

B. Gleichstellungsplan

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Inhalt

1.	Strukturelle Verankerung, Akteurinnen und Akteure und Zuständigkeiten im Planungszeitraum	3
1.1	Vorbemerkungen	3
1.2	Planungszeitraum	3
1.3	Akteur*innen und Zuständigkeiten	4
1.4	Finanzielle Ausstattung und Entlastung von Aufgaben	5
1.5	Ethische, gender- und diversitätsgerechte Leitlinie	5
2.	Chancengleichheitsziele	5
2.1	Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	5
2.1.1	Wissenschaftlicher/künstlerischer Bereich	5
2.1.2	Nichtwissenschaftlicher Bereich	9
2.2	Bestimmung von Entwicklungszielen	13
2.2.1	Wissenschaftlicher/künstlerischer Bereich	13
2.2.2	Nichtwissenschaftlicher Bereich	14
3.	Umsetzungsstrategie	15
3.1	Übergeordnete Maßnahmen	15
3.1.1	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie	15
3.1.2	Maßnahmen im MINT-Bereich	17
3.2	Maßnahmen im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich	18
3.2.1	Maßnahmen nach Statusgruppen	18
3.2.2	Verbesserung und Kommunikation, Sichtbarkeit und Intensivierung der Vernetzung	21
3.2.3	Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien und übergreifende Sensibilisierung	22
3.2.4	Neue Beteiligungsformate und Kommunikationsstrukturen	23
3.3	Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich	23
3.3.1	Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen	23
4.	Übersichtstabelle mit Steigerungszielen	24

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Prozentualer Anteil an Professorinnen in den Fakultäten
Abb. 2	Frauenanteile in den Hochschulgremien
Abb. 3	Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeitenden
Abb. 4	Frauenanteil bei Lehrbeauftragten
Abb. 5	Frauenanteil Studierende
Abb. 6	Statistik der immatrikulierten Studierenden (I) nach Geschlecht (inkl. Exmatrikulierte und Beurlaubte; inkl. evtl. Diplomstudierender), Hochschule Pforzheim - Hochschule für Gestaltung, Technik und Wirtschaft
Abb. 7	Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG zum 01.10.2024
Abb. 8	Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 ChancenG zum 01.09.2024
Abb. 9	Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 4 ChancenG zum 01.12.2024

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Angaben zum nichtwissenschaftlichen Personal nach § 6 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 Chancengleichheitsgesetz
Tab. 2	Re-Auditierung „familiengerechte Hochschule“
Tab. 3	Steigerung des Frauenanteils an besetzten Professuren
Tab. 4	Erhöhung des Frauenanteils auf 40% in allen Hochschulgremien
Tab. 5	Steigerung des Frauenanteils an zu besetzenden Lehraufträgen
Tab. 6	Steigerung des Frauenanteils in technikaffinen Studiengängen
Tab. 7	Bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich reduzieren

Anlage A	Fakultätstabelle Fakultät für Gestaltung (wurden als eigenständige Dateien übersendet und sind Bestandteil des Gleichstellungsplanes)
Anlage B	Fakultätstabelle Fakultät für Technik (wurden als eigenständige Dateien übersendet und sind Bestandteil des Gleichstellungsplanes)
Anlage C	Fakultätstabelle Fakultät für Wirtschaft und Recht (wurden als eigenständige Dateien übersendet und sind Bestandteil des Gleichstellungsplanes)

1. Strukturelle Verankerung, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten und Planungszeitraum

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 Gleichstellung 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 fördern 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 ergebenden 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 intersektional verbinden.

1.2 Planungszeitraum

Der vorliegende Plan schließt den Chancengleichheitsplan ein und ist an den Planungszeitraum des gesamten Struktur- und Entwicklungsplans (2026-2030) angepasst. Die Vergleichszahlen für die vorherigen Jahre entsprechen dem jeweils angeführten Datum. Stichtag ist in der Regel der 01.10.2024, gekennzeichnet als „Wintersemester 24/25“. Im Bereich des Monitorings wird eine regelmäßige, Datenerhebung und Aufbereitung relevanter Daten mit Genderperspektive umgesetzt.

1.3 Akteur*innen und Zuständigkeiten

Das **Rektorat** der Hochschule Pforzheim setzt sich derzeit aus dem Rektor, dem hauptamtlichen Prorektor für Studium und Lehre, der hauptamtlichen Prorektorin für Nachhaltigkeit und Studierendengewinnung und dem Kanzler zusammen. Das Thema Gleichstellung und Diversität im wissenschaftlichen Bereich ist der hauptamtlichen Prorektorin 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 eine Zentrale Studienberaterin und ein Mitarbeiter aus der Fakultät Technik. Das Wissenschaftsministerium hat am 15. November 2020 außerdem eine Vertrauensanwältin für Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt für die Einrichtungen im Geschäftsbereich des MWK bestellt.

Seit Januar 2024 bildet eine Akademische Mitarbeiterin aus der Fakultät Gestaltung mit einer Stellvertreterin aus der Fakultät Technik 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, der Mitwirkung in sämtlichen Berufungskommissionen, der Teilnahme an Hochschulratssitzungen, sowie der Einbeziehung und Information bei allen Einstellungen des wissenschaftlichen Bereichs - stehen sie und ihre Stellvertreterin als Ansprechpartnerinnen und Koordinatorinnen von Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Darüber hinaus wird das Gleichstellungsteam von weiteren Gremien der Hochschule (z.B. Fakultätsräte, Sitzungen Familiengerechte Hochschule und Sitzungen Sustainability Board) 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.

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

weibliche Studierende (insbesondere in den MINT-Fächern) im Mittelpunkt.

Um männliche Hochschulangehörige als Allies (Verbündete) zu gewinnen, werden teilweise Veranstaltungen angeboten die sich an alle Interessierten richten, denn Gleichstellung lässt sich nur gemeinsam verwirklichen. 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, Vertretung von Menschen mit Handicap, Beratungsstellen und Antidiskriminierungsakteur*innen produktiv verknüpft werden.

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. Ferner wurde eine Assistenz-Stelle eingerichtet und die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig.

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 Mitarbeitende 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 wie Chancengleichheit, Partizipation und Antidiskriminierung. Alle Mitarbeitende, Professor*innen, Lehrbeauftragten und Studierenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

2. Chancengleichheitsziele

2.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

2.1.1 Wissenschaftlicher/künstlerischer Bereich

a) Frauenanteil bei den Professuren

Zum WS 24/25 waren 26,55% aller hochschulweit besetzten Professuren mit Frauen belegt.

Im Zeitraum von 2019 bis WS 24/25 gab es deutliche Verbesserungen, wobei die Entwicklung in den einzelnen Fakultäten unterschiedlich verlief: Der Anteil von Professorinnen stieg in der Fakultät für Gestaltung von 37,04% auf 44,83%, in der Fakultät für Wirtschaft und Recht von 28,09% auf 30,68% und in der Fakultät für Technik 7,94% auf 10,53%.

	WS 2011/2012	WS 2014/2015	WS 2019/2020	WS 2024/2025
Gestaltung	30,4 %	33,3 %	37,04 %	44,83 %
Technik	8,0 %	8,6 %	7,94 %	10,53 %
Wirtschaft und Recht	21,0 %	22,0 %	28,09 %	30,68 %

Abb. 1: Prozentualer Anteil an Professorinnen in den Fakultäten

a) Frauenanteil in Führungspositionen

Das **Rektorat** ist mit drei Männern und einer Frau besetzt (Anteil weiblicher Mitglieder: 25,0%). Die hauptamtlichen Prorektorate sind paritätisch mit einem Mann und einer Frau besetzt. Dem Hochschulrat gehören als externe Mitglieder drei Männer und eine Frau sowie als interne Mitglieder zwei Professorinnen und ein Professor an. Damit ergibt sich im Hochschulrat ein Anteil weiblicher Mitglieder in Höhe von 42,9%. Der **Senat** ist mit 8 Frauen und 19 Männern besetzt (Anteil weiblicher Mitglieder 29,6%), Stand 31.12.2024. Ziel für den Senat ist es, die Anzahl an weiblichen Mitgliedern bis 2030 auf mindestens 35 % zu erhöhen.

Der **Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaft und Recht** besteht aus elf Frauen und zehn Männern. Dem fünfköpfigen Dekanat gehört derzeit eine Frau an. Damit ergibt sich ein weiblicher Anteil im Dekanat in Höhe von 20,0%. (Stand SS2024).

Der **Fakultätsrat der Fakultät für Gestaltung** besteht aus insgesamt acht Frauen und 13 Männern. Das fünfköpfige Dekanat wird dabei von einer Frau und vier Männern gebildet. Damit ergibt sich ein weiblicher Anteil in Höhe von 20%. Das Ziel bis 2030 ist eine paritätische Besetzung des Dekanats. (Stand SS2024).

Dem **Fakultätsrat der Fakultät für Technik** gehören derzeit fünf Frauen und 17 Männer an. Das Dekanat besteht hier aus sieben Männern und einer Frau, der Frauenanteil beträgt 12,5%, was über der professoralen Frauenquote in dieser Fakultät liegt. Mit einer Steigerung des Frauenanteils ist erst wieder ab 2030 zu rechnen, da erst Ende 2029 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 SS2024).

	Stand 03/2011	Stand 02/2016	Stand 12/2019	Stand 12/24
Rektorat	0,0 %	25,0 %	25,0 %	25,0 %
Senat	13,0 %	37,5 %	27,5 %	30,0 %
Hochschulrat	14,0 %	42,9 %	42,9 %	42,9 %
Fakultätsräte jeweils einschließlich Vorstand, aber ohne ggf. „assoziierte“ Mitglieder				
Fakultät für Gestaltung	29,0 %	33,3 %	23,81 %	38,09 %
Fakultät für Technik	10,0 %	4,8 %	19,05 %	22,73 %
Fakultät für Wirtschaft und Recht	29,0 %	42,9 %	47,37 %	52,38 %

Abb. 2: Frauenanteile in den Hochschulgremien

In der **Fakultät für Gestaltung** gibt es aktuell zehn Studiengänge, von denen vier von Frauen geleitet werden. Damit ergibt sich ein weiblicher Anteil an Studiengangleitungen von 40%.

In der **Fakultät für Technik** gibt es bei 28 Studiengängen zwei Studiengangleiterinnen. Damit liegt der Frauenanteil bei den Studiengangleiterinnen bei 7%.

In der **Fakultät für Wirtschaft und Recht** gibt es insgesamt 25 Studiengangleiter*innen, von denen 10 weiblich sind. Dies ist ein Anteil von 40%. Weiterhin gibt es vier Fachgebiete, von denen eines von einer Frau geleitet wird.

a) Akademische Mitarbeiterinnen

Der Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befindet sich mit 35,64% fakultätsübergreifend im WS 24/25 auf einem niedrigeren Niveau wie im vorherigen Planungszeitraum. Zu bedenken ist der hohe Anteil von befristeten Stellen.

	Anzahl Akad. Mitarbeiter*innen (in Klammern: Teilzeit)	Davon Frauen (in Klammern: Teilzeit)	Frauenanteil
Gestaltung	9 (8)	7 (6)	77,78 %
Technik	70 (28)	16 (9)	22,86 %
Wirtschaft und Recht	22 (17)	13 (11)	59,09 %

Abb. 3: Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeitenden

Ziel für 2030 ist für alle Fakultäten die paritätische Besetzung der Stellen. Für die Fakultät für Technik bedeutet dies eine weitere Steigerung des Frauenanteils, während die Fakultät für Gestaltung bis 2030 eine Steigerung des Männeranteils plant.

b) Weibliche Lehrbeauftragte

Der Anteil von Frauen an den Lehrbeauftragten der Hochschule stieg in den letzten Jahren auf 37,40%. In den Fakultäten ist eine Steigerung zu verzeichnen, während der Frauenanteil im Institut für Fremdsprachen rückläufig ist.

	WS 2014/2015	WS 2019/2020	WS 2024/2025
Gestaltung	46,0 %	37,5 %	49,32 %
Technik	19,0 %	11,32 %	25,93 %
Wirtschaft und Recht	29,0 %	31,82 %	32,69 %
Institut für Fremdsprachen	62 %	83,33 %	71,43 %
GESAMT			37,40 %

Abb. 4: Frauenanteil bei Lehrbeauftragten

c) Weibliche Studierende

Insgesamt ist mit 47,56% im WS 24/25 der Anteil von Studentinnen an der Hochschule nahezu gleich groß wie der Anteil männlicher Studierender. Eine Unterrepräsentanz existiert nur in der Fakultät für Technik - abgesehen von einzelnen, ebenfalls technikorientierten Studiengängen in der Fakultät für Wirtschaft und Recht. 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 2011/2012	WS 2014/2015	WS 2019/2020	WS 2024/2025
Gestaltung	59 %	63 %	59,54 %	54,58 %
Technik	13 %	17 %	21,46 %	22,86 %
Wirtschaft und Recht	56 %	58 %	61,19 %	58,30 %
GESAMT	42 %	44 %	47,10 %	47,56 %

Abb. 5: Frauenanteil Studierende

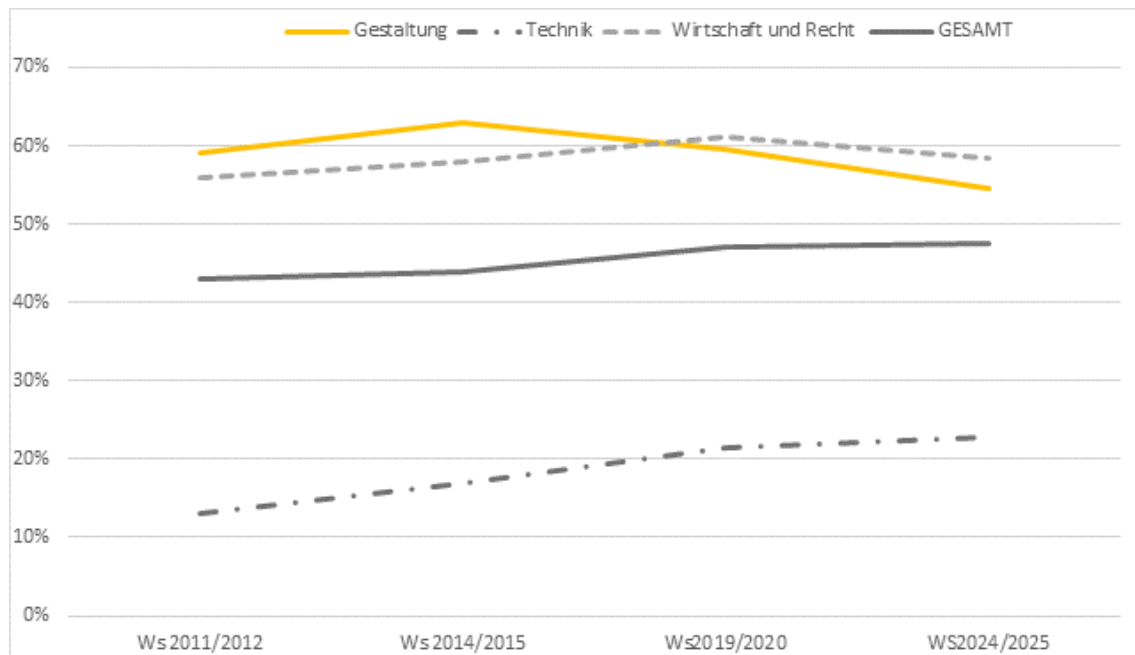


Abb. 6: Statistik der immatrikulierten Studierenden (I) nach Geschlecht (inkl. Exmatrikulierte und Beurlaubte; inkl. evtl. Bachelorstudierende), Hochschule Pforzheim - Hochschule für Gestaltung, Technik und Wirtschaft

2.1.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Personalbestand der Hochschule umfasste zum 01.10.2019 mit dem Kanzler insgesamt 231 Bedienstete im nichtwissenschaftlichen Bereich. Davon waren 154 Frauen, was einem Frauenanteil von 67% entspricht. Zum Stichtag 01.12.2024 umfasste der Personalbestand im nichtwissenschaftlichen Bereich mit dem Kanzler 267 Bedienstete, davon waren 166 Personen weiblich. Der Frauenanteil sank im Vergleichszeitraum somit auf 62%.

a) Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen

Zum Stichtag 01.10.2016 waren mit dem Kanzler im höheren Dienst 15 Personen beschäftigt, sechs davon waren Frauen (Anteil: 40,0%). Dieser Anteil stieg bis zum 01.10.2019 auf 17 weibliche Beschäftigte bei 23 Beschäftigten im höheren Dienst (Anteil: 74%). Am 01.12.2024 waren von 33 Beschäftigten des höheren Dienstes (inklusive Kanzler) nunmehr 18 weiblich. Dies entspricht einem Anteil von 55%.

Im gehobenen Dienst sank der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf 53% (78 weiblich von 148 Beschäftigten insgesamt). Vormalig lagen die Anteile mit 58% zum 01.10.2019 (79 weibliche von 139 Beschäftigten insgesamt) höher.

Im mittleren Dienst stieg die Überrepräsentanz zum 01.12.2024 leicht auf 82% an (81% zum 01.10.2019).

Seit September 2018 bietet die Hochschule wieder Ausbildungsplätze an. Von den aktuell drei Auszubildenden sind zwei weiblich (Anteil: 67%).

Aufgrund der schwierigen Bewerberlage baut die Hochschule Pforzheim geschlechterübergreifende Angebote für attraktive Arbeitsbedingungen weiter aus und richtet ein noch größeres Augenmerk auf den Bereich Aus- und Weiterbildung sowie die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Detail sollen die an der Hochschule bereits erfolgreich angewandten Frauenfördermaßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt werden (vgl. auch § 6 Abs. 2 ChancenG).

b) Geschlechterspezifische Daten zu befristeten Arbeitsverhältnissen

In den befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist der Frauenanteil von 2019 auf 2024 von 73% auf 64,71% gesunken. Zum 01.10.2024 waren insgesamt 51 Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich befristet eingestellt – davon 33 Frauen (Anteil: 65%) und 18 Männer (Anteil: 35%).

c) Teilzeitbeschäftigung

Zum 01.10.2024 waren 138 Personen in Teilzeit beschäftigt; dies entspricht einem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl von rd. 52%. 110 der Teilzeitbeschäftigten waren weiblich (Anteil: 80%). Von den weiblichen Beschäftigten insgesamt waren 66% in Teilzeit tätig (110 von 166). Gegenüber dem 01.10.2019 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 50% auf rd. 52% an. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbediensteten blieb konstant bei 80%.

Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung aller weiblichen Beschäftigten lag der Teilzeit- Anteil von Frauen bei 66%, bei Männern lediglich bei 28%:

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 01.10.2024 waren insgesamt 9 Bedienstete beurlaubt, alles Frauen. In einem Fall handelt es sich um Mutterschutz einer Führungskraft, bei 8 Fällen handelte es sich um weibliche Beschäftigte in Elternzeit. Im Rahmen der Beratung wird explizit auf den persönlichen Anspruch auf Elternzeit hingewiesen.

e) Bedienstete in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Die zwölf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Verwaltungs- und Zentralbereich waren zum Stichtag 01.10.2024 mit fünf Männern und fünf Frauen besetzt (50,0% Frauenanteil). Eine weibliche Beschäftigte nahm die Aufgabe in Teilzeit wahr, die anderen Personen in Vollzeit. Zwei Stellen waren zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans unbesetzt.

Neben der weiblichen Nachbesetzung einer vakanten Abteilungsleitung wurden die beiden neu eingerichteten Abteilungen Justizariat und Personalentwicklung weiblich besetzt, davon eine mit einer Mitarbeiterin in Teilzeit. Diese Maßnahmen zeigen die Wirksamkeit der internen Führungskräfteentwicklung. Zudem wird eine weitere Abteilungsleitung zum Jahresbeginn 2025 aufgrund des ruhestandsbedingten Ausscheidens des Abteilungsleiters weiblich besetzt.

f) Bestandsaufnahme Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Höhergruppierungen

Insgesamt wurden bis zum 01.10.2024 52 Stellenanzeigen veröffentlicht. 445 Personen haben sich an der Hochschule Pforzheim beworben. Davon waren 335 weiblich, sodass eine weibliche Bewerberquote von 75% zu verzeichnen ist. Von den 335 weiblichen Bewerberinnen wurden 13 Frauen eingestellt, welches einer Einstellungsquote von 72% entspricht.

In den unterrepräsentierten Bereichen, besonders in der Fakultät für Technik haben insgesamt 23 Frauen an einer Fortbildung teilgenommen. Der Frauenanteil an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen entspricht damit 43%.

Bestandsaufnahme	Absolut	%
Anzahl der Stellenausschreibungen	52	
Anzahl der Bewerbungen	445	
Davon weibliche Bewerberinnen	335	75 %
Davon männliche Bewerber	110	25 %
Einstellungen Frauen	13	72 %
Einstellungen Männer	5	28 %
Höhergruppierung Frauen	1	50 %
Höhergruppierung Männer	1	50 %
Beförderungen	1	

Abb. 7: Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG zum 01.10.2024

Bestandaufnahme	Absolut	%
Anzahl Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen	53	
Davon weibliche Teilnehmer	23	43 %
Davon männliche Teilnehmer	30	57 %

Abb. 8: Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 ChancenG zum 01.09.2024

Personalrat	Gremium	Situation zu Beginn der zurückliegenden Planungszeitraums	Aktuelle Situation	Zielwert des Frauenanteils in %
	Gesamt	9	9	9
	Anzahl Frauen	5	4	5
	Frauen in %	55,6 %	44,44 %	55,6 %

Abb. 9: Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 4 ChancenG zum 01.12.2024

Nicht-wissenschaftliches Personal § 6 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 Chancengleichheitsgesetz					
	Unbefristetes Personal insgesamt	Davon in Verwaltung	Davon in Bibliotheksdienst	Davon in Technischer Dienst	Davon in Sonstiger Dienst
Status quo [2024] Anzahl VZÄ Gesamt (davon Frauen, absolut und in %)	209 (60,77%)	127 (84,25%)	10 (80%)	66 (10,61%)	6 (83,33%)
- davon mittlerer Dienst	63 (80,95%)	41 (100%)	8 (100%)	13 (7,70%)	1 (100%)
- davon gehobener Dienst	111 (49,55%)	62 (79,03%)	1 (0%)	46 (10,87%)	2 (50%)
- davon höherer Dienst	29 (55,17%)	20 (80%)	1 (0%)	6 (0%)	0 (0%)
Status quo [2024] Leitungspersonal Anzahl VZÄ (davon Frauen in %)	12 (41,67%)	8 (62,5%)	1 (0%)	3 (0%)	0 (0%)
In der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen (davon bisher mit Frauen besetzt)	3/0	2/0	0/0	0/0	1/0
Zielwert 2030 Frauenanteil Leitungspersonal	50%	50%	50%	33%	50%

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.

2.2.1 Wissenschaftlicher/künstlerischer Bereich

„Gleichstellung ist der Schlüssel zu einer gerechten und nachhaltigen Gesellschaft. Ohne die volle Teilhabe und Gleichberechtigung aller Menschen können wir die dringend benötigte gesellschaftliche Transformation nicht erreichen.“

Kristina Lunz, Co CEO des Centre for Feminist Foreign Policy und Autorin

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 muss 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 2030 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 2030 im Bereich Professorinnen sind stark von den zu besetzenden Professuren in den jeweiligen Fakultäten sowie der Anzahl an geeigneten Bewerberinnen abhängig. So plant die Fakultät für Wirtschaft und Recht eine Steigerung des Frauenanteils von 30,68% auf 34%, die Fakultät für Technik eine Steigerung von 10,53% auf 12% und die Fakultät für Gestaltung eine Steigerung von 44,83% auf 50%.

Der Frauenanteil unter den akademischen Mitarbeiter*innen ohne Promotion beträgt fakultätsübergreifend im Wintersemester 24/25 42,5 % und soll perspektivisch auf 50 % erhöht werden. Der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen mit Promotion liegt hochschulweit bei 14,6 % und soll im Rahmen der Gleichstellungsstrategie auf 20 %

gesteigert werden.

Individuelle Förderprogramme wie das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm oder „Traumberuf Professorin Plus“ unterstützen 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 sehen.

Die Hochschule Pforzheim wird sich auch in den nächsten fünf Jahren kontinuierlich für die Erhöhung des Studentinnenanteils 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 2030 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 Stellen in unterrepräsentierten Bereichen mit Frauen besetzt werden.

In den Führungs- und Leitungsfunktionen wird bis 2030 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 sowie die gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Gremien vor.

2.2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Die Hochschule Pforzheim hat im nichtwissenschaftlichen Bereich in den vergangenen Jahren in der Verantwortung des Kanzlers wesentliche Schritte in der Förderung weiblicher Beschäftigter in Führungs- und Leitungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich gemacht und dabei auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich verbessert. Ziel ist es, das erreichte hohe Niveau beizubehalten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern und auszubauen und bestehende Unterrepräsentanzen geschlechterübergreifend abzubauen.

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 verwirklicht werden kann.

Es soll auf die auf eine Erhöhung der Beteiligung von Frauen entlang des Karriereverlaufs in Wissenschaft, Technik und Verwaltung bzw. auf die Beseitigung von Unterrepräsentanzen hingewirkt werden.

3.1 Übergeordnete Maßnahmen

Wie in den Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg vorgesehen, wird die Thematik der Vereinbarkeit 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.

3.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Für den Bereich der wissenschaftlich/ künstlerischen sowie nichtwissenschaftlichen Beschäftigten gelten die gleichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie. Seit 2012 trägt die Hochschule Pforzheim das Zertifikat der „familiengerechten Hochschule“. Im September 2024 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, insbesondere die Personalentwicklung, für folgende Themen ein:

- **Kinderbetreuung:** Die Kooperation mit dem Kinderhaus Wurmbergerstraße der Caritas wird weiter fortgesetzt. Die Belegplätze für Studierende und Beschäftigte der Hochschule Pforzheim können jederzeit genutzt werden.
- **Pflegebedürftige Angehörige:** Zurzeit befindet sich eine Mitarbeiterin in Ausbildung zur Pflegelotsin. Diese steht ab dem Frühjahr 2025 für individuelle Beratungsangebote und Vorsorge- und Unterstützungsmöglichkeiten in Pflegesituationen zur Verfügung.
- **Eltern-Kind-Raum:** Die Eltern-Kind-Räume (in der Tiefenbronner Str. und Holzgartenstraße) stehen allen Hochschulangehörigen zur zeitweisen eigenverantwortlichen Betreuung zur Verfügung und können durch ein digitales Buchungssystem reserviert werden. Zusätzlich gibt es in allen Bereichen der Hochschule Wickeltische, die von allen Geschlechtern genutzt werden können.
- **Arbeitszeitflexibilisierung:** An der HSPF wird die Teilzeitarbeit durch die Schaffung entsprechender rechtlicher Rahmenbedingungen maßgeblich unterstützt. Derzeit bestehen 35 aktive Teilzeitmodelle. 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.

- **Mobiles Arbeiten:** Eine neue Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ wurde im Juni 2023 geschlossen. Diese enthält flexible Regelungen für wissenschaftliche/künstlerische sowie nichtwissenschaftliche Beschäftigte, sodass mobiles Arbeiten auch im Semester genehmigt werden kann. Darüber hinaus können Einzelfallentscheidungen vom Kanzler getroffen werden.
- **Elternzeitvertretung:** Es werden keine Stellenbesetzungssperren bei personellem Ausfall wegen Schwangerschaft, Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen vorgenommen.
- **Führung und Gremien:** Regelmäßige Informationen an die Gremien und Fortbildungsangebote stärken die Vorbildfunktion der Führungskräfte im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.
- **Vernetzung zur familiengerechten Hochschule:** Der Austausch zum Thema „familiengerechte Hochschule“ findet in regelmäßigen Zyklen über die berufundfamilie GmbH 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. Die Studierenden können ohne Probleme Urlaubssemester nehmen, was wiederum zu mehr zeitlichen Spielräumen für studentische Eltern führt. Verbesserungsvorschläge der Studierenden mit Kind können bei Bedarf in den Hochschulgremien (Semestervor- bzw. Nachbesprechung) eingebracht werden.
- **Beratung von studentischen Eltern:** Es wurden Fakultätsberatungsstellen eingerichtet. Ferner wurden die Beratungsmöglichkeiten für die Studierenden in einem übergreifenden Konzept zusammengeführt und ein Beratungsflyer mit allen Anlaufstellen auf der Website veröffentlicht.
- **Elternnetzwerke:** Auf der E-Learning Plattform Moodle ist ein Kurs „Studieren mit Kind“ vorhanden, über den sich studentische Eltern vernetzen können.
- **Kommunikation:** Auf der Homepage im Downloadbereich der familiengerechten Hochschule sind vielfältige Informationen inkl. FAQs für die Interessensgruppen bereitgestellt.

Im Jahr 2024 wurde das Audit der „familiengerechten Hochschule“ erfolgreich bestätigt und soll im Jahr 2027 erneut durchlaufen werden. Bis dahin werden die bisher erfolgreich umgesetzten Maßnahmen weitergeführt sowie die Ziele der im letzten Audit angegebenen Maßnahmen verfolgt.

1) Re-Auditierung „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 2027 • Aufbau eines Berichtswesen
Verantwortung:	Kanzler, Abteilung Personalentwicklung
Zeitplan:	2027

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 Schülerinnen speziell für die MINT-Fächer zu interessieren, erfolgt die Systematisierung und Ausgestaltung bereits bestehender Schulkooperationen. Diese werden genutzt, um das MINT-Angebot der HS PF für Schülerinnen 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 Schülerinnen. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Weiterführung des seit 2019 aktiven „Factory Space“. Im Bereich der Studienorientierung bzw. Information und Beratung hinsichtlich der unterschiedlichen Studienangebote sind sowohl die Fakultäten als auch die Zentrale Studienberatung sehr aktiv.

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 und leistungsfördernd gestaltet werden. Der Einsatz studentischer Tutorinnen vermittelt zusätzlich die indirekte Botschaft an Studienanfängerinnen, dass Frauen in einer MINT- Studienumgebung repräsentiert sind – im Sinne von Role Models. Die Einbindung von Expertinnen mit ihren Lebensentwürfen in

der Lehre trägt ebenso dazu bei, weibliche Vorbilder bekannter und nahbarer zu machen. Es bietet Studentinnen mit unterschiedlichen Wissenszugängen und Interessen die Möglichkeit einer direkten Identifikation mit Frauen 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 aus Sicht der Hochschule, sprachliche Ausgrenzung zu vermeiden und durch geschlechtergerechte Sprache alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen.

Die Maßnahmen für die Gewinnung von Professorinnen und weiblichen Lehrkräften im MINT-Bereich werden im folgenden Kapitel 3.2.1 näher erläutert.

3.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich

Für den Planungszeitraum 2025 bis 2030 werden folgende Schwerpunkte gesetzt.

3.2.1 Maßnahmen nach Statusgruppen

a) Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen

Zum WS 24/25 waren 26,55% aller Professuren an der Hochschule Pforzheim mit Frauen besetzt. Im vergangenen Planungszeitraum bis zum WS 24/25 gab es einen geringen Rückgang. Als Begründung führen die Berufungskommissionen die allgemeine Schwierigkeit bei der Besetzung von Stellen mit Frauen an. Auf Ausschreibungen bewerben sich im Regelfall nur wenige Frauen (Bewerberinnen). 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 Plus" sowie die Frauenwirtschaftstage oder stetige Kontakte zu Alumnae sind weitere Bausteine, um Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Hochschule Pforzheim zu binden und um einen Pool potentieller Professorinnen aufzubauen.

2) Steigerung des Frauenanteils an besetzten Professuren	
Begründung:	Chancengerechtere Beteiligung von Frauen und Männern, Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft
Maßnahmen:	• Verstärkte Besetzung freiwerdender Professuren durch Frauen • Stärkere Nutzung, Fortführung und aktive Bewerbung des Mathilde-Planck Programms zur Gewinnung weiblicher Lehrbeauftragter • Professorinnenprogramm 2030, Förderung des BMBF als Anschub nutzen, Vorgriffsprofessuren identifizieren und weiblich besetzen • 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 Plus', sowie Nutzung des Portals für Stellenausschreibungen • Gender- und diversitätsgerecht formulierte Ausschreibungen • Gewinnung von Gastdozentinnen und Gastprofessorinnen mit internationaler Ausrichtung • Business School Leitfaden für Gewinnung von Professorinnen sowie internationaler Bewerber*innen • LinkedIn Netzwerke aller nutzen
Verantwortung:	Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Dekanate, Personalabteilung, allen Akteur*innen
Zeitplan:	2030

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 zu gering. In den Gremien, die durch Wahlen besetzt werden, sollten mehr Frauen motiviert werden, sich zur Wahl aufstellen zu lassen.

3) 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, Dekanate, Personalabteilung, allen Akteur*innen
Zeitplan:	2030

c) Akademische Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrbeauftragte

Beim Frauenanteil an den akademischen Mitarbeiter*innen ist im Vergleich zum vorherigen Planungszeitraum eine unterschiedliche Entwicklung festzustellen. So ging der weibliche Anteil im Bereich der Fakultät Technik zurück (22% zu vormals 43%). In den Fakultäten Gestaltung sowie Wirtschaft und Recht war jedoch eine weitere Steigerung über die Parität hinaus (Gestaltung 77% zu vormals 66%, WR nun 59% zu vormals 48% weibliche akad. MA) zu verzeichnen. Durch zusätzliche individuelle Förderprogramme wie z.B. das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm sollen akademische Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrbeauftragte auf ihrem Weg zur Professur unterstützt werden. Die Steigerung des Frauenanteils bei Lehraufträgen ist somit zusätzlich als Komplementärziel zur Erhöhung des Frauenanteils an zu besetzenden Professuren zu werten.

4) 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, LinkedIn
Verantwortung:	Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Dekanate, Personalabteilung, allen Akteur*innen
Zeitplan:	Aktive Suche nach potentiellen Kandidatinnen durch die LaKof Datenbank sowie aktive Ansprache von der Hochschule bekannten Personen; Gesamtzielerreichung bis 2030

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.

5) Steigerung des Frauenanteils in technikaffinen Studiengängen	
Begründung:	• Berufliche Chancengleichheit
Maßnahmen:	• Motivation von Schülerinnen für MINT-Fächer, u.a. durch Austausch mit Schulen und Gleichstellungsbeauftragten, der Einbindung weiblicher Studierender und Alumnae • 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, Dekanate, Personalabteilung, allen Akteur*innen
Zeitplan:	Bis 2030

3.2.2 Verbesserung der Kommunikation, Sichtbarkeit und Intensivierung der Vernetzung

Mit intensiver Kommunikation soll weiterhin 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 realisiert und werden gepflegt:

a) Webseiten-Auftritt und digitale Workspaces

- Zur Präsentation der Arbeit und Angebote des Gleichstellungsteams ist eine Rubrik als Teil des Webauftritts der Hochschule Pforzheim mit Informationen 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 BW, etc.) werden direkt an alle Fakultäten kommuniziert.
- Veröffentlichung des aktualisierten Gleichstellungsplanes auf der Gleichstellungswebsite.
- Gleichstellungs-Workspace auf den internen Online-Lehrplattformen sind eingerichtet. Auf der Lehrplattform Incom der Fakultät für Gestaltung lädt ein solcher Workspace bereits zum direkten Austausch mit interessierten Mitgliedern ein.
- Ein zeitgemäßer Instagram-Auftritt der Gleichstellung ist in Planung.

b) E-Mail-Verteiler und Vernetzung

- Erweiterung des Emailverteilsystems für Gleichstellungs- und Diversitätsthemen auf hochschul-, bundes- und landesweiter und regionaler Ebene für effizienteres Kommunizieren und Netzwerken mit anderen Akteur*innen aus dem Themengebiet der Gleichstellung und Diversität.
- Anhaltender Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen und Institutionen zur Prüfung und Umsetzung von best practices
- Regelmäßiger Jour Fixe des Gleichstellungsteams und halbjährlicher Jour Fixe der Referate Gleichstellung, Chancengleichheit und familiengerechte Hochschule sowie der Vertrauenspersonen zur Koordination gemeinsamer Aktivitäten. Austausch mit dem ASTA, Referatsleitung Sport, Ausland, Soziales und

Nachhaltigkeit.

3.2.3 Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien und übergreifende Sensibilisierung

Gleichstellung und Diversität spielen als Querschnittsthemen im Sinne eines Gender Mainstreamings, insbesondere in der Lehre, bei der Personalrekrutierung und Personalentwicklung, bei 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 einer anwendungsorientierten Empfehlung 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 Geschlechter-Stereotypen und Vorurteilen sensibilisiert und Benachteiligungen abgebaut werden.
- Zur verbesserten Anerkennung und Integration von LGBTQIA+ werden Maßnahmen entwickelt, um Diskriminierungen von Hochschulangehörigen jeden Geschlechts entgegenzuwirken. Dies umfasst die Etablierung von genderinklusiven WCs, die in allen Gebäuden eingerichtet wurden.
- Aufbau von Prozessen zur Namensänderung in der Hochschulverwaltung.
- 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 aufrechterhalten bleiben.

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. Mit der Perspektive der stärkeren interdisziplinären und fakultätsübergreifenden Vernetzung der Studierenden.
- Das Angebot an Impulsvorträgen zu den Themen Gleichstellung, Diversität oder kritisches Denken wird weitergeführt. Hier entstehen Räume für konstruktive Gespräche und Diskussionen die alle Beteiligten sensibilisieren und zu innovativen, qualitativen Ideen anregen.
- 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 zu bewirken. 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 aber einmal pro Semester tagen. Außerordentliche Treffen finden je nach Handlungsbedarf statt.

3.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

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. 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 berücksichtigt, 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 Ausschreibungen einer Stellenanzeige informiert und in den Stellenbesetzungsprozess eng eingebunden. Ihr wird in jedem Fall die Möglichkeit geboten, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen.

Der weiterhin bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Bereichen soll durch die gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen über verschiedene Kanäle begegnet werden. So sollen Studentinnen frühzeitig auf Stellen der Hochschule aufmerksam gemacht werden. Ein Berufseinstieg, z.B. als Laboringenieurin an der Hochschule kann so ermöglicht werden. Weiterhin sollen Netzwerke und Bewerbungspools aufgebaut werden, um Bewerberinnen für zukünftige potenzielle Stellen ansprechen zu können.

6) 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, Abteilung Personalentwicklung
Zeitplan:	2030

4. Übersichtstabelle mit Steigerungszielen

	Ausgangs- Ist vorheriger StEP 2020- 25	Zielwerte vorheriger StEP 2020- 25	Ist aktuell	Landesweiter Durchschnitt HAW+DHBW	Bundes- weiter Durchschnitt HAW (inkl. DHBW BW)	Zielwerte StEP 2026- 2030
	2019	2019	2024	2021-23*	2023*	2024
Studienabschlüsse (Master u.ä.)	47 %	48 %	47,56 %	39 %	47 %	48 %
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	40,98 %	50 %	52,66 %	33 %	41 %	50 %
Promotion	-	-	-	44 % (alle HAWn)	46 % (alle HAWn)	-
Wiss. Mitarbeiter mit Promotion	Nicht erfasst	Nicht angegeben	14,66 %	48 %	46 %	18 %
Ernennungen (alle Professuren)	16,67 %	Nicht angegeben	33,33 %	38 %**	-	35 %
Unbefristete Professorinnen und Professoren	25,35 %	30,33 %	25,55 %	19 %	26, %	32 %
Leitungspositionen der Hochschule	25 %	-	25 %	19 %**	-	30 %
Nichtwiss. Leitungspersonal	74 %	-	55 %	-	-	50 %

*Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Landesamt (vgl. ausführlicher Angaben in Kaskadentabellen)

** Datenquelle: Meldungen der Hochschulen 2022 (Kennzahlen)