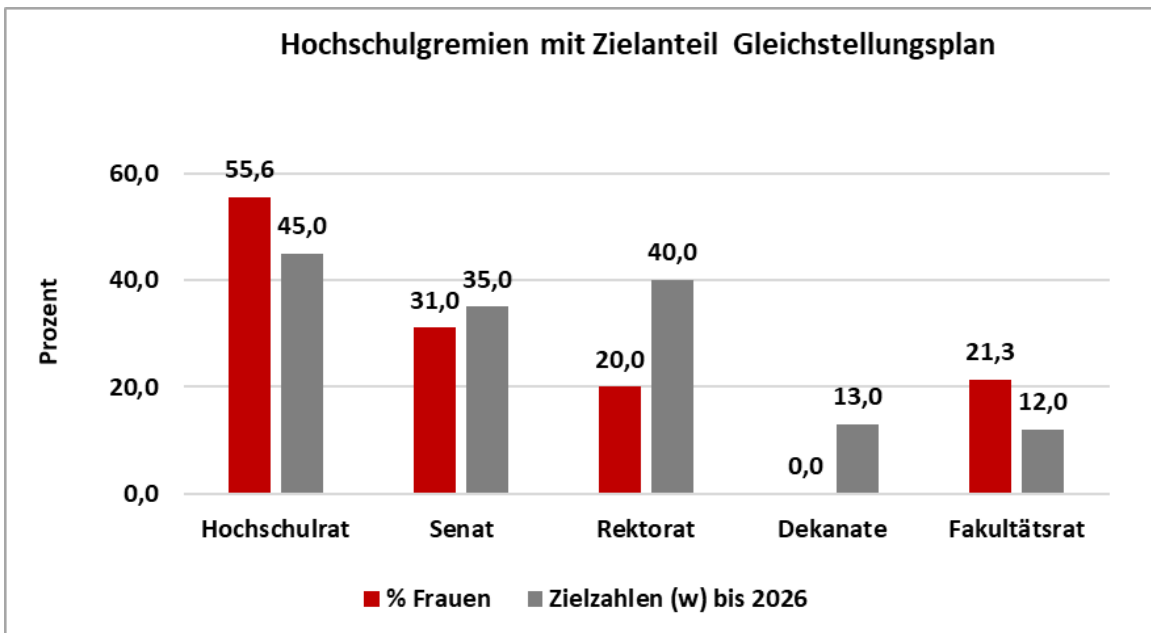
Grafik 9.5: Anteile Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.08.2022



Grafik 9.6: Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.08.2022

9.2.2. Vergleich mit Zielen im Gleichstellungsplan

Zusammenfassend zeigt die Grafik 9.7 den Vergleich der aktuellen Situation mit dem im Gleichstellungsplan 2022 bis 2026 angegebenen Zielen.



Grafik 9.7: Vergleich aktuelle Situation und Gleichstellungsplan

Insbesondere in den Dekanaten besteht offensichtlicher Handlungsbedarf.

10. Kontaktdaten

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

Stellvertretung: Prof. Dr.-Ing. Carolin Bahr

Dipl.-Inform. (FH) Helga Gabler

Referentin: Susan Kaufmann

Sekretariat: Nicole Fraunhoffer

Gebäude B, Raum 218

Tel: 0721 925 – 1199/1095, 9:00 bis 13:00 Uhr

Email: gleichstellung@h-ka.de