

Gleichstellungsplan der Hochschule Furtwangen

Strukturelle Verankerung und Leitbild

Die Hochschule Furtwangen bekennt sich zu Vielfalt, Offenheit und Chancengleichheit und lehnt jegliche Form der Diskriminierung ab. Um dieses Bekenntnis mit Leben zu füllen, engagieren sich Kolleginnen und Kollegen an der HFU mit unterschiedlichen Aufgaben in verschiedenen internen und externen Netzwerken.

Das Referat Gender & Diversity ist als Stabsstelle organisiert, bei der die zentralen Aktivitäten aus den Themenkomplexen Chancengleichheit und Antidiskriminierung koordiniert werden. Entscheidungsträger der Hochschule werden regelmäßig über Angelegenheiten der Gleichstellung informiert. In der senatsberatenden Kommission Gender & Diversity sind alle Fakultäten und weitere relevante Bereiche der HFU vertreten. Sie tagt jedes Semester und erarbeitet in ihren Treffen Standpunkte, Maßnahmen und Ideen, um die Gleichstellungsarbeit in der Hochschule zu verankern.

Die Hochschule Furtwangen geht die Selbstverpflichtung ein, Familienorientierung als Teil ihres Profils und auf allen Ebenen für Professorinnen und Professoren, Beschäftigte und Studierende gleichermaßen zu verankern. Als systemakkreditierte Hochschule gewährleistet die HFU mit ihrem hochschulinternen Steuerungssystem für den Bereich Studium und Lehre, dass die Belange von Studierenden mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben unter Einhaltung der Kriterien zur Akkreditierung berücksichtigt werden. Die HFU unterstreicht mit ihrer Mitgliedschaft im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“, einem internationalen Hochschulverbund, ihre gesellschaftliche Verantwortung als Bildungs- und Lebensort, an dem auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben großen Wert gelegt wird.

Akteurinnen und Akteure

Bezüglich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sind gemäß des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg die Gleichstellungsbeauftragten für die Belange des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden, die Beauftragte für Chancengleichheit für das nichtwissenschaftliche Personal an der Hochschule zuständig. Darüber hinaus stehen an der HFU insgesamt sieben männliche und weibliche Ansprechpersonen an allen drei Hochschulstandorten für Betroffene von Vorkommnissen wie sexueller Belästigung, Stalking oder Mobbing zur Verfügung. Eine Richtlinie zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing und ein Prozessleitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung wurden im Senat verabschiedet.

Chancengleichheitsziele

Die für die Jahre 2018 bis 2021 formulierten Chancengleichheitsziele konnten nur teilweise erreicht werden. Nicht erfüllt sind die Zielwerte insbesondere bei den Dekanämtern, wovon kein einziges mit einer Frau besetzt ist. Auch die Zielwerte für weibliche Rektorats- und Senatsmitglieder wurden deutlich unterschritten [Tabelle 5]. Bei der Besetzung des Hochschulrats wurde das Paritätsziel überschritten. Der Professorinnenanteil erfüllt mit 19% zwar den vorherigen Zielwert, soll aber mit gezielten Maßnahmen auf mindestens 25% bis zum Jahr 2026 erhöht werden [Tabelle 1]. Ebenso soll der Frauenanteil bei den Promovierenden, welcher derzeit bei 20% liegt, unter anderem durch gezieltes Karrierecoaching von Masterabsolventinnen und weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen erhöht werden [Tabelle 7].

Der Anteil weiblicher Studierender lag im Berichtszeitraum bei 39,8 %, womit der im vorhergehenden Gleichstellungsplan definierte Zielwert von 40 % so gut wie erfüllt werden konnte. Die ebenfalls mit 40 % angegebene Zielquote für weibliche Absolvierende wurde mit 42 % übertroffen. Beide Werte konnten im Berichtszeitraum um rund zwei Prozentpunkte gesteigert werden.

Hierbei gilt es zu beachten, dass sich die Geschlechterverhältnisse in den Fakultäten teilweise nach wie vor stark unterscheiden. Dennoch ist in einigen Bereichen eine ausgleichende Tendenz zu beobachten. So ist beispielsweise in der Fakultät Informatik der Absolventinnen-Anteil von nur 8 % im Wintersemester 2011/12 auf knapp 19 % im Wintersemester 2020/21 gestiegen. Der Anstieg ging mit der Entwicklung neuer Studieninhalte,

sowie einer interdisziplinären Studiengangvertiefung und einer gezielt gendersensiblen Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit einher. [Tabelle 6]

Im nichtwissenschaftlichen Bereich beträgt der Frauenanteil 69 %. Mit 55 % Frauenanteil in den attraktiven Gehaltsstufen des höheren Dienstes wurde die angestrebte Parität leicht übertroffen, im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil mittlerweile bei 65 %. Dem gegenüber steht allerdings auch eine starke Überrepräsentanz von Frauen in den mittleren und niedrigeren Einkommensgruppen von 75 %. [Tabelle 4]

Umsetzungsstrategie der HFU

Bestehende strukturelle und infrastrukturelle Elemente zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie haben sich bewährt und konnten auf weitere Standorte ausgeweitet werden. Als zusätzliche Elemente soll ein Dual-Career-Service sowie eine Chancengleichheit berücksichtigende systematische Personalentwicklung und Alumni-Arbeit aufgebaut werden.

An verschiedenen Bildungsabschnitten von der Schule über Studium, Promotion und Berufstätigkeit bis zur Professur werden jeweils passende Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit angesetzt. Dazu gehören die Teilnahme an Girls' Days, das Angebot von Coaching- und Mentoringprogrammen für Studierende, Karriereberatung sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie für alle Hochschulangehörigen. Die einzelnen Fakultäten entwickeln zusätzlich jeweils an ihre Klientel angepasste Maßnahmenbündel [Tabelle 8].

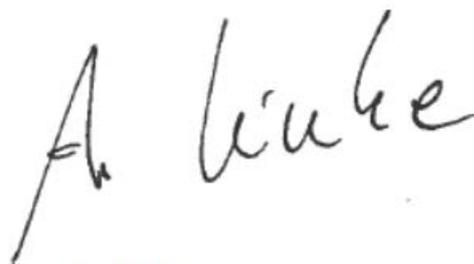
Auch im nichtwissenschaftlichen Bereich wird bereits in der Bewerbungsphase auf ein chancengerechtes Verfahren geachtet und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt, die verschiedene Lebensphasen und daraus entstehende Bedürfnisse berücksichtigen.

Die Einbeziehung von Gender- & Diversity-Themen in Lehre und Forschung ist vonseiten der HFU sehr erwünscht. Es ist geplant, die Möglichkeiten hierfür mit den Fakultätsvertretungen in der Kommission Gender & Diversity zu sondieren und die entsprechenden Akteure für die Relevanz der Thematik im Lehr- und Wissenschaftsbetrieb zu sensibilisieren.

Respekt und Toleranz als Teil des Selbstverständnisses der HFU sollen künftig bereits beim Onboarding neuer Hochschulangehöriger vermittelt und durch gezielte Schulungsangebote zu Antidiskriminierung, Gender und Diversity ergänzt werden.



Prof. Dr. Rolf Schofer, Rektor



Andrea Linke, Kanzlerin

Monitoring

Das Gender-Monitoring enthält den Status Quo und den Zielwert des vorangegangenen Gleichstellungsplans sowie die beiden Werte für den aktuellen Planungszeitraum 2022-2026. Gemäß den Vorgaben des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg wird nach drei Jahren ein ausführlicher Zwischenbericht erstellt. Ergänzend soll das Monitoring zukünftig ein jährliches Update erhalten.

Frauenanteile bei den Professuren

Entwicklung/ Zielwerte Professuren	Ist-Wert im vorausgegangene n Gleichstellungspla n Stand WiSe 2016/17	Zielwert für 2022	Ist-Wert Stand 01.12.2020	Zielwert für 2026
- gesamt (ohne Rektor)	174		173	
- Anzahl Frauen	27		33	
- Frauen in %	15,5 %	18-20 %	19,1 %	25 %

Tabelle 1: Frauenanteile bei Professuren – Hochschule insgesamt

Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten

Entwicklung Zielwerte Lehrbeauftragte	Stand: WiSe 2016/17	Zielwert für 2022	Stand: 01.12.2020	Zielwert für 2026
- gesamt	393		415	
- Anzahl Frauen	141		127	
- Frauen in %	35,8 %	40 %	30,6 %	40 %
- davon Nicht- Fakultäten	37		19	
- Anzahl Frauen	28		14	
- Frauen in %	75,7 %		73,7 %	

Tabelle 2: Frauenanteile bei Lehrbeauftragten – Hochschule insgesamt

Frauenanteile bei akademischem Personal

Entwicklung/ Zielwerte	Stand: WiSe 2016/17	Zielwert für 2022	Stand: 01.12.2020	Zielwert für 2026
Akademi- sches Personal				
Akademisches Personal	144		227	
- Anzahl Frauen	74		92	
- Frauen in %	51,4 %	50 %	40,5 %	50 %
Akademisches Personal				
In Vollzeit unbefristet	83		92	
Anzahl Frauen	44		50	
Frauen in %	53 %		54,4 %	50 %
Akademisches Personal				
in Teilzeit unbefristet	32		39	
Anzahl Frauen	23		29	
Frauen in %	71,9 %		74,4 %	entfällt

Tabelle 3: Frauenanteile bei akademischem Personal – Hochschule insgesamt

Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich

Ausgewiesen sind verbeamtete und angestellte Mitarbeitende, die in Voll- oder Teilzeit unbefristet an der Hochschule beschäftigt sind.

Entwicklung/ Zielwerte des Frauenanteils	Stand 01.12.2016	Zielwert für 2022	Stand zum 01.12.2020	Zielwert für 2026
Nichtwissenschaftl. Personal gesamt	66 %		69 %	Parität
Höherer Dienst / E13 und höher	43 %	50 %	55 %	Parität halten
Gehobener Dienst / E9 bis E13	62 %	Wert halten	65 %	Parität
Mittlerer Dienst / bis E9	74 %	Wert halten	75 %	Frauenanteil verringern
Technisches Personal	23 %	Frauenanteil steigern	31 %	Frauenanteil steigern
Auszubildende	0 %	33 %	25 %	33 %

Tabelle 4: Frauenanteile im nichtwissenschaftlichen Bereich

Übersicht Frauen in Führungs- und Leitungspositionen/Hochschulgremien

Gremium/Position	Stand: 01.09.2017	Zielwert für 2022	Stand: 01.06.2021	Zielwert für 2026
Kommission Gender & Diversity				
- gesamt	23		19	
- Anzahl Frauen	18		15	
- Frauen in %	78 %	66 %	79 %	63 %
Dekanin/Dekan				
- gesamt	9		9	
- Anzahl Frauen	2		0	
- Frauen in %	22 %	33 %	0 %	33 %
Rektorat				
- gesamt	5		5	
- Anzahl Frauen	1		1	
- Frauen in %	20 %	40 %	20 %	40%
Gremium/Position	Stand: 01.09.2017	Zielwert für 2022	Stand: 01.06.2021	Zielwert für 2026
Senat				
- gesamt	32		41	
- Anzahl Frauen	8		12	
- Frauen in %	25 %	40 %	29 %	40%
Hochschulrat				
- gesamt	11		11	
- Anzahl Frauen	5		7	
- Frauen in %	45,5 %	40 %	64 %	55 %

Tabelle 5: Übersicht Frauen in Führungs- und Leitungspositionen/Hochschulgremien

Übersicht Frauenanteil Studierende und Absolventinnen/Absolventen

Entwicklung/ Zielwerte Qualifizierungs- stufe	Stand: WiSe 2016/17	Zielwert für 2022	Stand: WiSe 2020/21	Zielwert für 2026
Studierende				
- Gesamt	6687		5902	
- Anzahl Frauen	2537		2347	
- Frauen in %	37,9 %	40 %	39,8 %	42 %
Absolvierende				
- Gesamt	1436		1380	
- Anzahl Frauen	572		579	
- Frauen in %	39,8	40 %	42 %	45 %

Tabelle 6: Frauenanteil Studierende und Absolventinnen/Absolventen – Hochschule insgesamt

Übersicht Frauenanteil Promovierende an der HFU

Diese Übersicht umfasst alle Personen, die eine HFU-Promotionsvereinbarung geschlossen haben, das heißt sowohl Mitglieder im kooperativen Promotionskolleg als auch Nichtmitglieder.

Entwicklung Promovierende	Stand: 01.09.2017	Zielwert für 2022	Stand: 01.12.2020	Zielwert für 2026
Gesamt	62	70	73	95
Anzahl Frauen	16	21	15	30
Frauen in %	25,8 %	30 %	20,5 %	30 %

Tabelle 7: Frauenanteil Promovierende an der HFU

**Übersicht über die laufenden und geplanten gleichstellungsfördernden
Maßnahmen der Fakultäten**

Gleichstellungsmaßnahmen Fakultät	Realisiert 2018-2021	Geplant 2022-2026
Gesundheit, Sicherheit, Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellung wird in den Studiengängen thematisiert - Sensibilisierung für die Thematik bei allen Fakultäts-angehörigen - Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in Bewerbungsverfahren - Antidiskriminierungstemplate im Onboarding-Prozess 	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterführung der Maßnahmen - Weitere Schritte in Vorbereitung
Industrial Technologies	<ul style="list-style-type: none"> - Girls Day, Girls-Day-Akademie - Anpassung Praktikumpflichtzeiten - Individuelle Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung 	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterführung der Maßnahmen - Unterweisung Erstsemester bezüglich Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung - Richtlinien zu gendergerechter Sprache bei der Erstellung von Projekt- und Thesarbeiten - Ansprechperson für das Thema Diversität - Anonymisierte Klausuren
Informatik	<ul style="list-style-type: none"> - Studieninhalte entwickeln, die junge Frauen in besonderem Maße ansprechen: Im interdisziplinären Bachelorstudiengang „IT-Produktmanagement“ (ITP) wurde der Schwerpunkt Sozioinformatik ausgebaut. Hier liegt der Studentinnenanteil zwischen 25 und 30 % - Erhöhung des Professorinnenanteils und des Anteils weiblichen wissenschaftlichen Personals: Besetzung der Professuren für Sozioinformatik ab SoSe 2018 und Maschinelles Lernen ab WiSe 2020/21 mit Frauen, Besetzung einer akademischen Mitarbeiterstelle mit einer Informatikerin, Abschluss einer Dissertation einer Informatikerin in 2020, Akademische Mitarbeiterinnen sind in die Lehre eingebunden. Studentinnen erleben Dozentinnen als Role Models, weibliches Lehrpersonal ist für 	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterführung der Maßnahmen - Im Studiengang „IT-Produktmanagement“ wird das Thema Nachhaltigkeit stärker adressiert und in den Modulen verankert. Es wird erwartet junge Frauen hierdurch in besonderem Maße anzusprechen

Gleichstellungsmaßnahmen Fakultät	Realisiert 2018-2021	Geplant 2022-2026
	<ul style="list-style-type: none"> - Studentinnen Ansprechperson auch über fachliche Belange hinaus - Angebote für Schülerinnen beim Girls Day - Einsatz von geschulten Studienbotschaftern und Studienbotschafterinnen zur Rekrutierung neuer Studentinnen in der Informatik - Kooperation mit Schulen und Lehrkräften: Weiterbildungsangebote für Schulen und (weibliche) Lehrkräfte aus dem Informatikbereich - Umfangreiche, gendersensible Marketingmaßnahmen in der Studienorientierungsphase 	
Mechanical and Medical Engineering	<ul style="list-style-type: none"> - Sommerhochschule „informatica feminale Baden-Württemberg“ (1 mal jährlich): Kurs-Angebot für Studentinnen der Informatik (erstmalig 2021 zusätzlich Doktorandinnen-Seminar während der informatica feminale) mit Netzwerk-Abend, Vorträgen und Rahmenprogramm - Frühjahrshochschule „meccanica feminale“ (1 mal jährlich): Kurs-Angebot für Studentinnen des Maschinenbau und der Elektrotechnik mit Netzwerk-Abend, Vorträgen und Rahmenprogramm - Webportal www.scientifica.de mit allen relevanten Informationen (aktuelle Meldungen, Job-Angebote, Netzwerke, Veranstaltungen usw.) für Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen aus dem MINT-Bereich - Verleih der Wanderausstellung "Patente Frauen", bestehend aus Aufstellern zu Erfindungen von Frauen, wahlweise auf Deutsch oder Englisch 	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterführung der Maßnahmen
Medical and Life Sciences	<ul style="list-style-type: none"> - Studentinnen und Absolventinnen sind in der Fakultät leicht überrepräsentiert - Im Dekanat eine weibliche Prodekanin, ein männlicher Prodekan 	<ul style="list-style-type: none"> - Anteil geeigneter Frauen in führenden Positionen erhöhen

Gleichstellungsmaßnahmen Fakultät	Realisiert 2018-2021	Geplant 2022-2026
	<ul style="list-style-type: none"> - Professorinnen in der Fakultät über dem hochschulweiten Durchschnitt 	
Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Internationaler, kultureller und sprachlicher Fokus (höhere Attraktivität für Bewerberinnen) - Antidiskriminierung: Übermittlung der Fakultätswerte Individualität, Respekt und Verantwortung durch verschiedene Kanäle, z.B. Fakultätspräsentation für Bewerber, Einführungsveranstaltung für Erstsemester, Info-Sessions für Studierende, Social Media usw. - Open-Door Policy: Studiendekane stehen explizit zur Verfügung für informelle Gespräche - Studiengang „Executive MBA“: Stipendium für Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterführung der Maßnahmen
Wirtschaftsinformatik	<ul style="list-style-type: none"> - 2002 bis einschließlich Wintersemester 20/21: Frauenstudiengang WNB, mono-educatives Konzept im süddeutschen Raum einmalig; Schwerpunkt: Mentoring-Programm, zur Vernetzung der Studentinnen in die Wirtschaft - Aufgrund sinkender Bewerberinnenzahlen Umorientierung und Neukonzeption: ab Sommersemester 2020 Studiengang „International Business Information Systems“ (IBS). Frauenquote des ersten Durchgangs: 50% - Seit Wintersemester 2020/21 doppelzünftig angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> - Studiengang International Business Information Systems (IBS) - Zielgruppen: Studierende aus dem Ausland und inländische Studierende mit einem zweisprachigen Abitur - Adaption der etablierten Maßnahmen aus dem Studiengang WNB wie Selbstmanagement und das Mentorenprogramm werden nun mit anderen Schwerpunkten an den Studiengang IBS adaptiert und sollen insbesondere den ausländischen Studierenden die Vernetzung in die Industrie erleichtern
Wirtschaftsingenieurwesen	<ul style="list-style-type: none"> - Berufung einer weiteren Professorin (Frauenanteil Prof: 15 %) - Beteiligung am Girls' Day - stetige Anpassung der Materialien an Gleichstellungsgrundsätze (Sprache und Bilder) - aktuell eine Studienbotschafterin 	<ul style="list-style-type: none"> - Anteil von Studentinnen, Promovierenden und Doktorandinnen erhöhen - aktive Werbung für Frauen für die englischsprachige WPV „Leadership“ (aktuell 14 männlich, 2 weiblich) - WING Mentorenprogramm, Start WiSe2021/22 (für Studierende im 1. Semester) - Ausbau Kontakt zwischen Unternehmensvertretern und Studierenden, Alumni-Arbeit

Gleichstellungsmaßnahmen Fakultät	Realisiert 2018-2021	Geplant 2022-2026
		<ul style="list-style-type: none"> - Betonung von Antidiskriminierung bei Einstellungsgesprächen - Kommunizieren einer Nulltoleranz gegenüber Mobbing u. Ä.

Tabelle 8: Übersicht über die laufenden und geplanten gleichstellungsfördernden Maßnahmen der Fakultäten