

I. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Vorwort

Laut der Arbeitsmarktberichterstattung der Arbeitsagentur aus dem Jahr 2017¹ wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten besonders in den MINT-Bereichen in den vergangenen Jahren weiter. Insbesondere Naturwissenschaftler/innen sowie Ingenieur/innen wiesen dabei einen deutlichen Anstieg in der Beschäftigung von 2014 bis 2016 auf. Die Zahl der arbeitslosen Frauen im MINT-Bereich nimmt überproportional ab. Insgesamt kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil in den MINT-Berufen mit ca. 15 % gleichbleibend niedrig ist. Bei den Beschäftigten unter 35 Jahren steigt der Frauenanteil nach wie vor deutlich unterdurchschnittlich. Während, bezogen auf alle MINT-Berufe, der Frauenanteil bei 40 % liegt, liegt er beispielsweise bei den Informatiker/innen bei 7 %.

Die repräsentativen Daten des Personalpanels des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (IW) aus dem Frühjahr 2017 zeigen, dass der Anteil von Frauen unter den Führungskräften und ihr Anteil unter den Bewerbungen um vakante Führungspositionen nah beieinander liegen und im Durchschnitt rund 29 % bzw. 32 % betragen. In der Metall- und Elektroindustrie sind im Durchschnitt unter den Führungskräften sogar anteilig mehr Frauen zu finden als unter den Bewerbungen um vakante Führungspositionen.²

Es ist das Anliegen der Hochschule Aalen, besonders in diesen beiden Bereichen Anreize für Frauen zu schaffen, um zum einen Interesse an MINT-Berufen zu wecken, aber auch durch gezieltes Karrierecoaching Frauen für Führungsaufgaben zu sensibilisieren.

¹ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017, Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf> (am 29.10.2018).

² Schmidt, Jörg; Stettes, Oliver (2018): IW-Report 14/2018. Frauen in Führungspositionen. Empirische Befunde auf Basis des IW-Personalpanels 2017. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2018/IW-Report_2018_14_Frauen_in_Fuehrungspositionen.pdf (am 2.11.2018).

1 Selbstverständnis

Im Rahmen des Fachkräftemangels ist es notwendig, das Potenzial von weiblichen Fachkräften zu nutzen und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Noch kümmern sich hauptsächlich Frauen um die Kinderbetreuung und Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger. Dies darf nicht als Ausschlusskriterium für Einstellungen dienen. Um die Rahmenbedingungen für Studentinnen, Professorinnen und akademische sowie nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der Hochschule Aalen zu verbessern, wurde die Kinderbetreuung erheblich verbessert, aber auch die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und Homeoffice-Arbeitsplätzen. Außerdem besteht die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung. Die Hochschule Aalen wurde als ein Best Practice Beispiel des FamilyNET Aalen/Ostwürttemberg (Thema Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege) aufgeführt. Des Weiteren nahm die Hochschule erneut erfolgreich an der Fördermaßnahme CoMenT teil. Dadurch besteht die Möglichkeit, einerseits Studentinnen frühzeitig auf eine Perspektive in Führungspositionen aufmerksam zu machen und ein Karrierebewusstsein zu fördern, andererseits Frauen aus der Wirtschaft stärker an die Hochschule zu binden und dadurch potenzielle Bewerberinnen für Professuren zu gewinnen. Ein weiterer Aspekt ist die Aufnahme von weiblichen Geflüchteten in das Programm, um ihnen den Anschluss an ihre wissenschaftliche Laufbahn zu ermöglichen.

Zur Akquise von weiblichen Studentinnen finden Nachwuchsförderprogramme für verschiedene Altersklassen, wie Girls Day oder im Rahmen von explorhino mit großer Nachfrage statt. Die Zahl der Studentinnen an der Hochschule Aalen ist, wie der Anteil der Studentinnen bundesweit, im vergangenen Planungszeitraum konstant geblieben. Das Ziel, den Studentinnenanteil auf 35 % zu erhöhen, konnte bisher nicht erreicht werden. Ebenso liegt kein zufriedenstellendes Betreuungsverhältnis von Professorinnen zu Studentinnen vor; so gibt es in der Fakultät Chemie bei einem Anteil von 40 % Studentinnen keine Professorin. Im vorausgegangenen Planungszeitraum wurde an der Hochschule eine Professorin von insgesamt 25 ernannt, dies entspricht einem Anteil von 4 %.

2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Die Grundordnung der Hochschule legt fest, dass die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin jeweils drei Jahre beträgt, eine Wiederwahl ist möglich.

Die Grundordnung sieht weiterhin vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte beratend in die Findungskommission zur Vorbereitung der Wahl der hauptamtlichen Rektorsratsmitglieder (§ 18 Abs. 1 LHG) sowie in die Findungskommission zur Auswahl der Hochschulratsmitglieder (§ 20 Abs. 4 LHG) hinzugezogen werden kann. Von dieser Möglichkeit wurde bei den letzten Wahlen regelmäßig Gebrauch gemacht.

Das Leitbild der Hochschule hat die Gleichstellung unter „Vielfalt als Stärke“ implementiert. „Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das von gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist – unabhängig von Kultur, Herkunft, Geschlecht, Alter oder Behinderung. Durch gegenseitigen Respekt und Partizipation aller Menschen werden individuelle Potenziale gefördert und die Fähigkeiten der Einzelnen können sich entfalten. Wir stellen Rahmenbedingungen her, um eine Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu ermöglichen.“

Dekanats- und Fakultätsratssitzungen werden regelmäßig von der Gleichstellungsbeauftragten besucht und die Gleichstellungsziele sowie verschiedene Maßnahmen innerhalb der Fakultäten diskutiert, geplant und umgesetzt.

Akteur/innen und deren Aufgaben

Folgende Akteur/innen engagieren sich im Rahmen der Gleichstellung: Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin (§ 4 Abs. 2 LHG), die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin (§ 15ff ChancenG), die Gleichstellungskommission (§ 4 Abs. 6 LHG), die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (§ 4 Abs. 9 LHG) sowie der Personalrat.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen“.

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung des ChancenG und unterstützt die Hochschulleitung bei der Umsetzung desselben.

Die Hochschule Aalen macht damit bewusst nicht von der nach § 4 Abs 8 LHG bestehenden Möglichkeit Gebrauch, die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit zusammenzulegen. Beide Ämter erhalten durch die getrennten Verantwortlichkeiten ein größeres Gewicht. Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit

im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich können somit effektiver und ohne Priorisierung verfolgt werden.

Die Gleichstellungskommission besteht aus einem/einer Vertreter/in je Fakultät und einem studentischen Mitglied (Verantwortliche für Gleichstellung im Studierendenrat). Die Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit und trifft sich einmal pro Semester, sie fungiert als Schnittstelle zu den Fakultäten.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird mit vier Semesterwochenstunden, ihre Stellvertreterin mit zwei Semesterwochenstunden entlastet. Die Beauftragte für Chancengleichheit sowie ihre Stellvertreterin werden für die Erfüllung dieser Aufgaben im Rahmen der Arbeitszeit freigestellt.

Der Gleichstellungsbeauftragten steht eine Sekretärin (TV-E5) mit einer Arbeitszeit im Umfang von 10 % zur Verfügung. Ab 12/2018 wird die Gleichstellungsbeauftragte durch eine akademische Mitarbeiterin im Umfang von 50 % unterstützt.

Als Budget steht für die Gleichstellung ein Betrag von 2500 € p.a. zur Verfügung, welches nicht regelmäßig ausgeschöpft wird, da die zeitlichen Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten für eine inhaltliche Arbeit nicht ausreichen. Bei Bedarf werden mehr sächliche Ressourcen zur Verfügung gestellt.

Gender Budgeting

Die Hochschule Aalen wirkt bei der Untersuchung eines möglichen Gender Pay Gaps bzw. Gender Gaps zwischen Professorinnen und Professoren bezogen auf die Leistungsbezüge von Professorinnen und Professoren mit und stellt entsprechend aufbereitete und differenzierte Daten routinemäßig bereit.

Im Falle etwaiger Auffälligkeiten werden in geeigneten Gremien Abhilfemaßnahmen diskutiert und ungerechtfertigte Pay Gaps behoben mit dem Ziel, diese zukünftig gar nicht erst entstehen zu lassen.

3 Chancengleichheitsziele

Bestandsaufnahme des vorangegangenen Planungszeitraums

Frauenanteile beim akademischen Personal und in Leitungs- und Hochschulgremien

Der Professorinnenanteil liegt aktuell insgesamt bei 8,4 % und ist damit im Vergleich zum vergangenen Planungszeitraum um etwa 3 % gesunken. Für die einzelnen Fakultäten gliedert sich der Professorinnenanteil wie folgt:

- Chemie: 0 %
- Elektronik und Informatik: 4 %
- Maschinenbau und Werkstofftechnik: 5 %
- Optik und Mechatronik: 14 %
- Wirtschaftswissenschaften: 11 %

(siehe Tabelle 1)

Fakultät	Stand SoSe 2012			Zielwert im Gleichstellungsplan 2014 – 2018	Stand SoSe 2018			Zielwert für 2023
	gesamt	Frauen		Frauen	gesamt	Frauen		Frauen
HS Aalen	146	16	11 %		165	14	8,4 %	15 %
C	9	0	0 %	10 %	10	0	0 %	0 %
E/IN	26	1	4 %	8 %	26	1	4 %	8 %
M/W	40	2	5 %	11 %	41	3	7 %	10 %
O/M	33	6	18 %	32 %	43	5	12 %	20 %
W	38	7	18 %	29 %	45	5	11 %	15 %

Tab. 1: Entwicklung Professorinnen und Professoren 2012–2018

Im Planungszeitraum 2014–2018 konnte lediglich eine von 25 neuen Professuren mit einer Frau besetzt werden.

	Bewerbungen				Ruferteilungen				Ernennungen			
	gesamt	Männer	Frauen		gesamt	Männer	Frauen		gesamt	Männer	Frauen	
C	42	39	3	7,1 %	1	1	0	0 %	1	1	0	0 %
E/IN	91	88	3	3,3 %	3	3	0	0 %	2	2	0	0 %
O/M	184	157	27	14,7 %	10	9	1	10 %	5	5	0	0 %
M/W	239	227	12	5,0 %	7	5	2	28,6 %	6	5	1	16,6 %
W	446	387	59	13,2 %	17	14	3	17,6 %	11	9	2	18,2 %

Tab. 2: Berufungsverfahren W3, W2 und W1-Professuren

An der Hochschule Aalen wurden im Planungszeitraum 2014–2018 verschiedene Maßnahmen durchgeführt, um den Frauenanteil bei Professuren, Mitarbeiter/innen und Studierenden zu erhöhen, vor allem in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und akademischen Mitarbeiter/innen:

- Konsequente Begleitung von Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten oder eine Vertreterin bzw. einen Vertreter.
- Ausschreibungen der Hochschule werden von der Personalabteilung in die Datenbank der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der DHBW (Lakof BW) eingestellt.
- Den Berufungskommissionen wird zur aktiven Kandidatinnensuche eine Liste mit Datenbanken zur Verfügung gestellt.

Der Frauenanteil beim Akademischen Personal schwankt erheblich zwischen den einzelnen Fakultäten. So ist der Anteil in der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und den zentralen Bereichen relativ hoch, in den anderen Fakultäten gibt es jedoch durchaus noch Potenzial nach oben (siehe Tab. 3).

Fakultät	Stand SoSe 2012		Zielwert im Gleichstellungsplan 2014 – 2018	Stand SoSe 2018		Zielwert für 2023
	gesamt	Frauen	Frauen	gesamt	Frauen	Frauen
HS Aalen	87	24 27 %	+ 5 %	209	50 23,9 %	29 %
C				6	2 33,3 %	38 %
E/IN				23	3 13,0 %	18 %
M/W				96	12 12,5 %	17 %
O/M				47	12 25,5 %	30 %
W				19	12 63,2 %	50+ %
Sonstige zentrale Bereiche				18	9 50,0 %	50+ %

Tab. 3: Akademisches Personal

Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Einsatz von weiblichen Lehrbeauftragten besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Instrument, um zum einen das Interesse von Frauen an der Lehre zu wecken, aber auch, um gezielt Frauen auf eine Professur vorzubereiten. Die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten hat sich im vergangenen Planungszeitraum von 24 % auf 26 % minimal erhöht. Im vergangenen Planungszeitraum wurde lediglich eine Frau durch das Mathilde-Planck Lehrauftragsprogramm (MPL) gefördert (siehe Tab. 4). Diese Zahl muss gesteigert werden. Durch die Veränderungen der Statuten (nur Förderung von Frauen, die bereits promoviert sind), ist es jedoch schwerer geworden, geeignete Frauen zu finden.

	Stand SoSe 2012			Davon ge- fördert im MPL	Stand SoSe 2017			Davon ge- fördert im MPL	Zielwert für 2023
	gesamt	Frauen		Frauen	gesamt	Frauen		Frauen	Frauen
HS Aalen	154	37	24 %	1	193	50	26 %	1	30 %

Tab. 4: Frauen im Lehrauftragsprogramm

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird an der Hochschule Aalen besonders durch das CoMenT-Programm KarMenPlus umgesetzt. Ein Teil, das so genannte Wissenschaftsmentoring, soll qualifizierte Masterstudentinnen oder Doktorandinnen gezielt auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereiten, indem sie eine Mentorin bzw. einen Mentor aus der Wissenschaft erhalten, aber auch durch Angebote, die speziell auf die Führungsrolle vorbereiten. Hier konnten in den Jahren 2016–2018 neun Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden. Eine Fortsetzung des Programms ist daher dringend notwendig, wobei die nötigen Mittel nur dann zur Verfügung stehen, wenn eine Anschlussfinanzierung durch ein weiteres Programm (z. B. Professorinnenprogramm III) erreicht werden kann.

Die Anzahl der weiblichen Studierenden liegt in den letzten Jahren konstant bei 30 %. Der Anteil in den MINT-Fächern konnte nicht signifikant erhöht werden.

Fakultät	Stand SoSe 2012			Zielwert im Gleichstellungs- plan 2014 – 2018	Stand SoSe 2018			Zielwert für 2023
	gesamt	Frauen		Frauen	gesamt	Frauen		Frauen
HS Aalen	4944	1480	30 %	35 %	4887	1409	28 %	33 %
C	215	87	40 %	45 %	150	61	40 %	40+ %
E/IN	628	77	12 %	17 %	647	83	13 %	18 %
M/W	1618	234	14 %	19 %	1321	230	17 %	22 %
O/M	979	304	31 %	36 %	687	237	34 %	39 %
W	1504	778	52 %	50 %	1682	798	47 %	47+ %

Tab. 5: Studierende Bachelor

Fakultät	Stand SoSe 2012			Zielwert im Gleichstellungs- plan 2014 – 2018	Stand SoSe 2018			Zielwert für 2023
	gesamt	Frauen		Frauen	gesamt	Frauen		Frauen
HS Aalen	321	88	27 %	37 %	1176	360	30 %	35 %
C	24	11	46 %	50 %	52	27	51 %	50 %
E/IN	25	1	4 %	10 %	65	4	6 %	11 %
M/W	88	23	26 %	30 %	438	85	19 %	24 %
O/M	86	15	17 %	25 %	215	73	33 %	38 %
W	98	39	40 %	50 %	406	171	42 %	42+ %

Tab. 6: Studierende Master

Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils/Förderung von Studentinnen:

- Angebote zur überfachlichen Qualifizierung von Studentinnen durch das Career Center (Lerntechniken, Rhetorik, Kommunikation, Stressbewältigung, Softskills in Führungspositionen etc.).
- Angebote für Schülerinnen: Girls' Day, Sommercamp für Mädchen, Tag der Technik, explorhino, Schnupperstudium u.a.m.
- KarMenPlus Programm zur Förderung von Studentinnen zur Karriereplanung und Training von Softskills.
- Regelmäßige Platzierung der Wanderausstellung „MINT – Deine Zukunft, deine Chance!“ Eine Sammlung von Best Practice Beispielen unserer Studentinnen und Absolventinnen.
- Präsentation der Gleichstellung z.B. durch eine Wanderausstellung „Patente Frauen“ am Tag der offenen Tür.

Bewertung

Bei den Professuren konnte die Zahl der Professorinnen nicht erhöht werden. Die Ursachen hierzu liegen in den deutlich geringeren Frauenanteilen bei den Bewerbungen. So wurden zwar in jedem Berufungsverfahren die Ausschreibungen in die gängigen Datenbanken wie diejenige der Lakof-BW oder FemConsult eingestellt, jedoch wurde die Möglichkeit, über diese Datenbanken geeignete Frauen zu suchen, nur sporadisch genutzt. Auch müssen die Berufungskommissionen in Zukunft noch stärker in Bezug auf eine notwendige Erhöhung des Anteils an Professorinnen sensibilisiert werden. So unterbleibt vor allem die persönliche Ansprache von Peers in der eigenen „scientific community“. Es zeigte sich jedoch auch immer wieder, dass die potenziell geeigneten und in den Datenbanken registrierten Frauen entweder nicht mehr zur Verfügung standen oder kein Interesse an der Bewerbung hatten. Die Zahl an Bewerbungen über diese Datenbanken war marginal. Es muss also das Bewusstsein gefördert werden, dass es das Interesse jedes Einzelnen ist, den Professorinnenanteil zu erhöhen.

Der Anteil der Studentinnen hat sich an der Gesamthochschule seit dem letzten Planungszeitraum konstant bei 30 % gehalten, auch in den MINT-Bereichen konnte der Anteil von Frauen nicht signifikant erhöht werden. Ursachen hierzu werden zum einen im Standort der Hochschule Aalen und deren Fächerangebot gesehen. Viele studieninteressierte Frauen wandern aus der Region ab, da sie in der Region kein für sie attraktives Angebot vorfinden. Weiterhin ist die Hochschule Aalen sehr technisch geprägt und die Zahl der Studentinnen lässt sich in diesem Bereich offensichtlich nicht wesentlich steigern. Die Ursachen hierfür

könnten einerseits an dem noch relativ traditionellen Rollenbild insbesondere in der ländlichen Region liegen, aber auch in der Freiheit der jungen Frauen, ihr Wunschstudium aufzunehmen.³

Die Hochschule Aalen baut aktuell neue Studiengänge auf, die auch aufgrund ihres hohen Anwendungsbezugs vermutlich stark durch weibliche Studieninteressierte nachgefragt werden, so z.B. „Wirtschaftspsychologie“, „Digital Health Management“ oder „User Experience“. Im Rahmen der Gewinnung von Studierenden wendet sich die Hochschule Aalen besonders jungen Frauen zu, um diese auf das Studienangebot der Hochschule hinzuweisen. Im Rahmen des 2018 eingeführten Orientierungssemesters „JumpStAArt“ haben Studieninteressierte die Möglichkeit, sich mit Professor/innen und Studierenden auszutauschen und so einen Einblick in die unterschiedlichen Studienangebote zu bekommen. Dies soll sie bei der Entscheidung für ein Studienangebot unterstützen und den späteren Studienerfolg erhöhen. Ziel dieser Maßnahmen ist es u.a., den Anteil der Studentinnen an der Gesamthochschule auf 35 % zu erhöhen.

Auch beim Anteil der Studentinnen in den einzelnen Fakultäten wurde der Zielwert des vergangenen Planungszeitraums nicht erreicht. Die auf Hochschulebene angebotenen Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen, wie z. B. der Girls' Day, explorhino Sommercamps für Mädchen, Tag der Technik etc. sind möglicherweise zu wenig studiengangsspezifisch, um den Anteil von Frauen in den einzelnen Studiengängen zu erhöhen.

Bestimmung von Entwicklungszielen im wissenschaftlichen Bereich

Folgende Entwicklungsziele für den wissenschaftlichen Bereich werden für den Planungszeitraum 2019–2023 definiert:

- Zur stärkeren Verankerung der Entwicklung der Gleichstellungsziele ist es wesentlich stärker notwendig, die Fakultäten und Studiengänge „ins Boot zu holen“. Die Fakultäten und Studiengänge sind aufgefordert, ihre eigenen Entwicklungsziele und Maßnahmen zu formulieren.
- Daher wurden die Fakultäten über ihren Status-Quo bezüglich des Anteils von Professorinnen und Studentinnen durch die Gleichstellungsbeauftragten informiert. Im Rahmen der Fakultätsratssitzungen erarbeiteten diese Ziele für den kommenden Planungszeitraum.
- Fakultät Chemie: Keine der Professuren in der Fakultät ist mit einer Frau besetzt. Im kommenden Planungszeitraum wird regulär keine Professur in der Fakultät Chemie besetzt. Der Studentinnenanteil ist mit 40 % (Bachelor Chemie) und 47 % (Master Analytische und bioanalytische Chemie) erfreulich hoch, so dass hier aktuell kein Handlungsbedarf gesehen wird.

³ Stoet und Geary (2018) weisen in ihrer Studie nach, dass der Anteil an weiblichen Studierenden in MINT-Studienfächern mit dem Grad der Demokratisierung einer Gesellschaft korreliert. Vgl. Stoet, Gijbert; Geary, David C. (2018): The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education. In: Psychological science 29 (4), S. 581–593.

- Fakultät Elektronik und Informatik: In der Fakultät beträgt der Anteil der Professorinnen 4 % und liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt der Gesamthochschule. Im kommenden Planungszeitraum werden acht Professuren frei, wovon wenigstens eine der Professuren mit einer Frau besetzt werden soll. Um den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen, wird zielgruppenspezifische Werbung für Frauen und Mädchen gemacht, wie z. B. durch Schulveranstaltungen oder auch Kindergeburtstage. Ziel ist es, diesen Anteil um wenigstens 5 % zu steigern.
- Fakultät Optik und Mechatronik: In der Fakultät beträgt der Anteil der Professorinnen 12 % und liegt damit über dem Anteil der Gesamthochschule, jedoch schwankt der Wert sehr stark innerhalb der verschiedenen Studiengänge. Ein ausgeglichenes Verhältnis im Vergleich zu den Studentinnen ist in keinem Studiengang erreicht. Im Planungszeitraum werden 9 Professuren neu besetzt, von diesen sollten wenigstens 4 mit Frauen neu besetzt werden. Der Anteil der Studentinnen schwankt sehr stark von Studiengang zu Studiengang, wobei er über die gesamte Fakultät verteilt bei 34 % liegt. In den Studiengängen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, soll der Anteil um 5 % gesteigert werden.
- Fakultät Maschinenbau und Werkstofftechnik: In der Fakultät beträgt der Anteil der Professorinnen 7 % und liegt damit unter dem Durchschnitt der Gesamthochschule. Ziel ist es, im Planungszeitraum den Professorinnenanteil auf 10 % und den Studentinnenanteil auf über 20 % zu erhöhen. Im Planungszeitraum sind 14 Professuren neu zu besetzen. Zu den bereits mit Frauen besetzten Professuren (3), soll mindestens eine weitere mit einer Frau besetzt werden. Maßnahmen zur Rekrutierung von Studentinnen sind die Einrichtung eines dualen Studiengangs und die Intensivierung der Kooperation mit Schulen.
- Fakultät Wirtschaftswissenschaften: Der Anteil der Professorinnen ist mit 11 % etwas höher als in der Gesamthochschule, jedoch sehr unterschiedlich in den einzelnen Studiengängen. Ein ausgeglichenes Verhältnis zum Anteil der Studentinnen ist nicht erreicht. Im Planungszeitraum werden fünf Professuren frei, von denen wenigstens zwei mit Frauen besetzt werden sollen. Weiterhin entsteht im Planungszeitraum der neue Studiengang Wirtschaftspsychologie, bei dem im psychologischen Bereich wenigstens zwei Professuren mit Frauen besetzt werden sollen. Der Studentinnenanteil soll vor allem im Wirtschaftsingenieurwesen und in der Wirtschaftsinformatik um 5 % erhöht werden.
- Ziel ist es außerdem, die Gleichstellungsziele in den jeweiligen Planungsbesprechungen auf Studiengangs- und Fakultätsebene regelmäßig abzufragen und über die Maßnahmen zur Beseitigung eines Geschlechterungleichgewichts zu berichten.
- In den Berufungsleitfäden und -berichten sollte die Gleichstellung ein stärkeres Gewicht erhalten. So ist von der Berufungskommission zu dokumentieren, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um Frauen zur Bewerbung zu akquirieren. Besonderes Gewicht wird dabei auf die persönliche Ansprache gelegt, die innerhalb der fachspezifischen „scientific community“ erfolgen sollte. Jedes Mitglied der Berufungskommission sollte es sich zum persönlichen Anliegen machen, eine Frau zu finden, die für die ausgeschriebene Professur geeignet erscheint.

4 Umsetzungsstrategie

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Es besteht eine nahezu bedarfsgerechte Betreuung von Kindern bis zum Alter von drei Jahren direkt neben dem Hochschulcampus. Die Kinderbetreuung soll in den nächsten Jahren ausgebaut werden, geplant ist die Betreuung bis zum Schuleintritt. Eine Randzeitenbetreuung durch Tageseltern ist möglich. Auf jedem Campusteil befindet sich ein Stillzimmer mit Wickelplatz.

Bei der erneuten Teilnahme am Audit „Familienbewusstes Unternehmen“ der Firma Süd-WestMetall ist die Hochschule Aalen 2021 mit Auszeichnung rezertifiziert worden. Nun ist geplant, das Zertifikat Total E-Quality zu erwerben.

Die Hochschule bringt sich in bestehende Netzwerke (Regionales Bündnis für Familie Ostwürttemberg e.V., Gleichstellungskommission des Ostalbkreises, Mitglied bei PATE e.V.) sehr stark ein.

Proaktiv werden Optionen zu Elternzeitregelungen, flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten zur Pflege von Kindern oder Kranken, sowie Telearbeit und mobile Arbeit abgewogen und situationsgerecht hochschulweit angepasst.

Maßnahmen zur Sensibilisierung über die Gleichstellung der Geschlechter

Bericht über den Status Quo

- Strategische Weiterentwicklung der Gleichstellung wird im Strukturentwicklungsplan 2023 aktiv geplant und gestaltet

Bedarfserhebung

- Umfrage unter den Studierenden der Hochschule zum Thema Gleichstellung & Diversity hat erste Anhaltspunkte zur optimierten Kommunikation und gewünschten Angeboten gegeben
- Eine hochschulweite Umfrage ist aktuell in Planung
- Vergleich und gemeinsame Angebotsoptimierung mit anderen Hochschulen durch regelmäßige Teilnahme an Lakof-Konferenzen und Onlinerecherche gesichert
- Durch regelmäßige Treffen der Gleichstellungsbeauftragten mit allen Professorinnen und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (1x/Semester) werden auf informeller Ebene weitere Information und Anregungen gesammelt
- Beim „Frauenfrühstück“, organisiert durch die Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Gleichstellung, werden im lockeren Rahmen wichtige Informationen geteilt und Feedback eingeholt

Trainingsmaßnahmen

- Ein selbstentwickelter Flyer zur gendergerechten Sprache flächendeckend in der Hochschule kommuniziert und verbreitet
- Ein Online Diversity Training in Zusammenarbeit mit der VHS wird seit 2022 angeboten. Dieses Angebot soll stetig optimiert, an aktuelle Bedürfnisse angepasst und vertieft werden
- Verpflichtendes Training zur Sensibilisierung von Lehrbeauftragten und neuen Kolleg:innen in Planung
- Gender- und gleichstellungsbezogene Themen im Studium Generale verankert
- Weibliche High Potential Studentinnen werden im Rahmen des KarMen (Karriere Mentoring) Programms systematisch gefördert und unterstützt.
- Weitere Aktionen und Aktivitäten in Vorbereitung und Planung und unter ständigem Review

Maßnahmen im MINT-Bereich

- Jährliche Beteiligung am Girls' Day
- Praktika für Realschülerinnen (Projekt BORS, 9. Klasse) und Gymnasiastinnen (Projekt BOGY, 9. oder 10. Klasse)
- Sommercamp für Mädchen (Angebote für unterschiedliche Altersgruppen über explorhino) Kooperationsprojekte mit Schulen insbesondere im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich
- Studentinnen: Förderung von Studentinnen in Mentoringprogrammen (KarMenPlus und Career Center); Proaktive Ansprache von Studentinnen für HiWi-Stellen
- Lehrbeauftragte: Bewusste Ansprache weiblicher Lehrbeauftragter Nutzung des Matilde-Planck-Programms Informationen zur Promotionsförderung
- Professorinnen: Teilnahme am Professorinnenprogramm III; Proaktive Ansprache von Frauen auf die Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren; Qualitätssicherung im Berufungsverfahren durch frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten; Besonderheiten von Frauen in den Berufungsverfahren berücksichtigen
- Teilnahme an der Digitalisierungsinitiative der Europäischen Union für Frauen

Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

Studentinnen

Förderung von Studentinnen

- Mentoring-Programm
- Spezielle Seminare/Angebote zu Diversity und Chancengleichheit.
- Erstellen einer Datenbank mit Firmen, die speziell Studentinnen zum verpflichtenden Vorpraktikum aufnehmen.
- Beratungsangebote durch die zentrale Studienberatung und das Career Center der Hochschule.

Studium und Lehre

Die Hochschule bemüht sich, Studienangebote so zu formulieren, dass sich Frauen angesprochen fühlen. Bei Änderungen oder der Neueinführung von Studiengängen soll zukünftig gesondert dargestellt werden, in welcher Form sich die Änderung auf den Studentinnenanteil unter den Studierenden auswirken könnte.

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten.

- Regelmäßige Erinnerung an die Fakultäten, weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen und ggf. über das Mathilde-Planck Lehrauftragsprogramm zu fördern.
- Erstellung eines Flyers, um mehr Frauen als Lehrbeauftragte zu gewinnen, insbesondere für die technischen Studienfächer.

Professorinnen und Frauen auf Leitungsebene

Erhöhung des Frauenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

- Teilnahme am Professorinnenprogramm III.
- Proaktive Ansprache von Frauen für die Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren.

Chancengerechtere Auswahl- und Rekrutierungsverfahren.

- Aktive Rekrutierung von Frauen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (< 40 %).
- Prüfung, ob Ausschreibungen auf anderen Plattformen erweitert werden können (z. B. Zeitungen im Ausland).
- Qualitätssicherung in Berufungsverfahren
 - Der Berufungsleitfaden der Hochschule Aalen wird aktuell gehalten.
 - Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig und angemessen beteiligt.
 - Besonderheiten von Frauen in den Berufungsverfahren berücksichtigen.

5 Organe, Gremien und Leitungspositionen

Im Folgenden wird der Anteil von Frauen in Hochschulgremien und auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben dargestellt. Im Hochschulrat ist gemäß § 20 Abs. 3 LHG eine 40 %ige Beteiligung von Frauen nachzuweisen. Im Übrigen sind die Regelungen nach § 10 Abs. 2 Satz 2 LHG und § 13 ChancenG zu beachten.

Gremium/Position	Stand SoSe 2012			Zielwert im Gleichstellungsplan 2014 – 2018	Stand SoSe 2018			Zielwert für 2023
	gesamt	Frauen		Frauen	gesamt	Frauen		
Gleichstellungskommission	-	-	-		8	6	75 %	- %
Rektorat	5	1	20 %		5	1	20 %	40+ %
Senat	28	3	11 %		23	7	30 %	30+ %
Hochschulrat	11	5	45 %	40+ %	11	5	45 %	40+ %
Führungspositionen in der Verwaltung	9	4	44 %		9	6	67 %	67 %
Fakultätsvorstände bzw. Dekane	5	0	0 %		5	0	0 %	20+ %
Studiendekan/innen und -koordinator/innen	23	4	17 %		37	7	19 %	20+ %
Kuratorium					50	4	8 %	20+ %

Tab. 7: Frauen in Leitungs- und Hochschulgremien

Maßnahmen:

- Beratende Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in den Findungskommissionen zur RektorInnen-/KanzlerInnenwahl.
- Aktive Kandidatinnensuche.

6 Bereich nichtwissenschaftliches Personal

	Beschäftigte absolute Zahlen			Frauenanteil		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	von Beschäftigten im Technischen Dienst	von Beschäftigten im nichttechnischen Dienst
Beschäftigte	200	80	120	60 %	13 %	84 %
Vollzeitbeschäftigte	125	66	59	47 %		
Teilzeitbeschäftigte	75	14	61	81 %		
Höherer Dienst	22	10	12	55 %	0 %	75 %
Gehobener Dienst	88	49	39	44 %	14 %	82 %
Mittlerer Dienst	79	17	62	78 %	11 %	87 %
Einfacher Dienst	3	3	0	0 %	0 %	0 %
Auszubildende	4	0	4	100 %	100 %	100 %
Volontäre, Bundesfreiwilligendienst	4	1	3	75 %	0 %	75 %
Beurlaubte	5	0	5	100 %		

Tab. 8: Beschäftigtenzahl und Frauenanteil (Stand: 01.12.2017)

Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Der Gesamtanteil an Frauen ist seit 2013 von 49,5 % auf 60 % gestiegen. Die Anzahl der Frauen in 2013 betrug 107 von 216. In 2017 beträgt die absolute Anzahl an Frauen 120 von 200.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Verwaltungsbereich der Hochschule bzw. in deren zentralen Einrichtungen konnte bis 2018 erfreulicherweise auf 67 % gesteigert werden (vgl. Tab. 7).

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist seit 2008 von 21 % auf 55 % in 2013 angewachsen. Bis 2017 konnte der Frauenanteil im höheren Dienst bzw. der vergleichsweise tariflich Beschäftigten auf diesem Niveau (55 %) gehalten werden.

Auch im gehobenen Dienst bzw. der vergleichsweise tariflich Beschäftigten ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten von insgesamt 38 % (2013) auf 44 % (2017) angewachsen. Im mittleren Dienst bzw. der vergleichsweise tariflich Beschäftigten konnte der Gesamtanteil an Frauen von 59 % auf 78 % gesteigert werden. Jedoch fiel die Anzahl der Beschäftigten im mittleren Dienst von ca. 90 (2013) auf 79 (2017).

Die insgesamt vier Auszubildenden in 2017 sind alle weiblich.

Verbesserungspotenzial ist weiterhin bezüglich der Frauenquote im technischen Dienst gegeben. Insbesondere der Anteil an Frauen im höheren technischen Dienst sollte gesteigert werden. In 2017 war keine Frau im höheren technischen Dienst beschäftigt. Insgesamt konnte der Anteil an Frauen im technischen Dienst jedoch im Vergleich zu 2013 leicht gesteigert werden.

Im nichttechnischen Dienst (Verwaltung) und im Bibliotheksdienst ist der Anteil der Frauen in 2017 ungebrochen hoch.

	Frauenanteil					
	insgesamt		Bei Vollzeit-Beschäftigten		Bei Teilzeit-Beschäftigten	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017
Alle Beschäftigte	49,5 %	60 %	38 %	47 %	69 %	81 %
Höherer Dienst	55 %	55 %	39 %	53 %	77 %	60 %
Gehobener Dienst	38 %	44 %	36 %	31 %	41 %	74 %
Mittlerer Dienst	59 %	78 %	38 %	63 %	91 %	95 %

Tab. 9: Entwicklung des Frauenanteils nach Besoldungsgruppen und Beschäftigungsart

Höherer Dienst

	Beschäftigte absolut in Vollzeit		Frauenanteil	
	2013	2017	2013	2017
Gesamt	18	22	39 %	55 %

Tab. 10: Beamtinnen/Beamte/Beschäftigte im höheren Dienst in Vollzeit

	Beschäftigte absolut		Frauenanteil	
	2013	2017	2013	2017
Gesamt	13	5	77 %	60 %

Tab. 11: Beschäftigte im höheren Dienst in Teilzeit

	Technischer Dienst		Nichttechnischer Dienst		Bibliotheksdienst
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Frauenanteil
Gesamt	6	0 %	16	75 %	-

Tab. 12: Beschäftigte im höheren Dienst 2017 nach Beschäftigungsart

	unbefristet	befristet	Frauenanteil	
			unbefristet	befristet
Gesamt	16	6	37,5 %	100 %

Tab. 13: Beamtinnen/Beamte/Beschäftigte im höheren Dienst 2017 un-/ befristet

Gehobener Dienst

Der Anzahl an Beamt/innen in Vollzeit hat sich im Vergleich zu 2013 leicht erhöht, der Anteil an Beamt/innen in Teilzeit betrug in 2013 insgesamt 40 %, in 2017 beträgt nur 22 %. Der gesamte Frauenanteil liegt im gehobenen Dienst in der Gruppe der Beamt/innen bei 67 %.

Seit 2013 (92 Beschäftigte) ist die Gesamtzahl der Beschäftigten im vergleichsweise gehobenen Dienst mit 88 Personen leicht gesunken. Jedoch konnte der Frauenanteil bis 2017 von 38 % auf 44 % erhöht werden (vgl. auch Tab. 9). Im technischen Dienst liegt der Frauenanteil des gehobenen Dienstes unverändert bei 14 %. Von 69 unbefristet Beschäftigten sind 64 % weiblich (44 Frauen).

	Beamtinnen/Beamte absolut in Vollzeit		Frauenanteil	
	2013	2017	2013	2017
Gesamt	6	7	33 %	57 %
	Beamtinnen/Beamte absolut in Teilzeit		Frauenanteil	
	2013	2017	2013	2017
Gesamt	4	2	100 %	100 %

Tab. 14: Beamt/innen in Voll- und Teilzeit im gehobenen Dienst

	Beschäftigte absolut in Vollzeit		Frauenanteil	
	2013	2017	2013	2017
Gesamt	54	79	37 %	42 %

Tab. 15: Beschäftigte in Vollzeit im gehobenen Dienst

	Beschäftigte absolute Zahlen		Frauenanteil	
	2013	2017	2013	2017
Gesamt	29	25	31 %	72 %

Tab. 16: Beschäftigte in Teilzeit im gehobenen Dienst

	Technischer Dienst		Nichttechnischer Dienst		Bibliotheksdienst	
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
Gesamt	49	14 %	38	82 %	12	100 %

Tab. 17: Beamt/innen / Beschäftigte im gehobenen Dienst 2017 nach Beschäftigungsart

	unbefristet	befristet	Frauenanteil	
			unbefristet	befristet
Gesamt	69	19	64 %	74 %

Tab. 18: Beschäftigte befristet im vergleichsweise gehobenen Dienst 2017

Mittlerer Dienst

Die Gesamtzahl der Beschäftigten im vergleichsweise mittleren Dienst ist insgesamt seit 2013 von 90 auf 79 Beschäftigte gesunken. Absolut ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten, insbesondere der Frauenanteil in Teilzeit, weiterhin sehr hoch.

Im technischen Dienst war der Anteil der Frauen insgesamt mit 11 % sehr gering. Erfreulicherweise konnte eine Auszubildende im Bereich Elektrik gewonnen werden. Dagegen war der Anteil der Frauen im nichttechnischen Dienst mit 86 % im Verwaltungsdienst und 100 % im Bibliotheksdienst sehr hoch. 78 % der unbefristeten Beschäftigten sind Frauen, jedoch sind ebenso viele Frauen befristet beschäftigt. Von 19 befristeten Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 79 % (Tab. 22).

	Beschäftigte absolut in Vollzeit		Frauenanteil	
	2013	2017	2013	2017
Gesamt	55	40	38 %	63 %

Tab. 19: Beschäftigte in Vollzeit im mittleren Dienst

	Beschäftigte absolute Zahlen		Frauenanteil	
	2013	2017	2013	2017
Gesamt	35	39	91 %	95 %

Tab. 20: Beschäftigte in Teilzeit im mittleren Dienst

	Technischer Dienst		Nichttechnischer Dienst		Bibliotheksdienst	
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
Gesamt	9	11 %	66	86 %	4	100 %

Tab. 21: Beschäftigte im mittleren Dienst 2017 nach Beschäftigungsart

	unbefristet	Befristet	Frauenanteil	
			unbefristet	befristet
Gesamt	60	19	78 %	79 %

Tab. 22: Beschäftigte un-/ befristet im mittleren Dienst 2017

Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang

Der Frauenanteil konnte insgesamt bis Ende 2017 deutlich gesteigert werden. Sowohl der prozentuale Anteil an Frauen mit Vollzeitstellen als auch der prozentuale Anteil der Frauen mit Teilzeitstellen wurde erhöht.

	Frauenanteil 2013	Frauenanteil 2017
Alle Beschäftigte	49,5 %	60 %
in Vollzeit	38 %	47 %
In Teilzeit	69 %	81 %

Tab. 23: Beschäftigte in Vollzeit/ Teilzeit im Vergleich

Bestimmung von Entwicklungszielen

Folgende Entwicklungsziele für den nichtwissenschaftlichen Bereich werden für den Planungszeitraum 2019–2023 definiert:

- Es werden verstärkt Bemühungen unternommen, den Frauenanteil im technischen Bereich zu erhöhen. Insbesondere wird versucht, die Auszubildende im Bereich Elektrik dauerhaft an der Hochschule zu halten. Künftig soll auch wieder im IT-Bereich ausgebildet werden. Auch sollte nach Möglichkeit, eine weibliche Auszubildende gefunden werden.
- In Bereichen mit stark überproportionalem Frauenanteil sollte im Sinne der Chancengleichheit eine Erhöhung des Männeranteils ins Auge gefasst werden.
- Des Weiteren sollen bei Besetzungsverfahren auch weiterhin Bewerber/innen mit einer Schwerbehinderung bevorzugt berücksichtigt werden.
- Die Arbeitsbedingungen sollen so gesaltet werden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gesteigert wird.

Maßnahmen

- Hinsichtlich der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auf die Maßnahmen in Kapitel 4 Bezug genommen. Darüber hinaus soll die Qualitätssicherung in Bewerbungsverfahren beim nichtwissenschaftlichen Personal durch frühzeitige und umfassender Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit sichergestellt werden.
- Die Teilbarkeit von Stellen soll zielgerichtet umgesetzt werden.
- Insbesondere soll im nichtwissenschaftlichen Bereich die Möglichkeit der Telearbeit weiter ausgebaut werden. Eine entsprechende Dienstvereinbarung mit dem Personalrat wurde 2018 bereits geschlossen.
- Die Ausbildung soll verstärkt im technischen Bereich erfolgen mit dem Ziel, weibliche Auszubildende für diesen Bereich zu gewinnen und als Beschäftigte an der Hochschule zu halten.

7 Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder in der Lehre stellt eine rechtswidrige Benachteiligung (AGG §3 (4)) dar. Die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen ist nicht erlaubt. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das Arbeitsfreude und -fähigkeit, sowie die Gesundheit von Betroffenen schädigen kann.

Die Hochschule Aalen hat es sich zum Ziel gesetzt, die vertrauensvolle Zusammenarbeit und das gute Arbeits- und Studienklima zu fördern und ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zu schützen. Sie trägt die Verantwortung dafür, dass innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Persönlichkeitsrechte aller Hochschulangehöriger respektiert und gewahrt werden.

Personen, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, im Studium oder im privaten Umfeld erfahren, können bei den hochschuleigenen Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung eine vertrauensvolle Beratung in Anspruch nehmen.

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sowie weitere Anlaufstellen finden Betroffene auf der Webseite der Hochschule.

8 Bekanntmachung

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

Aalen, 09.05.2022



Prof. Dr. Harald Riegel

Rektor

9 Anhang Gleichstellungsplan

Wissenschaftlicher Bereich

Tab. 1: Entwicklung Professorinnen und Professoren 2012-2018

Tab. 2: Berufungsverfahren W3, W2 und W1-Professuren

Tab. 3: Akademisches Personal

Tab. 4: Frauen im Lehrauftragsprogramm

Tab. 5: Studierende Bachelor

Tab. 6: Studierende Master

Tab. 7: Frauen in Leitungs- und Hochschulgremien

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Tab. 8: Beschäftigtenzahl und Frauenanteil (Stand: 01.12.2017)

Tab. 9: Entwicklung des Frauenanteils nach Besoldungsgruppen und Beschäftigungsart

Tab. 10: Beamt/innen / Beschäftigte im höheren Dienst in Vollzeit

Tab. 11: Beschäftigte im höheren Dienst in Teilzeit

Tab. 12: Beschäftigte im höheren Dienst 2017 nach Beschäftigungsart

Tab. 13: Beamt/innen / Beschäftigte im höheren Dienst 2017 un-/ befristet

Tab. 14: Beamt/innen in Vollzeit im gehobenen Dienst

Tab. 15: Beschäftigte in Vollzeit im gehobenen Dienst

Tab. 16: Beschäftigte in Teilzeit im gehobenen Dienst

Tab. 17: Beamt/innen / Beschäftigte im gehobenen Dienst 2017 nach Beschäftigungsart

Tab. 18: Beschäftigte befristet im gehobenen Dienst 2017

Tab. 19: Beschäftigte in Vollzeit im mittleren Dienst

Tab. 20: Beschäftigte in Teilzeit im mittleren Dienst

Tab. 21: Beschäftigte im mittleren Dienst 2017 nach Beschäftigungsart

Tab. 22: Beschäftigte un-/befristet im mittleren Dienst 2017

Tab. 23: Beschäftigte in Vollzeit / Teilzeit im Vergleich