4. Gleichstellungsplan

4.1 Strukturelle Verankerung, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten und Planungszeitraum

4.1.1 Vorbemerkungen

Nach § 4 (1) LHG fördern die Hochschulen bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Menschen jeden Geschlechts und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Dieses Ziel ist auch im Leitbild der Hochschule fest verankert. Dort heißt es: „Diversitätsbewusstes Handeln, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern sehen wir als Auftrag, an dem wir kontinuierlich arbeiten.“ Die Hochschule ist sich dabei ihres gesetzlichen Auftrags bewusst, Gender Mainstreaming d.h. die Gleichstellung aller Geschlechter bei der Umsetzung aller Entscheidungen und Maßnahmen zu verwirklichen. Das Ziel der Gleichberechtigung wird nicht allein durch die Befolgung von Verfahrensregeln und Vorschriften erreicht. Echte Gleichstellung wird vielmehr dadurch erreicht, dass genderbewusstes Handeln zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster an der Hochschule gehört und gelebt wird. Die im vorliegenden Gleichstellungsplan aufgestellten Regelungen und Vorschläge sollen gleichgerichtete anderweitige Bestrebungen nicht ausschließen, sondern diese vielmehr begrüßen und integrieren. In diesem Sinne und um aktuelle Themen wie auch zukünftige Herausforderungen der Gleichstellungspolitik erfolgreich adressieren zu können, wird Gleichstellung nicht nur als Geschlechtergerechtigkeit verstanden, sondern bezieht die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie sowie Diversität mit ein. Gesellschaftliche Veränderungen durch Globalisierung, Migration, Fachkräftemangel und demografischen Wandel verändern auch die Anforderungen an Hochschulen. Vor diesem Hintergrund erscheint die Verknüpfung des Arbeitsbereiches von Gleichstellungs- und Chancengleichheitsbeauftragten mit Aspekten von Diversität notwendig. Diversität bedeutet individuelle Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten, die in einer Gesellschaft vorhanden sind und sich damit auch an unserer Hochschule abbilden, anzuerkennen und die sich daraus ergebenen Potentiale zu fördern. Dies können neben Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Religion, Nationalität und Ethnizität, gesundheitliche Beeinträchtigung bzw. Behinderung, sexuelle Orientierung, aber auch die familiäre Situation in Hinblick auf Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen, soziale Herkunft und fachliche Perspektive sein. Die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit lässt sich in effizienter Weise mit der Umsetzung von Diversity-Konzepten verbinden.

4.1.2 Planungszeitraum

Der vorliegende Plan schließt den Chancengleichheitsplan ein und ist an den Planungszeitraum des gesamten Struktur- und Entwicklungsplans (2020-2025) angepasst. Die Vergleichszahlen für die vorherigen Jahre entsprechen dem jeweils angeführten Datum. Stichtag ist in der Regel der 01.12.2019, gekennzeichnet als „Wintersemester 19/20“. Im Bereich des Monitorings soll bis

2025 eine regelmäßige, automatisierte Datenerhebung und Aufbereitung relevanter Daten mit Genderperspektive umgesetzt werden. Diese ist teilweise bereits vorhanden, allerdings noch nicht eingebunden in eine festgelegte Routine.

4.1.3 Akteur*innen und Zuständigkeiten

Das **Rektorat** der Hochschule Pforzheim setzt sich derzeit aus dem Rektor, dem hauptamtlichen Prorektor für Lehre, dem Kanzler und der nebenamtlichen Prorektorin für Energiemanagement und Klimaschutz zusammen. Das Thema Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich ist dem hauptamtlichen Prorektor für Lehre zugeordnet. Für den nichtwissenschaftlichen Bereich liegt die Zuständigkeit für die Verwirklichung von Chancengleichheit beim Kanzler. Ansprechpartner*in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sind der Kanzler[1] und eine Mitarbeiterin aus der Fakultät für Gestaltung. Das Wissenschaftsministerium hat am 15. November 2020 eine **Vertrauensanwältin** für Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt für die Einrichtungen im Geschäftsbereich des MWK bestellt.

Durch die Coronavirus-Pandemie hat sich der turnusmäßige Wechsel des Funktionsamtes der Gleichstellungsbeauftragten verzögert. Seit Beginn des Sommersemesters 2020 bilden eine Professorin der Fakultät für Gestaltung sowie zwei Akademischen Mitarbeiterinnen als Stellvertreterinnen das neue Gleichstellungsteam. Es ist Aufgabe des Teams, die Gleichbehandlung der Geschlechter fest im Hochschulalltag aller Fakultäten zu verankern. Unmittelbar dem Rektorat zugeordnet und nicht weisungsgebunden wirkt das Gleichstellungsteam der Hochschule bei der Durchsetzung von Geschlechtergleichstellung mit und unterstützt die Hochschulleitung bei einzelnen Projekten. Neben den gesetzlichen Aufgaben – insbesondere ihrer Mitgliedschaft im Senat, sämtlichen Berufungskommissionen, der Teilnahme an Hochschulratssitzungen sowie der Einbeziehung und Information in allen Einstellungen des wissenschaftlichen Bereichs – stehen sie und ihre Stellvertreterinnen als Ansprechpartnerinnen und Koordinatorinnen von Maßnahmen zur Verfügung. Darüber hinaus wird das Gleichstellungsteam von weiteren Gremien der Hochschule (insbesondere Fakultätsräte, Personalrat, Arbeitskreise, Qualitätszirkel) umfassend über die Tagesordnung informiert und geladen. Dadurch ist die Einwirkung der Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen gewährleistet.

Auf die Verwirklichung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes achten die **Beauftragten für Chancengleichheit** (BfC) und ihre Stellvertreterin. Die BfC wird bei allen personellen und organisatorischen Maßnahmen frühzeitig beteiligt und steht weiblichen Beschäftigten als Ansprechpartnerin ohne Einhaltung des Dienstweges zur Verfügung. Aufgrund von Personalveränderungen ist das Amt für Chancengleichheit aktuell ausgeschrieben.

Es wurde darauf verzichtet, die Funktionen der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit gemäß der Option des § 4 (8) LHG zusammenzulegen. Stattdessen wurde

[1] Die Neuwahl des Beauftragten für sexuelle Belästigung nach S. 76 des Gleichstellungsplans bzw. Drs. 16/9090 – Begründung zum 4. HRÄG §4 a Abs. 3 erfolgt im Januar 2022.

unter Leitung der vorherigen Gleichstellungsbeauftragten die **Gleichstellungskommission** als ständig beratender Ausschuss nach § 4 (6) und § 19 (1) Satz 5 LHG eingerichtet. Das Thema Gleichstellung soll von der Gleichstellungskommission verstärkt strategisch vorangetrieben und sichtbarer gemacht werden. Inhaltlich steht die Beratung der Hochschule durch Konzepte zur Planung, Koordination und Bündelung gleichstellungsrelevanter Projekte, Veranstaltungen sowie Informationen für weibliche Studierende (insbesondere in den MINT-Fächern) im Mittelpunkt. Weiterführend sollten die Kompetenzen der Gleichstellungskommission unter dem Aspekt der Intersektionalität, d.h. dass Menschen niemals nur einer Kategorie angehören, sondern mehrere Kategorien in sich vereinen, weiterentwickelt und zukünftig mit den wertvollen Wissensressourcen und verschiedenen Perspektiven von Personal-, studentischen Interessenvertretungen, Behindertenvertretungen, Beratungsstellen und Antidiskriminierungsakteur*innen produktiv verknüpft werden.

4.1.4 Finanzielle Ausstattung und Entlastung von Aufgaben

Die Hochschule Pforzheim hat bereits frühzeitig die ab 2021 geltende Gleichstellungsentlastungsverordnung umgesetzt. So beträgt das Budget der Gleichstellungsbeauftragten bereits seit 2019 pro Jahr 7.500 Euro, welches bei Bedarf in Rücksprache mit dem Rektorat angepasst werden kann. Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf Basis der vg. Verordnung eine Reduktion ihres Lehrdeputats beanspruchen und erhält einen Funktionsleistungsbezug in Höhe von aktuell 500 Euro pro Monat.
Eine 0,5 TV-L E-9 Assistenz-Stelle wurde bislang noch nicht besetzt. Die Besetzung soll möglichst zeitnah erfolgen.

4.1.5 Ethische, gender- und diversitätsgerechte Leitlinien

Die Einhaltung von ethischen Leitlinien für das Verhalten der Hochschulmitglieder in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung trägt zu einer tatsächlich gelebten Gleichstellung bei. Für Professor*innen, Studierende sowie Mitarbeiter*innen sind als Leitwerte Integrität und Respekt, Verantwortungsbewusstsein und Solidarität für ihr Handeln im Umgang mit anderen von zentraler Bedeutung. Nicht toleriert wird daher jede Form von Diskriminierung oder Mehrfachdiskriminierung. Grundgedanke ist die Entwicklung einer wertschätzenden Hochschulkultur. Dabei sollte sich gesellschaftliche Vielfalt, die Vielfältigkeit von Menschen und die Verschiedenheit ihrer Lebenslagen in der Organisation der Hochschule abbilden. Dieses Verständnis von Diversität basiert auf demokratischen Werten von Chancengleichheit, Partizipation und Antidiskriminierung. Alle Mitarbeiter*innen, Professor*innen, Lehrbeauftragte und Studierende sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

4.2 Chancengleichheitsziele

4.2.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

4.2.1.1 Wissenschaftliche/künstlerischer Bereich

a) Frauenanteil bei den Professuren

Zum WS 19/20 waren 22,35% aller hochschulweit besetzten Professuren mit Frauen besetzt. Im Zeitraum von 2014 bis WS 19/20 gab es deutliche Verbesserungen, wobei die Entwicklung in den einzelnen Fakultäten unterschiedlich verlief: Der Anteil von Professorinnen stieg in der Fakultät für Gestaltung von 33,3% auf 37,04% und in der Fakultät für Wirtschaft und Recht von 24,7% auf 28,09%. In der Fakultät für Technik sank der Prozentsatz leicht von 8,6% auf 7,94%. Dies korrespondiert mit einer regelmäßig sehr niedrigen weiblichen Bewerbungsquote auf technische Professuren.

	WS 2008/09	WS 2011/12	WS 2014/15	WS 2019/20
Gestaltung	34,0%	30,4%	33,3%	37,04%
Technik	0,0%	8,0%	8,6%	7,94%
Wirtschaft und Recht	21,0%	22,0%	24,7%	28,09%

Ermutigend ist die hochschulumfassende Entwicklung der W3-Professuren: 2019 betrug der Frauenanteil bei Bewerbungen auf ausgeschriebene W3-Professuren 23,8%, der Anteil von Frauen lag sowohl bei den Berufungen als auch auf den Listenplätzen bei 50,0%. Im Zuge dessen sank jedoch 2019 die Bewerbung von Frauen auf W2-Professuren auf 10,6% bei einem Listenanteil von 20%. Zur Berufung einer Professorin in dieser Besoldungsgruppe kam es 2019 nicht.

b) Frauenanteil in Führungspositionen

Das **Rektorat** ist mit drei Männern und einer nebenamtlichen Prorektorin besetzt (Anteil weiblicher Mitglieder: 25,0%). Im Berichtszeitraum wurde eine weibliche Beschäftigte zur Stellvertreterin des Kanzlers bestellt. Zudem ist bis 2025 geplant, ein zweites hauptamtliches Prorektorat einzuführen. Die dann bestehenden hauptamtlichen Prorektorate sollen – sofern möglich – paritätisch mit einem Mann und einer Frau besetzt werden (siehe Kapitel 1.3) Dem Hochschulrat gehören als externe Mitglieder zwei Männer und zwei Frauen sowie als interne Mitglieder eine Professorin und zwei Professoren an. Damit ergibt sich im **Hochschulrat** ein Anteil weiblicher Mitglieder in Höhe von 42,9%. Der **Senat** ist mit acht Frauen und 21 Männern besetzt (Anteil weiblicher Mitglieder 27,5%), Stand 31.12.2020. Klares Ziel für den Senat ist, die Anzahl an weiblichen Mitgliedern bis 2025 auf mindestens 40 % zu erhöhen.

Der **Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaft und Recht** besteht aus neun Frauen und zehn Männern. Dem fünfköpfigen Dekanat gehört derzeit eine Frau als Prodekanin an. Damit ergibt sich ein weiblicher Anteil im Dekanat in Höhe von 20,0%. Eine Steigerung bis 2025 auf 40% wäre wünschenswert, hängt jedoch stark von der Lage möglicher Bewerberinnen ab.

Der **Fakultätsrat der Fakultät für Gestaltung** besteht aus insgesamt fünf Frauen und 16 Männern. Das vierköpfige Dekanat wird dabei von einer Frau und drei Männern gebildet. Damit ergibt sich ein weiblicher Anteil in Höhe von 25%. Das Ziel bis 2025 ist eine paritätische Besetzung des Dekanats.

Dem **Fakultätsrat der Fakultät für Technik** gehören derzeit vier Frauen und 17 Männer an. Das Dekanat besteht hier aus fünf Männern, der Frauenanteil beträgt daher 0%. Mit einer Steigerung des Frauenanteils ist erst ab 2026 zu rechnen, da erst Ende 2025 die nächsten Dekanatswahlen anstehen. Von einer Quote muss an dieser Stelle abgesehen werden, da die Grundgesamtheit an Frauen, die für ein solches Amt zur Verfügung stehen, gering ist.

	Stand 02/2009	Stand 03/2011	Stand 02/2016	Stand 12/2019
Rektorat	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%
Senat	13,0%	13,0%	37,5%	27,5%
Hochschulrat	14,0%	14,0%	42,9%	42,9%
Fakultätsräte jeweils einschließlich Vorstand, aber ohne ggf. „assoziierte“ Mitglieder				
Fakultät für Gestaltung	31,0%	29,0%	33,3%	23,81%
Fakultät für Technik	12,0%	10%	4,8%	19,05%
Fakultät für Wirtschaft und Recht	30,0%	29,0%	42,9%	47,37%

In der **Fakultät für Gestaltung** gibt es aktuell neun Studiengänge, von denen vier von Frauen geleitet werden. Damit ergibt sich ein weiblicher Anteil von 44%.
In der **Fakultät für Technik** gibt es bei 14 Studiengängen eine Studiengangleiterin. Damit liegt der Frauenanteil bei den Studiengangleiterinnen bei 7%.
In der **Fakultät für Wirtschaft und Recht** gibt es insgesamt 22 Studiengangleiter, von denen 10 weiblich sind. Dies ist ein Anteil von 45%. Weiterhin gibt es drei Fachgebiete, von denen einer von einer Frau geleitet wird.

c) Akademische Mitarbeiterinnen

Der Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befindet sich mit 40,98% fakultätsübergreifend im WS 19/20 auf einem hohen Niveau. Zu bedenken sind jedoch der hohe Anteil von befristeten Stellen.

	Anzahl Akad. Mitarbeiter/innen (in Klammern: Teilzeit)	Davon Frauen (in Klammern: Teilzeit)	Frauenanteil
Gestaltung	9 (8)	6 (6)	66,67%
Technik	64 (50)	28 (21)	43,75%
Wirtschaft und Recht	25 (25)	12 (12)	48,0%

Ziel für 2025 ist für alle Fakultäten die paritätische Besetzung der Stellen. Für die Fakultäten für Wirtschaft und Recht sowie Technik bedeutet dies eine Steigerung des Frauenanteils auf 50% während die Fakultät für Gestaltung bis 2025 eine Steigerung des Männeranteils plant.

d) Weibliche Lehrbeauftragte

Der Anteil von Frauen an den Lehrbeauftragten der Hochschule blieb in den letzten Jahren mit 33,89% insgesamt stabil. Vor allem in der Fakultät für Wirtschaft und Recht und am Institut für Fremdsprachen ist eine Steigerung festzustellen, während der Frauenanteil in der Fakultät für Gestaltung und insbesondere in der Fakultät für Technik rückläufig ist.

	WS 2011/12	WS 2014/15	WS 2019/20
Gestaltung	32,0%	46,0%	37,5%
Technik	24,0%	19,0%	11,32%
Wirtschaft und Recht	24,0%	29,0%	31,82%
Institut für Fremdsprachen	100,0%	62,0%	83,33%
GESAMT	28,0%	34,0%	33,89%

e) Weibliche Studierende

Insgesamt ist der Anteil von Studentinnen an der Hochschule mit 47,10% im WS 19/20 fast ausgeglichen. Eine Unterrepräsentanz existiert im Wesentlichen nur in der Fakultät für Technik – abgesehen von einzelnen, ebenfalls technikorientierten Studiengängen in der Fakultät für Wirtschaft und Recht, die jedoch eine steigende Anzahl von Studentinnen verzeichnen. In vielen Studiengängen der Fakultät für Gestaltung (z.B. Accessoire Design und Visuelle Kommunikation) und der Fakultät für Wirtschaft und Recht (z.B. International Business, Marketing, Marketing-

Kommunikation sowie Personalmanagement) sind Frauen überrepräsentiert. Allgemein ergeben sich in den Fakultäten die folgenden Anteile von weiblichen Studierenden:

	WS 2008/09	WS 2011/12	WS 2014/15	WS 2019/20
Gestaltung	57,0 %	59,0%	63,0%	59,54%
Technik	13,0%	13,0%	17,0%	21,46%
Wirtschaft und Recht	53,0%	56,0%	58,0%	61,19%
GESAMT				47,10%

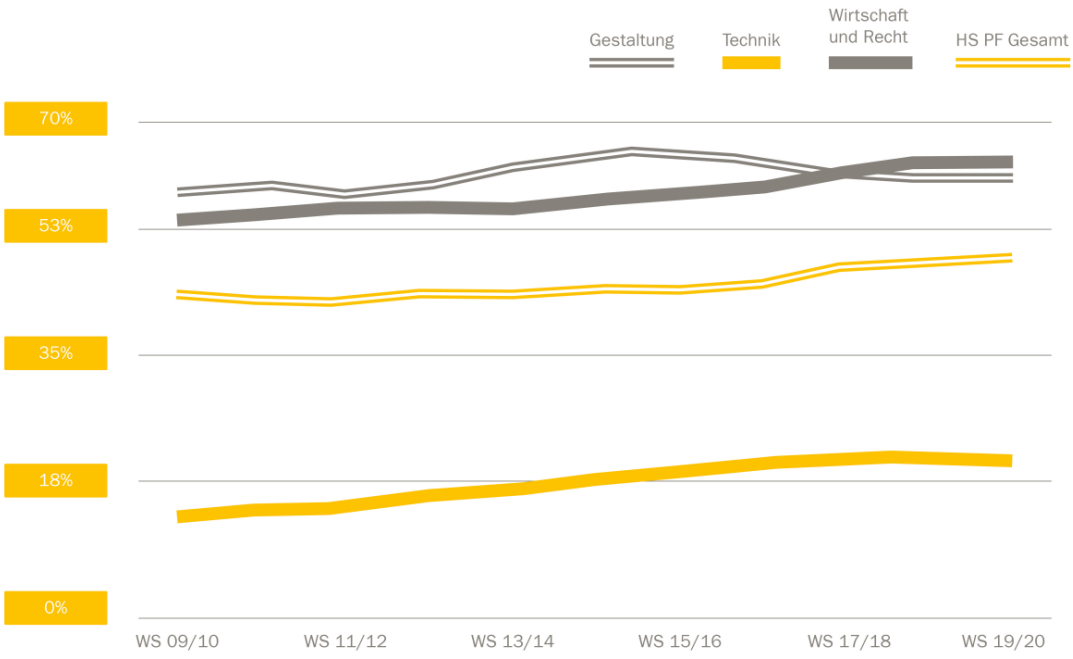

Abb. 12: Statistik der immatrikulierten Studierenden (I) nach Geschlecht (inkl. Exmatrikulierte und Beurlaubte; inkl. evtl. Diplomstudierender), Hochschule Pforzheim - Hochschule für Gestaltung, Technik und Wirtschaft

4.2.1.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Personalbestand der Hochschule umfasste zum 01.10.2016 mit dem Kanzler insgesamt 221 Bedienstete im nichtwissenschaftlichen Bereich. Davon waren 135 Frauen, was einem Frauenanteil von 61% entspricht. Zum Stichtag 01.12.2019 umfasste der Personalbestand im nichtwissenschaftlichen Bereich mit dem Kanzler 232 Bedienstete, davon waren 154 Personen weiblich. Der Frauenanteil stieg im Vergleichszeitraum somit auf 67% an.

a) Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen

Zum Stichtag 01.10.2014 waren mit dem Kanzler im höheren Dienst 15 Personen beschäftigt, fünf davon waren Frauen (Anteil: 33,3%). Dieser Anteil stieg bis zum 01.10.2016 auf sechs weibliche Beschäftigte bei weiterhin 15 Beschäftigten im höheren Dienst (Anteil: 40%). Am 01.12.2019 waren von 23 Beschäftigten des höheren Dienstes (inklusive Kanzler) nunmehr 17 weiblich. Dies entspricht einem Anteil von 74% und zeigt beeindruckend den Erfolg der gemeinsamen Anstrengungen des Kanzlers und der Personalleitung in enger Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit.
Auch im gehobenen Dienst konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten weiter auf 58% gesteigert werden (79 weiblich von 139 Beschäftigen insgesamt). Vormals lagen die Anteile mit 51% zum 01.10.2016 (61 weibliche von 119 Beschäftigten insgesamt) niedriger. Im mittleren Dienst stieg die Überrepräsentanz zum 01.12.2019 leicht auf 81% an (79% zum 01.10.2016).

Seit September 2018 bietet die Hochschule wieder Ausbildungsplätze an. Von den aktuell drei Auszubildenden sind zwei weiblich (Anteil: 67%).
Der im vergangenen Bericht angestrebte Ausgleich der Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst wurde mehr als erreicht. Nach Jahren der männlichen Überrepräsentanz insbesondere in den besser bezahlten Stellen des höheren Dienstes ist nunmehr eine weibliche Überrepräsentanz festzustellen. Auf Basis der erzielten Fortschritte gilt es nun geschlechterübergreifende Angebote für attraktive Arbeitsbedingungen zu etablieren und bspw. ein noch größeres Augenmerk auf den Bereich Aus- und Weiterbildung oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu richten. Im Detail sollen die an der Hochschule bereits erfolgreich angewandten Frauenfördermaßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt werden (vgl. auch § 6 Abs. 2 ChancenG). So gibt es bspw. mit Blick auf die einzelnen Entgeltgruppen sowie die technischen Bereiche noch Verbesserungspotenzial.
Die Beauftragte für Chancengleichheit, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Abteilung Personal und Organisation haben eine Projektgruppe gegründet, um zum einen Ressourcen und Ideen zu bündeln, aber auch um neue Ideen zur Chancengleichheit an der Hochschule zu etablieren. Dazu gehört zum Beispiel das Organisieren eines Netzwerktreffens, bei welchem Frauen speziell über mögliche Aufstiegschancen und Karrierepläne diskutieren können. Gleichzeitig sind aber auch zielgerichtete Angebote an männliche Beschäftige im Blick zu behalten, so dass die Hochschule Pforzheim geschlechterübergreifend als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen und erlebt wird.
Zusammenfassend ist festzustellen, dass in den vergangenen Jahren erhebliche Fortschritte im Bereich der Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen Bereich erzielt wurden, die nunmehr als belastbares Fundament für weitere Verbesserungen dienen können.

b) Geschlechterspezifische Daten zu befristeten Arbeitsverhältnissen

In den befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist der Frauenanteil von 2014 auf 2016 leicht gesunken (von 74% auf 73%). Zum 01.12.2019 waren insgesamt 66 Beschäftigte im

nichtwissenschaftlichen Bereich befristet eingestellt - davon 50 Frauen (Anteil: 76%) und 16 Männer (Anteil: 24%).

c) Teilzeitbeschäftigung

Zum 01.12.2019 waren 115 Personen in Teilzeit beschäftigt; dies entspricht einem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl von rd. 50%. 91 der Teilzeitbeschäftigten waren weiblich (Anteil: 79%). Von den weiblichen Beschäftigten insgesamt waren 59% in Teilzeit tätig (91 von 154). Gegenüber dem 01.10.2016 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 41% auf rd. 50% an. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbediensteten ging von ehemals 83% auf nunmehr 79% zurück.
Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung aller weiblichen Beschäftigten lag der Teilzeit-Anteil von Frauen bei 59%, bei Männern lediglich bei 31%.

Insbesondere vor dem Hintergrund der „familiengerechten Hochschule“ und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Hochschule weiterhin bestrebt, Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung stattzugeben und hinsichtlich des Umfangs und der individuellen Verteilung der Arbeitszeit den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegenzukommen. Die Steigerung der Teilzeitbeschäftigung im Berichtszeitraum zeigt die Wirksamkeit und zugleich die Ernsthaftigkeit des hiesigen Vorgehens.

d) Beurlaubte

Zum Stichtag 01.12.2019 waren insgesamt fünf Bedienstete beurlaubt. In allen Fällen handelte es sich um weibliche Beschäftigte in Elternzeit; im Rahmen der Beratung wird explizit auf den persönlichen Anspruch auf Elternzeit hingewiesen. In Führungspositionen gibt es zum Stichtag keine Beurlaubungen.

e) Bedienstete in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Die neun Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Verwaltungs- und Zentralbereich waren zum Stichtag 01.12.2019 mit fünf Männern und vier Frauen besetzt (44,5% Frauenanteil). Eine weibliche Beschäftigte nahm die Aufgabe in Teilzeit wahr, die anderen Personen in Vollzeit. Gegenüber 2016 bedeutet dies eine Steigerung des weiblichen Führungskräfteanteiles von 37,5% auf 44,5%.
Zudem wurde eine weibliche Führungskraft zur Stellvertreterin des Kanzlers berufen, wodurch der Frauenanteil im Rektorat auf Vertretungsebene gestärkt wurde. Darüber hinaus wurde einer weiblichen Mitarbeiterin in Teilzeit eine kommissarische Abteilungsleitung übertragen. Eine Mitarbeiterin wurde auf eine stellvertretende Leitungsposition entwickelt, für eine weitere Mitarbeiterin steht dies an. Diese Maßnahmen zeigen die Wirksamkeit der internen Führungskräfteentwicklung.

f) Bestandsaufnahme Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Höhergruppierungen

Insgesamt wurden bis zum 01.12.2019 52 Stellenanzeigen veröffentlicht. 197 Personen haben sich an der Hochschule Pforzheim beworben. Davon waren 137 weiblich, womit eine weibliche Bewerberquote von 70% zu verzeichnen ist. Von den 137 weiblichen Bewerberinnen wurden 35 Frauen eingestellt, welches einer Einstellungsquote von 67% entspricht.

In den unterrepräsentierten Bereichen, besonders in der Fakultät für Technik, im MINT-Bereich haben insgesamt 25 Frauen an einer Fortbildung teilgenommen. Der Frauenanteil an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen entspricht damit 40%.

Angaben nach § 8 Abs. 1. Nr. 2 ChancenG zum 01.12.2019:

Bestandsaufnahme	Absolut	%
Anzahl der Stellenausschreibungen	52	
Anzahl an Bewerbungen	197	
Davon weibliche Bewerberinnen	137	70%
Davon männliche Bewerber	60	30%
Einstellungen Frauen	35	67%
Einstellungen Männer	17	33%
Höhergruppierungen Frauen	5	80%
Höhergruppierungen Männer	1	20%
Beförderungen	keine	

Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 ChancenG zum 01.09.2019:

Bestandsaufnahme	Absolut	%
Anzahl Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen	62	
Davon weibliche Teilnehmerinnen	25	40%
Davon männliche Teilnehmer	37	60%

Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 4 ChancenG zum 01.09.2019:

	Gremium	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums	Aktuelle Situation	Zielwert des Frauenanteils in %
Personalrat	Gesamt	9	9	9
	Anzahl Frauen	5	5	5
	Frauen in %	55,6%	55,6%	55,6%

Angaben zum nichtwissenschaftlichen Personal nach § 6 Abs. 1 Satz 3 Nummer 1 Chancengleichheitsgesetz

Zahl der Beschäftigten	**Frauen**	**Männer**
Nichtwissenschaftliches Personal	157	107

Teilzeit-/Vollzeittätigkeit	**Frauen**	**Männer**
Vollzeittätigkeit	52	62
Teilzeittätigkeit	105	45

Entgelt-/Besoldungsgruppen	**Frauen**	**Männer**
E2	5	2
E3	2	0
E4	3	2
E5	5	7
E6	49	0
E7	0	2
E8	6	3
E9	31	27
E10	15	12
E11	25	15
E12	0	19
E13	13	14
E14	1	0
A13	0	1
A14	0	1
W3 - Kanzler	0	1
Auszubildende	2	1

Laufbahnen	**Frauen**	**Männer**
einfacher Dienst (E1 bis E4)	10	4
mittlerer Dienst (E5 bis E8)	60	12
gehobener Dienst (E9 bis E12)	71	73
höherer Dienst (ab E13)	14	16
Auszubildende	2	1
Kanzler	0	1

Berufsgruppen	**Frauen**	**Männer**
Verwaltungspersonal	125	23
Bibliothekspersonal	10	1
Technisches Personal	16	79
Sonstiges Personal	6	4

4.2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

Gemäß § 4 Absatz 5 Satz 2 LHG werden in den Gleichstellungsplänen Ziel- und Zeitvorgaben festgelegt. Neben der Darstellung von Maßnahmen und deren Weiterentwicklung über die Planungszeiträume des vorangegangenen und des aktuellen Gleichstellungsplanes hinweg ist in diesem Abschnitt die Erläuterung der Gleichstellungsstrategie der Hochschule von zentralem Interesse.

4.2.2.1 Wissenschaftliche/künstlerischer Bereich

„Wir brauchen den Scharfsinn, die Kreativität und die Tatkraft aller klugen Köpfe im Land. Deshalb können wir es uns nicht leisten, dass der Frauenanteil mit jedem Schritt auf der wissenschaftlichen Karriereleiter abnimmt, obwohl heute rund die Hälfte der Studierenden weiblich ist.“ formuliert Ministerin Theresia Bauer und definiert das Ziel der Verbesserung der Perspektiven von Frauen im Berufsfeld Wissenschaft und Kunst.[2]

Die Hochschule legt etappenweise Zielvorgaben für eine Erhöhung des Frauenanteils fest, bis eine paritätische Beteiligung erreicht ist. Auf der Basis der Auswertung der früheren Ziele werden neue Ziel- und Zeitvorgaben definiert, die dem Erreichen weiterer Fortschritte in den weiblich unterrepräsentierten Bereichen dienen. Zur Bestimmung des Zielwerts wird hier jedoch nicht auf das im Universitätsbereich häufig angewandte „Kaskadenmodell“ zurückgegriffen, bei dem sich der Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der darunterliegenden Qualifizierungsstufe ergibt, da es an der Hochschule Pforzheim als Hochschule für Angewandte Wissenschaften keine klare Kaskade „Studierende*r – Absolvent*in – Doktorand*in – Habilitand*in – Professor* in“ gibt. Vor diesem Hintergrund kann die Hochschule ihre Ziele situationsbedingt bestimmen, z.B. anhand der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen. Ziel sollte es sein, für mindestens die Hälfte der bis 2025 zu besetzenden Professuren Frauen zu berufen, um eine signifikante Steigerung des Anteils von **Professorinnen** zu erreichen. Das Land Baden-Württemberg und die Hochschulen haben vereinbart, das Instrument der aktiven Rekrutierung zu nutzen, um exzellente Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen zu gewinnen. Das Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen erweitert die Beteiligungsrechte und stärkt die Position von Bewerberinnen.

Die Ziele für 2025 im Bereich Professorinnen sind stark von den zu besetzenden Professuren in den jeweiligen Fakultäten sowie die Anzahl an geeigneten Bewerberinnen abhängig. So plant die Fakultät für Wirtschaft und Recht eine Steigerung des Frauenanteils von 28,09% auf 30%, die Fakultät für Technik mit einer Steigerung von 7,94% auf 11% und die Fakultät für Gestaltung mit einer Steigerung von 37,04% auf 50%.

Der Frauenanteil an den **akademischen Mitarbeiter*innen** befindet sich mit 40,98% fakultätsübergreifend im WS 19/20 auf einem hohen Niveau. Der systembedingt sehr hohe Anteil

[2] https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Chancengleichheit/Flyer_Beste_Perspektiven_für_Frauen_in_der_Wissenschaft_und_Kunst_2017.pdf

von befristeten Stellen sollte durch Entfristungen zumindest teilweise reduziert werden, um sowohl prekären Beschäftigungsbedingungen als auch Personalfluktuation und dem damit verbundenen Verlust von Wissen und Engagement entgegenzuwirken. Zusätzlich unterstützen individuelle Förderprogramme wie das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm und das Professorinnenprogramm akademische Mitarbeiterinnen und **weibliche Lehrbeauftragte** auf ihrem Weg zur Professur. Die Steigerung des Frauenanteils bei Lehraufträgen ist somit zusätzlich als Komplementärziel zur Erhöhung des Frauenanteils an zu besetzenden Professuren zu werten.

Die Hochschule Pforzheim wird sich auch in den nächsten fünf Jahren kontinuierlich für die Erhöhung der Anzahl von **Studentinnen** in den Studiengängen engagieren, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die kontinuierlich positive Entwicklung der Studentinnenzahlen – wenn auch auf geringerem Niveau an der Fakultät für Technik – ermutigt zu einer optimistischen Zielsetzung: Bis zum Jahr 2025 soll der Studentinnenanteil insgesamt paritätisch bei 50% liegen. Insbesondere für die technischen Bereiche wird eine generelle Erhöhung des Frauenanteils sowohl bei akademischen Mitarbeiter*innen, bei Professuren und Studierenden als Ziel gesetzt. Ein konkreter Prozentsatz ist dabei aufgrund der bislang wenigen oder nahezu nicht vorhandenen weiblichen Bewerbungen auf technisch ausgerichtete Positionen und Studienrichtungen schwer zu benennen. Angestrebt wird, dass mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden.

In den **Führungs- und Leitungsfunktionen** wird bis 2025 der Abbau der noch bestehenden weiblichen Unterrepräsentanz durch gezielte strukturelle und individuelle Entwicklungsmaßnahmen angestrebt. Das Landeshochschulgesetz sieht einen verpflichtenden Mindestanteil von 40% Frauen in Hochschulräten vor sowie die gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Besetzung von **Gremien**.

4.2.2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

ZIEL I: ABBAU DER WEIBLICHEN UNTERREPRÄSENTANZ IN WEIBLICH UNTERREPRÄSENTIERTEN BEREICHEN

Auf der Basis der Auswertung der früheren Ziele werden neue Ziel- und Zeitvorgaben definiert, die dem Erreichen weiterer Fortschritte in den weiblich unterrepräsentierten Bereichen dienen sollen. In den Führungs- und Leitungsfunktionen wird bis 2025 der Abbau der noch bestehenden leichten weiblichen Unterrepräsentanz durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen angestrebt. Für die technischen Bereiche wird eine generelle Erhöhung des Frauenanteils als Ziel gesetzt.

Eine konkrete Zahl ist dabei aufgrund der bislang nahezu nicht vorhandenen weiblichen Bewerbungen auf solche technisch ausgerichteten Stellen schwer zu benennen. Jedoch soll mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden (vgl. § 6 Absatz

2 ChancenG). Dies gilt auch und insbesondere für die technischen Bereiche, wenn sich die Umsetzung auch herausfordernd gestaltet.

Abbau der weiblichen Unterrepräsentanz in weiblich unterrepräsentierten Bereichen	
Begründung:	• Weibliche Unterrepräsentanz in Führungs- und Leitungsfunktionen
Maßnahmen:	• Gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen
Verantwortung:	Personalabteilung; Beauftragte für Chancengleichheit
Zeitplan:	2025

4.3 Umsetzungsstrategie

Die Hochschulen beschreiben in ihren Gleichstellungsplänen die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der zuvor genannten Ziele in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft, Technik und Verwaltung, damit die hochschulspezifische Umsetzungsstrategie nachvollzogen werden kann. Es soll auf geplante Strategien, die auf eine Erhöhung der Beteiligung von Frauen entlang des Karriereverlaufs in Wissenschaft, Technik und Verwaltung bzw. auf die Beseitigung von Unterrepräsentanzen hinwirken sollen, Bezug genommen werden.

4.3.1 Übergeordnete Maßnahmen

Wie in den Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg vorgesehen, wird die Vereinbarkeitsthematik von Beruf, Wissenschaft und Familie übergeordnet und gemeinsam für den wissenschaftlichen/künstlerischen und nicht wissenschaftlichen Bereich betrachtet. Ebenfalls übergeordnet werden die Maßnahmen im MINT-Bereich dargestellt, da diese besondere Relevanz für die Hochschule Pforzheim, insbesondere für die Fakultät für Technik haben.

4.3.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Für den Bereich der wissenschaftlichen/künstlerischen sowie nichtwissenschaftlichen Beschäftigten gelten die gleichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie. Seit 2012 tragen wir als Hochschule Pforzheim das Zertifikat der „familiengerechten Hochschule“. Im Mai 2019 wurde die Hochschule erneut mit dem Zertifikat der berufundfamilie GmbH ausgezeichnet.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie setzt sich die Hochschule Pforzheim für folgende Themen ein:

- **Elternzeitvertretung:** Es werden keine Stellenbesetzungssperren bei personellem Ausfall wegen Schwangerschaft, Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen vorgenommen.
- **Kinderbetreuung:** Die Kooperation mit dem Kinderhaus Wurmbergerstraße der Caritas bleibt weiterhin bestehen. Die Belegplätze für Studierende (zehn) und Beschäftigte (drei) der Hochschule Pforzheim werden genutzt und genügen den aktuellen Bedürfnissen nach Belegplätzen.
- **Pflegebedürftige Angehörige:** Individuelle Beratungsangebote und Veranstaltungen zu Vorsorge- und Unterstützungsmöglichkeiten sowie den Themen Demenz und Konflikten in der Pflege werden angeboten.
- **Eltern-Kind-Raum:** Der Eltern-Kind-Raum steht allen Hochschulangehörigen zur zeitweisen eigenverantwortlichen Betreuung zur Verfügung.
- **Arbeitszeitflexibilisierung:** Teilzeitmodelle sind auf allen Ebenen möglich und werde durch die rechtlichen Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit unterstützt. Zusätzlich dient die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit dazu auch individuelle Arbeitszeitregelungen bei familiären Pflegefällen und bei der Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren zu ermöglichen.
- **Telearbeit:** Eine neue Dienstvereinbarung wurde im September 2017 zum Thema Telearbeit geschlossen. Es gibt flexible Regelungen für wissenschaftliche/künstlerische sowie nichtwissenschaftliche Beschäftigte, sodass Telearbeit auch in semesterfreien Zeiten in vollem Umfang genehmigt werden kann. Darüber hinaus kann eine Einzelfallentscheidung vom Kanzler getroffen werden.
- **Familienportal:** In Kooperation mit der Stadt Pforzheim können die Hochschulangehörigen auf das Familienportal der Stadt Pforzheim zugreifen und sich zu relevanten Familienthemen informieren.
- **Führung und Gremien:** Regelmäßige Informationen an die Gremien und Fortbildungsangebote stärken die Vorbildfunktion der Führungskräfte in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.
- **Vernetzung mit anderen Hochschulen:** Der Austausch zum Thema „familiengerechte Hochschule“ findet in regelmäßigen Zyklen mit anderen Hochschulen statt. Der Online-Ratgeber für Studierende mit Kind/ern wurde überarbeitet und beim Studierendenwerk Karlsruhe/Pforzheim veröffentlicht.
- **Studierendenbedingungen:** Die Studien- und Prüfungsordnung wurde zur besseren Vereinbarung des Studiums mit familiären Aufgaben angepasst. Verbindliche Studienvereinbarungen und Prüfungsleistungen während eines Urlaubssemesters schaffen mehr Spielraum für die studentischen Eltern. Rückmeldungen der Studierenden mit Kind werden regelmäßig in den Zentralen Prüfungsausschuss eingebracht.
- **Beratung von studentischen Eltern:** Neben den Fakultätsberatungsstellen (Student Services) wurden die Beratungsmöglichkeiten für die Studierenden in einem

übergreifenden Konzept zusammengeführt und ein Beratungsflyer mit allen Anlaufstellen veröffentlicht.

- **Elternnetzwerke:** Das Elternnetzwerk der Hochschule ist durch die einmal im Semester stattfindenden Informationsveranstaltungen für Studierende mit Kind, eine Internetseite und ein Forum auf der E-Learning Plattform der Hochschule präsent.
- **Kooperationen und Präsenz in der Öffentlichkeit:** Die Hochschule ist im „Bündnis für Familie Pforzheim“ und dort in der Arbeitsgruppe „Kinderbetreuung“ aktiv vertreten. Bei den Themen Pflege und Kinderbetreuung wird mit der Caritas Pforzheim als Kooperationspartner zusammengearbeitet.

ZIEL II: ERFOLGREICHE RE-AUDITIERUNG ALS „familiengerechte Hochschule“

Im Jahr 2021 soll das Audit der „familiengerechten Hochschule“ erneut durchlaufen werden. Bis dahin werde die bisher erfolgreich umgesetzten Maßnahmen weitergeführt sowie die Ziele der im letzten Audit angegebenen Maßnahmen erreicht werden.

Erneut erfolgreiches Durchlaufen des Audits „familiengerechte Hochschule“	
Begründung:	• Nachweis für die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie
Maßnahmen:	• Weiterführung der bisher erfolgreich umgesetzten Maßnahmen • Zielerreichung der im Audit angegebenen Maßnahmen bis 2021
Verantwortung:	Personalabteilung
Zeitplan:	2021

4.3.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich

Die Hochschule Pforzheim mit ihren drei Fakultäten hat in ihrer Vielfalt einen Schwerpunkt in praxisorientierten und technikaffinen Studiengängen. Gerade in diesen Bereichen sind Frauen unterrepräsentiert, was eine besondere Förderung zur Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit erfordert. Bei der Definition und Durchführung der Maßnahmen im MINT-Bereich unterstützt die Gleichstellung die Hochschule bzw. die Fakultäten darin, diese gender- und diversitygerecht zu gestalten.

Die Fakultät für Technik setzt sich nach wie vor sehr für die Erhöhung des Studentinnenanteils ein. Um Schüler*innen speziell für die MINT-Fächer zu interessieren, erfolgt die Systematisierung und Ausgestaltung bereits bestehender Schulkooperationen. Diese werden genutzt, um das MINT-Angebot verstärkt in die Stoff- und Bildungspläne der Schulen zu verankern. Dabei gilt es Stereotypen auszuräumen, denn nicht selten wird vor allem im MINT-Bereich das Stereotyp der unterschiedlichen Begabungen von Mädchen und Jungen reproduziert. Begabungen haben nichts mit dem Geschlecht zu tun, sondern vielmehr mit Sozialisation und den zur Verfügung stehenden Lernmöglichkeiten. In diesem Sinne erfolgt der Aufbau und Ausbau geeigneter Orientierungsformate zur Förderung des Technikinteresses von Schüler*innen. Von besonderer

Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Weiterführung des seit 2019 aktiven „Factory Space“ und der „Career Factory“ nach Verlängerung bis einschließlich 2021 (siehe Kapitel 2.1.2). Im Bereich der Studienorientierung bzw. Information und Beratung hinsichtlich der unterschiedlichen Studienangebote sind sowohl die Fakultäten als auch die Zentrale Studienberatung sehr aktiv (siehe Kapitel 2.1.2).

Um mehr junge Frauen – aber auch junge Männer – für MINT-Studiengänge zu interessieren, bedarf es des Weiteren einer Sensibilisierung der Lehrenden für eine gender- und diversitygerechte Gestaltung der Studieninhalte. Das Einbringen von aktuellen Themen aus Gesellschaft, Wirtschaft, Kultur und Umwelt in die Lehrveranstaltungen spricht zusätzlich Studierende mit einem breiten fachlichen Interesse an, die sich nicht nur für rein technische Zusammenhänge interessieren und Antworten auf Fragen suchen, wozu bestimmte Lehrinhalte gebraucht werden. Weiteren Handlungsempfehlungen des MWK folgend, sollte insbesondere die Studieneingangsphase motivierend gestaltet werden. Der Einsatz studentischer Tutor*innen vermittelt zusätzlich die indirekte Botschaft an Studienanfängerinnen, dass Frauen in einer MINT-Studienumgebung vorhanden sind – im Sinne von Role Models. Die Einbindung von Expert*innen mit ihren Lebensentwürfen in der Lehre trägt ebenso dazu bei, Vorbilder bekannter und nahbarer zu machen. Es bietet Student*innen mit unterschiedlichen Wissenszugängen und Interessen die Möglichkeit einer direkten Identifikation mit Personen in der eigenen Disziplin.

Nicht zuletzt schafft auch Sprache Realität. Gewohnheitsmäßig wird in der gesprochenen - und noch viel zu häufig auch in der schriftlichen – Sprache das sogenannte generische Maskulinum verwendet, also männliche Formulierungen wie beispielsweise „Ingenieur“ oder „Student“. Studien zeigen, dass in der Folge Frauen in geringerem Maße gedanklich einbezogen und repräsentiert werden als bei alternativen Sprachformen. Es empfiehlt sich daher, sprachliche Ausgrenzung zu vermeiden und durch geschlechtergerechte Sprache Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen.

Die Maßnahmen für die Gewinnung von Professorinnen und weiblichen Lehrkräften im MINT-Bereich werden im folgenden Kapitel 4.3.2.1. näher erläutert.

4.3.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich

Für den Planungszeitraum 2020 bis 2025 werden folgende Schwerpunkte gesetzt.

4.3.2.1 Maßnahmen nach Statusgruppen

a) Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen

Zum WS 19/20 waren 22,35% aller Professuren an der Hochschule Pforzheim mit Frauen besetzt. Im vergangenen Planungszeitraum bis zum WS 19/20 gab es deutliche Verbesserungen, wobei die Entwicklung in den einzelnen Fakultäten unterschiedlich verlief, denn in der Fakultät für Technik sank der Prozentsatz leicht von 8,6% auf 7,94%. Als Begründung führen die Berufungskommissionen die allgemeine Schwierigkeit bei der Besetzung von Stellen im technischen Bereich an. Auf Ausschreibungen bewerben sich nur wenige Bewerber*innen, bei

einigen Lehrfächern hat sich auch die Zahl qualifizierter Bewerbungen von Männern verringert, sodass Professuren wiederholt ausgeschrieben werden müssen. Einstellungsvoraussetzung für eine HAW- Professur ist eine fünfjährige Berufserfahrung, von denen drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs erworben sein müssen. Potentielle Kandidatinnen sind in der Regel in der Industrie tätig, sodass bei der aktiven Ansprache meistens nicht auf Netzwerke in der Wissenschaft zurückgegriffen werden kann. Mit der Bildung eines fakultätsübergreifenden Arbeitskreises sollte das Instrument der aktiven Rekrutierung gezielt vorangetrieben werden, um dieser Thematik zu begegnen. Die aktive Rekrutierung sollte in enger Kooperation mit der LaKof stattfinden, die mit Workshops, Broschüren, Checklisten, Networking und Datenbanken unterstützt. Das Mentoring-Programm "Traumberuf Professorin" beispielsweise, sowie die Frauenwirtschaftstage oder stetige Kontakte zu Alumni, etc. sind weitere Bausteine, um Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Hochschule Pforzheim zu binden und um einen Pool potentieller Professorinnen aufzubauen.

Steigerung des Frauenanteils an besetzten Professuren	
Begründung:	• Chancengerechtere Beteiligung von Frauen* und Männern*, Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft
Maßnahmen:	• Verstärkte Besetzung freiwerdender Professoren/-innenstellen durch Frauen • Stärkere Nutzung, Fortführung und aktive Bewerbung des Mathilde-Planck Programms zur Gewinnung weiblicher Lehrbeauftragter • Verstärkte Nutzung der Datenbank Professorin (HAW/DHBW) der LaKof BW und Aufbau einer hochschulinternen Datenbank mit Kandidatinnen, die perspektivisch die formalen Anforderungen für eine Berufung erfüllen • Aufbau eines Netzwerks von Absolventinnen für Vorträge/Workshops mit dem Ziel, diese nachhaltig an die Hochschule zu binden im Sinne der aktiven Rekrutierung • Intensiveres Aufzeigen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Hochschule (Zertifikat Familiengerechte Hochschule) bereits im Rahmen der Ausschreibungen • Mentoring Programm ‚Traumberuf Professorin‘ • Gender- und diversitätsgerecht formulierte Ausschreibungen • Gewinnung von Gastdozentinnen und Gastprofessorinnen mit internationaler Ausrichtung
Verantwortung:	Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Personalabteilung, alle Akteur*innen
Zeitplan:	2025

b) Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Der Frauenanteil in allen Gremien der Hochschule konnte im Betrachtungszeitraum deutlich gesteigert werden; allerdings ist der Frauenanteil in der Technik insgesamt noch gering.

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 40% in allen Hochschulgremien	
Begründung:	• Berufliche Chancengleichheit

Maßnahmen:	• Aktive Ansprache und Ermutigung von Frauen* zur Übernahme von Führungspositionen • Aktives Aufzeigen der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Familiengerechte Hochschule) • Personalentwicklung zur Vorbereitung geeigneter Kandidatinnen auf eine Führungsposition
Verantwortung:	Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Personalabteilung, alle Akteur*innen
Zeitplan:	2025

c) Akademische Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil an den **akademischen Mitarbeiter*innen** befindet sich fakultätsübergreifend auf einem hohen Niveau. Der jedoch sehr hohe Anteil von befristeten Stellen sollte durch Entfristungen schrittweise reduziert werden, um sowohl prekären Beschäftigungsbedingungen als auch Personalfluktuation und dem damit verbundenen Verlust von Wissen und Engagement entgegenzuwirken. Zusätzlich unterstützen individuelle Förderprogramme wie z.B. das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm akademische Mitarbeiterinnen und **weibliche Lehrbeauftragte** auf ihrem Weg zur Professur. Die Steigerung des Frauenanteils bei Lehraufträgen ist somit zusätzlich als Komplementärziel zur Erhöhung des Frauenanteils an zu besetzenden Professuren zu werten.

Steigerung des Frauenanteils an zu besetzenden Lehraufträgen	
Begründung:	• Berufliche Chancengleichheit • Komplementärziel zur Erhöhung des Frauenanteils an zu besetzenden Professuren
Maßnahmen:	• Aktive Ansprache potentieller weiblicher Lehrbeauftragter durch die Hochschule • Aufbau einer hochschulinternen Datenbank mit (potentiellen) Lehrbeauftragten • Verstärkte, aktive Nutzung der Datenbank Professorin (HAW/DH), der LaKof BW sowie des Mathilde-Planck-Programms
Verantwortung:	Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Personalabteilung, alle Akteur*innen
Zeitplan:	Aktive Suche nach potentiellen Kandidatinnen durch die LaKof Datenbank sowie aktive Ansprache von der Hochschule bekannten Personen; Gesamtzielerreichung bis 2025

d) Erhöhung des Anteils an Studentinnen und Absolventinnen

Es wird angestrebt, den Anteil an Studentinnen und Absolventinnen insbesondere in den Studiengängen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Steigerung des Frauenanteils in technikaffinen Studiengängen	
Begründung:	• Berufliche Chancengleichheit

Maßnahmen:	• Ausbau der Studienanfängerplätze im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen/International, sowie sukzessive Erhöhung der Studienanfängerplätze für Double Degrees • Motivation von Schülerinnen für MINT-Fächer, u.a. durch Austausch mit Schulen und Gleichstellungsbeauftragten, der Einbindung weiblicher Studierender und Alumni • Motivation von Schülerinnen für MINT-Fächer mit Hilfe von nachhaltigen und vor allem wiederkehrenden Maßnahmen und Veranstaltungsformaten. Hiermit wird ein Wiedererkennungswert bei Schulen und Schülerinnen geschaffen. Ein enger Austausch findet hierzu mit den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Pforzheim, des Enzkreises sowie der Bundesagentur für Arbeit statt. Somit können klare Synergien genutzt werden
Verantwortung:	Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Personalabteilung, alle Akteur*innen
Zeitplan:	Bis 2025

4.3.2.2 Verbesserung der Kommunikation, Sichtbarkeit und Intensivierung der Vernetzung

Mit intensiver Kommunikation soll künftig internen und externen Zielgruppen aufgezeigt werden, wie vielseitig das Thema Gleichstellung ist und welche konkreten Maßnahmen damit verbunden sind. Ebenfalls wird eine stärkere Vernetzung mit der familiengerechten Hochschule angestrebt, da viele der Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abhängig sind. So wird sichergestellt, dass Gleichstellung an der Hochschule stärker gelebt und sichtbar gemacht wird.
Folgende Maßnahmen sind geplant:

a) Webseiten-Auftritt und digitale Workspaces

Zur Präsentation der Arbeit und Angebote des Gleichstellungsteams wird eine Rubrik als Teil der Webseite der Hochschule Pforzheim mit Informationen über zu Gleichstellungsthemen eingerichtet. So erhält die Thematik der Gendergerechtigkeit und Diversität mehr Sichtbarkeit. Verlinkungen zu Angeboten, Programmen und Veranstaltungen (u.a. über LaKof, BuKof, Frauenbündnis, Spitzenfrauen, etc.) werden direkt an alle Fakultäten kommuniziert.

- Veröffentlichung des aktualisierten Gleichstellungsplans auf der Gleichstellungswebsite
- Gleichstellungs-Workspaces auf den Online-Lehrplattformen werden eingerichtet. Auf der Lehrplattform Incom der Fakultät für Gestaltung lädt ein solcher Workspace bereits zum direkten Austausch mit interessierten Mitgliedern ein.

b) E-Mail-Verteiler und Vernetzung

- Erarbeitung eines Emailverteilungssystems für Gleichstellungs- und Diversitätsthemen auf hochschul-, bundes- und landesweiter Ebene für effizienteres Kommunizieren und

Netzwerken mit anderen Akteur*innen aus dem Themengebiet der Gleichstellung und Diversität.

- Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen und Institutionen zur Prüfung und Umsetzung von „best practices“
- Wöchentlicher Jour Fixe des Gleichstellungsteams und turnusmäßiger monatlicher Jour Fixe der Referate Gleichstellung, Chancengleichheit und familiengerechte Hochschule sowie der Vertrauenspersonen zur Koordination gemeinsamer Aktivitäten

4.3.2.3 Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien und übergreifende Sensibilisierung für Chancengleichheit

Gleichstellung und Diversität spielen als Querschnittsthemen im Sinne eines Gender Mainstreamings insbesondere in der Lehre, bei der Personalrekrutierung und Personalentwicklung, der Besetzung von Gremien und bei der Öffentlichkeitsarbeit eine wichtige Rolle. Daher ist es notwendig, über ein Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit, das ausschließlich auf Repräsentanz und Familienfreundlichkeit basiert, hinauszugehen und sich insbesondere auf den Abbau exkludierender Strukturen zu fokussieren. Um eine nachhaltige übergreifende Sensibilisierung für Chancengerechtigkeit zu erreichen sind folgende Maßnahmen geplant:

- Die Entwicklung und Kommunikation eines anwendungsorientierten Leitfadens für eine inklusive, geschlechtersensible Sprache durch das Gleichstellungsteam, denn es ist ein zentrales Anliegen der Hochschule Pforzheim, dass an ihr eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache in Schrift und Bild verwendet und im Hochschulalltag umgesetzt wird.
- Entwicklung von Gleichstellungs- und Diversitätskompetenzen für Studierende, Lehrende und Beschäftigte, indem alle Angehörigen der Hochschule hinsichtlich Stereotypen und Vorurteilen sensibilisiert und Benachteiligungen abgebaut werden.
- Zur verbesserten Anerkennung und Integration von LGBTIAQ* werden Maßnahmen entwickelt, um Diskriminierungen von Hochschulangehörigen jeden Geschlechts entgegenzuwirken. Dies umfasst u.a. den Ausbau von WCs für alle Geschlechter, und den Aufbau eines umfassenden Informationsangebots für Prozesse zur Namensänderung.
- Regelmäßig sollen zielgruppenspezifische Bedarfe erhoben und entsprechende Umsetzungsmöglichkeiten geprüft werden, um eine diversitätsgerechte und barrierefreie Arbeits- und Lernumgebung zu schaffen. Insbesondere sollen neben der Berücksichtigung der gesetzlich vorgeschriebenen Parkplätze für Schwerbehinderte die Zahl der eingerichteten Frauen- und Familienparkplätze erhalten bleiben.

4.3.2.4 Neue Beteiligungsformate und Kommunikationsstrukturen

Die Durchsetzung einer offenen, chancengerechten und diskriminierungsfreien Organisationskultur und -struktur ist ein langfristiger Prozess, der von allen Mitgliedern der Hochschule getragen sein sollte. Für diesen Kulturwandel werden neue Beteiligungsformate und -verfahren benötigt, die auf innovative Weise „Top-down"-Elemente und „Bottom-up"-Aspekte miteinander verbinden.

- Initiierung von Studierenden-Workshops, um Handlungsbedarf zu ermitteln, alle Statusgruppen am Zielfindungsprozess zu beteiligen und ihnen zu ermöglichen, ihre Hochschule mitzugestalten. Bewusste Ansprache einer jungen Zielgruppe für neue Aspekte zu Gleichstellungsthemen, sowie für einen generationen- und kulturübergreifenden Austausch. Motivation und Empowerment von studentischen Mentor*innen, um sowohl Sensibilisierung als auch Begeisterung für Gleichstellungs- und Diversityfragen in die Studierendenschaft zu tragen. Das Pilotprojekt ist an der Fakultät für Gestaltung gestartet und wird sukzessive auf die beiden größeren Fakultäten ausgeweitet mit der Perspektive der stärkeren interdisziplinären und fakultätsübergreifenden Vernetzung der Studierenden. Die Ergebnisse und Erkenntnisse der hochschulweiten Workshops sollen in das Gleichstellungskonzept einfließen.
- Erfolgreiche Präsenzveranstaltungen wie z.B. die Frauenwirtschaftstage 2019 zu denen in die Räume der Hochschule geladen wurde oder auch die Gleichstellungskonferenzen von Land und Bund sind im Zuge der Corona-Pandemie auf Online-Formate umgestellt worden. Diese Umstellung eröffnet aber auch Chancen, den Wirkungskreis zu erweitern und neue Zielgruppen zu erreichen. So startet das Frauenbündnis Pforzheim das Podcast-Projekt „FRAUEN BÜNDeln Diversität" in dem Frauen aus Pforzheim und dem Enzkreis als Role Models für junge Frauen vorgestellt werden. In dieses Projekt bringen sich Angehörige und Student*innen der Hochschule Pforzheim aktiv ein.
- Die Arbeit der Gleichstellungskommission soll fortgeführt werden. Damit wird das Thema Gleichstellung an der Hochschule Pforzheim sowohl strategisch als auch operativ vorangetrieben um die Ziele des Gleichstellungsplans bestmöglich zu erreichen und eine weitere Verknüpfung zwischen den eng verbundenen Bereichen Chancengleichheit, Familiengerechte Hochschule und Gleichstellung angestrebt. Die Gleichstellungskommission sollte sich aus dem Gleichstellungsteam, der BfC, der Beauftragten für das Thema familiengerechte Hochschule, ein*er Vertreter*in aus jeder Fakultät und ein*er studentischen Vertreter*in zusammensetzen – erweitert durch die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, die Ansprechpartner*in Diversity, die Ansprechpartner*in Ethik und die Ansprechpartner bei sexueller Belästigung. Diese Zusammensetzung ermöglicht es alle Fakultäten sowie Studierende zu involvieren und zur Weiterentwicklung von Geschlechter-, Chancen- und Bildungsgerechtigkeit an unserer Hochschule beizutragen. Die Gleichstellungskommission soll regelmäßig,

mindestens einmal pro Semester tagen. Außerordentliche Treffen finden je nach Handlungsbedarf statt.

4.3.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

4.3.3.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Die Stellenausschreibungen der Hochschule Pforzheim werden jeweils an die aktuellen rechtlichen Bestimmungen angepasst. Eine geschlechterneutrale Ausschreibung wird in allen Stellenausschreibungen umgesetzt. Darüber hinaus wird in allen Stellenanzeigen auf die grundsätzliche Teilbarkeit von (Vollzeit-)Stellen hingewiesen sowie weibliche Bewerberinnen explizit aufgefordert sich zu bewerben. Bewerber*innen mit Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene überfachliche Kompetenzen werden bei der Beurteilung der Eignung im Bewerbungsverfahren beachtet, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind.

Im Rahmen der Dienstvereinbarung zur Ausschreibung von Stellenanzeigen kann nur in begründeten Ausnahmefällen von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Die freien und besetzbaren Stellen in unterrepräsentierten Bereichen werden in jedem Fall öffentlich ausgeschrieben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird darauf geachtet, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen (soweit sie das geforderte Profil erfüllen).
Die BfC wird bei Ausschreibung der Stellenanzeige informiert und in den Stellenbesetzungsprozess eng eingebunden. Ihr wird in jedem Fall die Möglichkeit geboten an den Auswahlgesprächen teilzunehmen.

4.3.3.2 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

Im Dezember 2018 wurde das zentrale Personalentwicklungskonzept an der Hochschule Pforzheim verabschiedet. Inhalt dieses Konzeptes ist die individuelle Entwicklung und Laufbahnplanung aller Beschäftigten. Dazu gehört im Speziellen auch die Frauenförderung.
Eine Maßnahme im Bereich der Personalentwicklung und Frauenförderung ist die Entwicklung eines speziellen Workshops für Frauen in (Nachwuchs-) Führungspositionen im Zusammenhang mit dem Frauenwirtschaftstag 2019.

ZIEL III: BESTEHENDE UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN TECHNISCHEN BEREICHEN REDUZIEREN

Die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Bereichen soll durch die gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen über verschiedene Kanäle begegnet werden. So sollen Studierende führzeitig auf Stellen der Hochschule aufmerksam gemacht werden. Ein Berufseinstieg, z.B. als Laboringenieur*in an der Hochschule kann so ermöglicht werden.

Weiterhin sollen Netzwerke und Bewerberpools aufgebaut werden, um Bewerberinnen für zukünftige potenzielle Stellen ansprechen zu können.

Bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Bereichen reduzieren	
Begründung:	• Weibliche Unterrepräsentanz im technischen Bereich
Maßnahmen:	• Gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen • Bereits Studierende sollen frühzeitig auf Stellen an der Hochschule Pforzheim aufmerksam gemacht werden • Aufbau von Netzwerken und Bewerberinnenpools
Verantwortung:	Personalabteilung
Zeitplan:	2025