



Hochschule Karlsruhe
Technik und Wirtschaft
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Näher dran.

Rechenschaftsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

**für den Berichtszeitraum
Wintersemester 2018/19
und
Sommersemester 2019**

Inhaltsverzeichnis

1. Personen	1
2. Entwicklung der Zahl der Professorinnen.....	1
2.1. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten	2
2.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen	3
3. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen.....	5
4. Entwicklung der Mitarbeiter*innenzahlen in Verwaltung und Technik	8
5. Entwicklung der Zahl der Studentinnen.....	10
6. Promotionen	14
7. Beteiligungen in Gremien und Leitungsfunktionen	15
7.1. Beteiligung in Gremien	15
7.2. Leitungsfunktionen.....	16
7.2.1. Dekanate	17
7.2.2. Forschungsinstitute	18
7.2.3. Einrichtungen und Institute	18
7.2.4. Verwaltung	19
8. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	20
8.1. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat.....	20
8.2. Professorinnentreffen	21
8.3. Kommission für faire Chancen (KFC).....	21
8.4. Centrum für Chancengleichheit (CfC)	21
8.5. CoMent Verbundprojekt Traumberuf Professorin.....	21
8.6. Aktivitäten im MINT-Bereichen	22
8.7. Vereinbarkeit von Familie und Studium	22
8.8. Stellenbesetzungen	22
8.9. Beteiligung in Arbeitskreisen	22
8.10. Angebote für Mitarbeiterinnen	23
8.11. Besuch von Konferenzen.....	23
8.12. Stipendien und Auszeichnungen	24
8.13. Mathilde-Planck-Programm	24

1. Personen

Für den Berichtszeitraum sind Prof. Sissi Closs als Gleichstellungsbeauftragte und Prof. Dr. Katrin Haußmann sowie Helga Gabler als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Helga Gabler übernimmt schwerpunktmäßig den Bereich Chancengleichheit. Prof. Dr. Katrin Haußmann ist zuständig für den Bereich „Studieren mit Kind“.

Referentin für Gleichstellung

Im Juli 2019 wurde mit Susan Kaufmann zum ersten Mal an der Hochschule die Position Referentin der Gleichstellung besetzt. Diese notwendige und erfreuliche Verstärkung des Gleichstellungsteams wird entscheidend dazu beitragen, die Gleichstellungsthemen an der Hochschule strukturell zu verankern.

Kommission für faire Chancen - Gleichstellungskommission

Die Gleichstellung wird seit Januar 2017 durch die Kommission für faire Chancen (KfC) unterstützt. Die Kommission befasst sich mit aktuellen gleichstellungspolitischen Themen. Die Mitglieder der Kommission vertreten die Gleichstellung in Berufungsverfahren und bei wichtigen Stellenbesetzungen, um die Begleitung der Verfahren durch die Gleichstellung durchgängig sicherstellen zu können. Sie sind darüber hinaus Ansprechpartner*innen, wenn es darum geht, Themen bezüglich Fairness und Chancengleichheit in die einzelnen Fakultäten zu tragen. Sie wirken mit bei der Konzipierung fakultätsspezifischer Maßnahmen zur Chancengleichheit, Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen. Die Kommission trifft sich regelmäßig mindestens zwei Mal, am Anfang und am Ende eines Semesters.

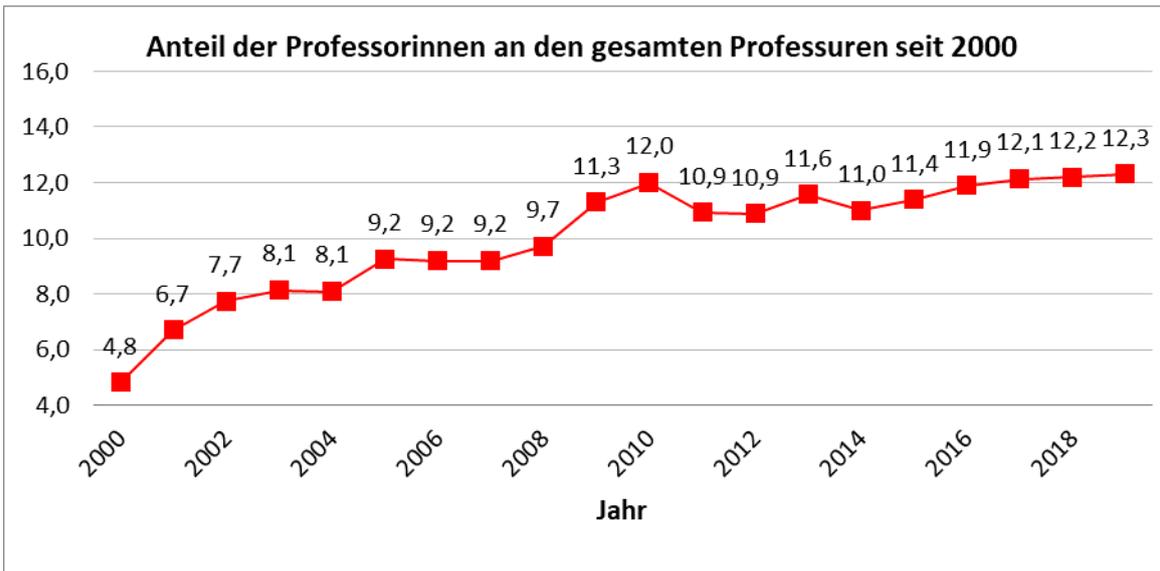
Frau Susanne Winter unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten durch Übernahme von administrativen und organisatorischen Arbeiten.

Kinderbetreuung

Das Thema Kinderbetreuung für Mitarbeiter*innen der Hochschule übernimmt seit Januar 2016 Herr Christ von der zentralen Hochschulverwaltung.

2. Entwicklung der Zahl der Professorinnen

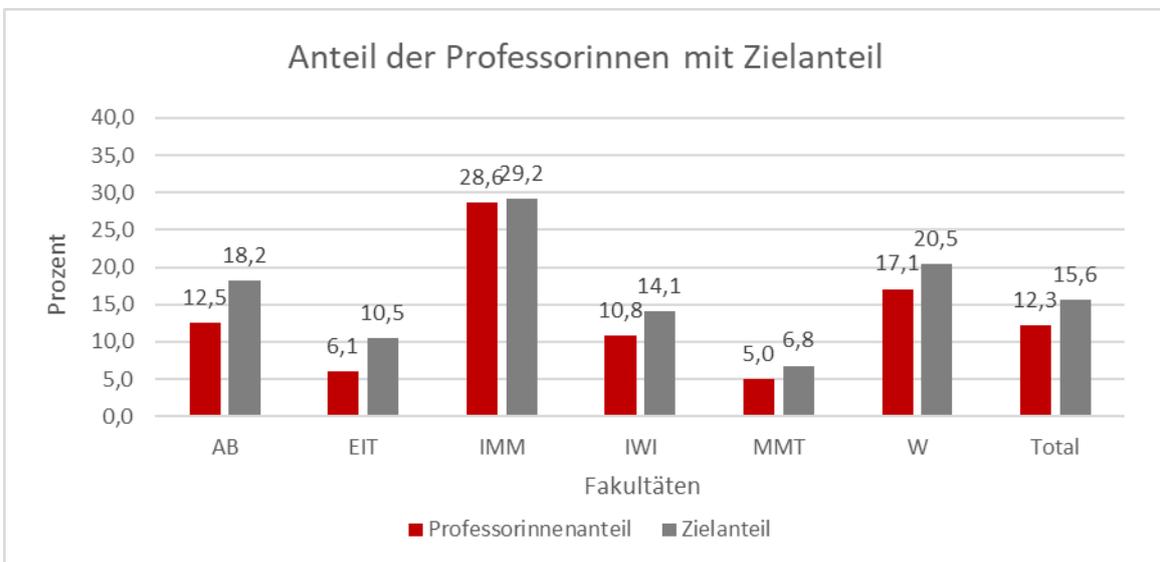
Zum Ende des Sommersemesters 2019 lehren 204 Professorinnen und Professoren, davon 179 Männer und 25 Frauen an der Hochschule Karlsruhe. Der Anteil von Frauen bei den Professuren liegt bei 12,3 % ist damit 0,1 % höher als im Sommersemester 2018. Der aktuell gültige Gleichstellungsplan sieht vor, dass bis 2021 ein Anteil von 17 % erreicht werden soll. Graphik 2.1 zeigt den Verlauf des Anteils der Professorinnen an allen Professuren seit 2000.



Graphik 2.1: Verlauf des Anteils der Professorinnen an allen Professuren seit 2000

2.1. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten

An den sechs Fakultäten der HsKA differiert das Verhältnis von Professorinnen zu Professoren stark, von 5,0 % (MMT) bis 28,6 % (IMM). Graphik 2.2 zeigt pro Fakultät den aktuellen Professorinnenanteil zusammen mit dem im Gleichstellungsplan 2017-2021 anvisierten Zielanteil.



Graphik 2.2: Aktueller Anteil und Zielanteil der Professorinnen in den Fakultäten

Die Tabellen 2.1 zeigen links Anzahl und Anteil der Professor*innen in den Fakultäten sowie rechts die im Gleichstellungsplan 2017-2021 avisierten Zielzahlen für Professorinnen in den Fakultäten.

Fakultät	Professorinnen	Professoren	Total	Frauenanteil %
Stand 31.08.2019				
AB	4	28	32	12,5
EIT	2	31	33	6,1
IMM	6	15	21	28,6
IWI	4	33	37	10,8
MMT	2	38	40	5,0
W	7	34	41	17,1
<i>Total</i>	<i>25</i>	<i>179</i>	<i>204</i>	<i>12,3</i>

Fakultät	Frauen	Total	Frauenanteil%
Zielzahlen lt. GS-Plan bis 2021			
AB	6	33	18,2
EIT	4	38	10,5
IMM	7	24	29,2
IWI	5	35	14,1
MMT	3	44	6,8
W	9	44	20,5
<i>Total</i>	<i>34</i>	<i>218</i>	<i>15,6</i>

Tabellen 2.1: Professor*innen in den Fakultäten und Zielzahlen laut Gleichstellungsplan

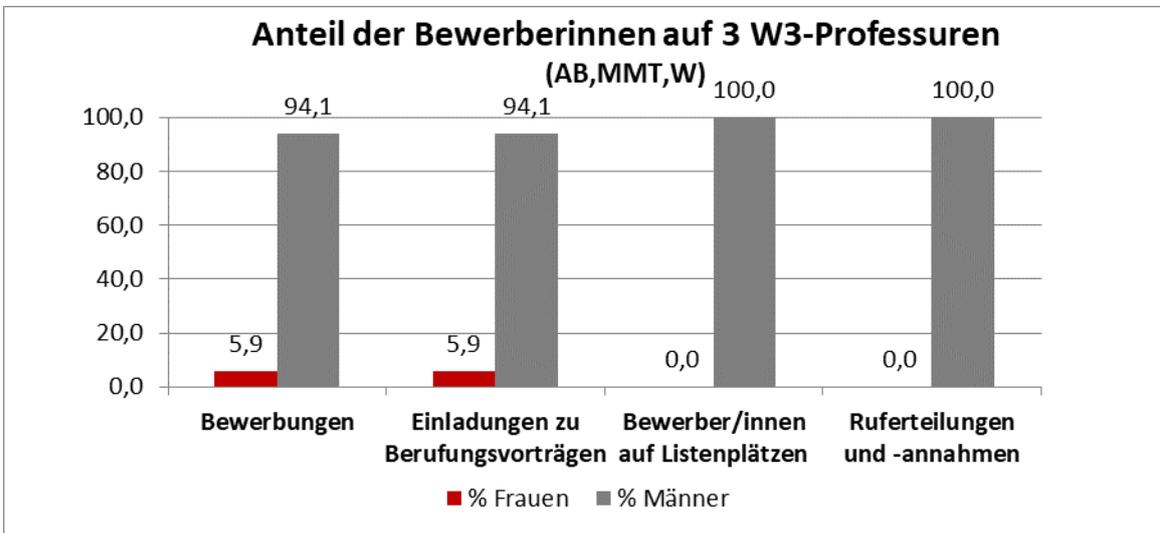
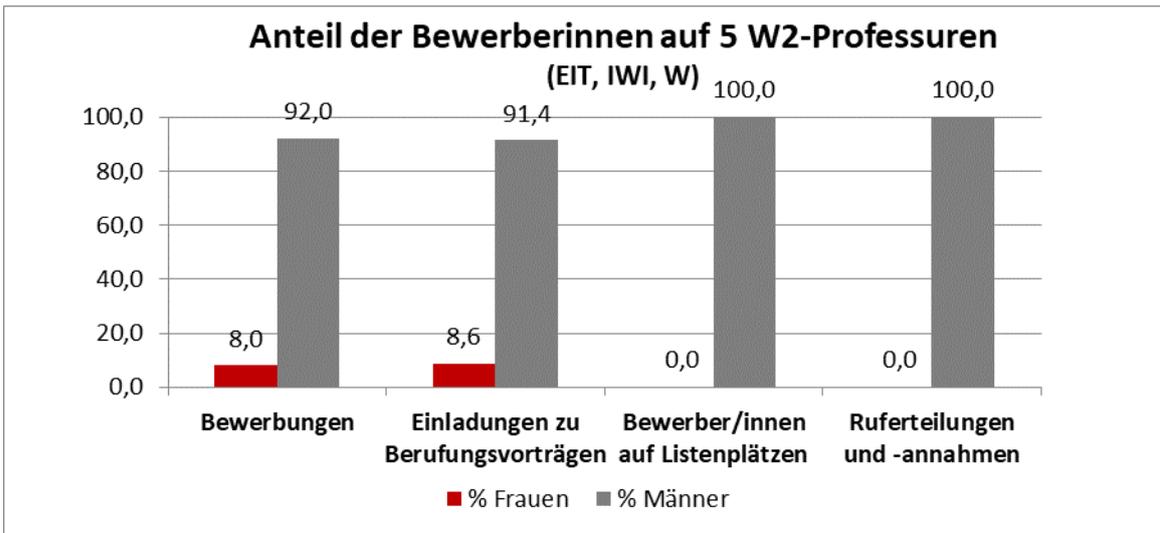
Um die Zielzahlen wie im Gleichstellungsplan vereinbart zu erreichen, müssen weitere Professuren mit Frauen besetzt werden. Aus dem stark differierenden Verhältnis von Professorinnen zu Professoren an den sechs Fakultäten und unter Berücksichtigung der Zielzahlen ergibt sich allerdings für die einzelnen Fakultäten für die kommenden Berufungen ein durchaus unterschiedlicher Handlungsbedarf in Bezug auf das geschlechtsspezifische Zahlenverhältnis in der Professorenschaft.

2.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

Im Wintersemester 2018/19 und Sommersemester 2019 wurden drei W3- und fünf W2-Professuren neu besetzt.

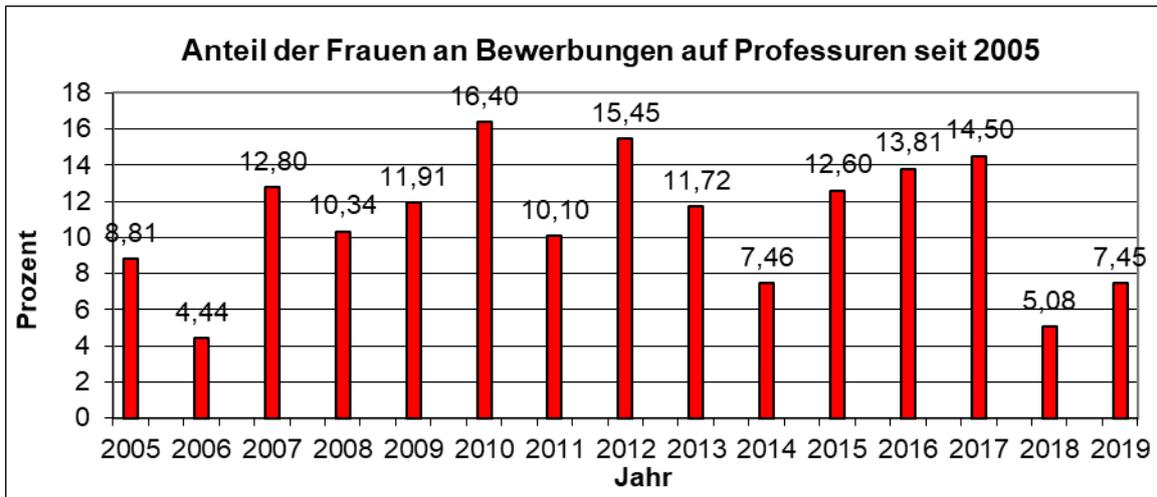
Unter den 188 Bewerbungen wurden 14 von Frauen eingereicht, dies sind 7,4 %. Vier der 52 zu einem Berufungsvortrag eingeladenen Personen waren Frauen, dies ist ein Anteil von 7,7 %. 15 Bewerber erhielten einen Platz auf den Berufungslisten, darunter keine Frau. Dies entspricht einem Anteil von 0 %. Unter den im Berichtszeitraum Berufenen ist daher keine Frau. Dies ist ein Anteil von 0 %.

Die Graphiken 2.3 zeigen die prozentualen Anteile von Frauen in Berufungsverfahren des Berichtsjahrs.



Graphik 2.3: Beteiligung von Frauen an Berufungen

Graphik 2.4 zeigt, dass im Vergleich zu den Vorjahren das anteilige Interesse von Frauen auf eine Professur an der Hochschule Karlsruhe im Jahr 2018 sehr stark abgenommen hat und in 2018 und 2019 bedauerlicherweise weit unter dem Höchstniveau im Jahr 2010 liegt.



Graphik 2.4: Anteil Frauen an Bewerbungen auf Professuren in den letzten 14 Jahren

Mit dem Ziel die Anzahl der Bewerberinnen zu steigern, veröffentlicht die Hochschule Karlsruhe die ausgeschriebenen Professuren seit einigen Semestern zusätzlich in den Datenbanken der LaKoF und des CEWS sowie einer schweizerischen Wissenschaftlerinnendatenbank. Je nach Anzahl der Abonentinnen für die verschiedenen Fachgebiete in den Datenbanken werden zwischen 20 und 140 automatische E-Mails mit den Ausschreibungen versendet.

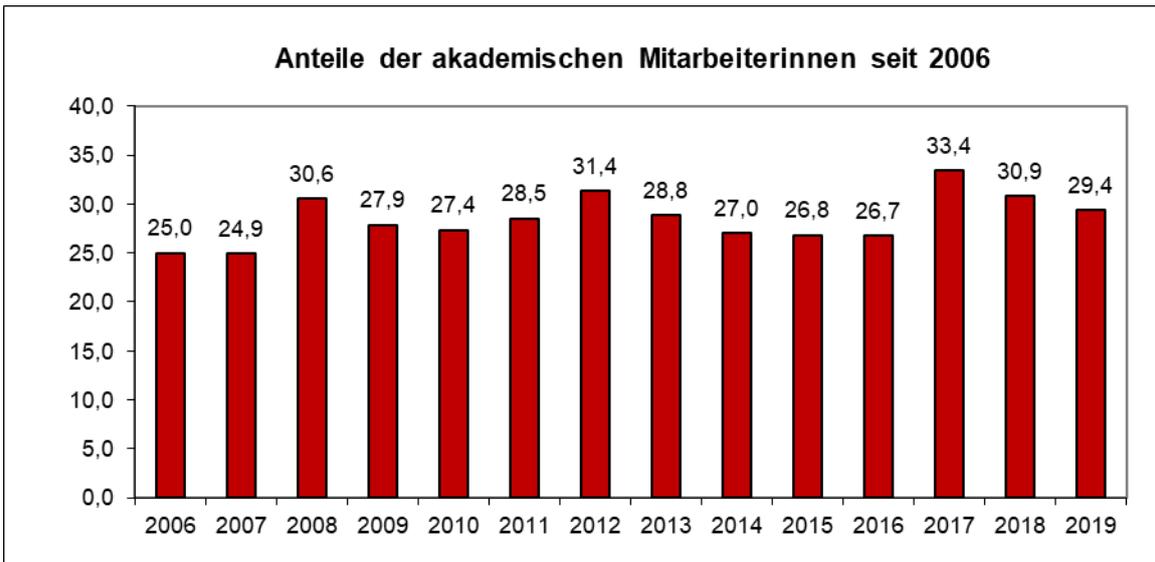
In den öffentlichen Ausschreibungen wird explizit darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von qualifizierten Frauen ausdrücklich erwünscht sind und sich interessierte Frauen im Vorfeld mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung setzen können. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in alle Berufungsverfahren aktiv eingebunden und nehmen ihr Stimmrecht in allen Berufungskommissionen uneingeschränkt wahr.

Längerfristig erhofft sich die Hochschule positive Effekte durch das CoMent-Mentoring-Projekt „Traumberuf Professorin“, das Frauen das Berufsbild der Professur an einer HAW bekannt macht.

Um den Bewerberinnenanteil zu erhöhen, sollte das Berufungsverfahren um eine gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen ergänzt werden (aktive Rekrutierung), was an anderen Hochschulen bereits erfolgreich eingesetzt wird.

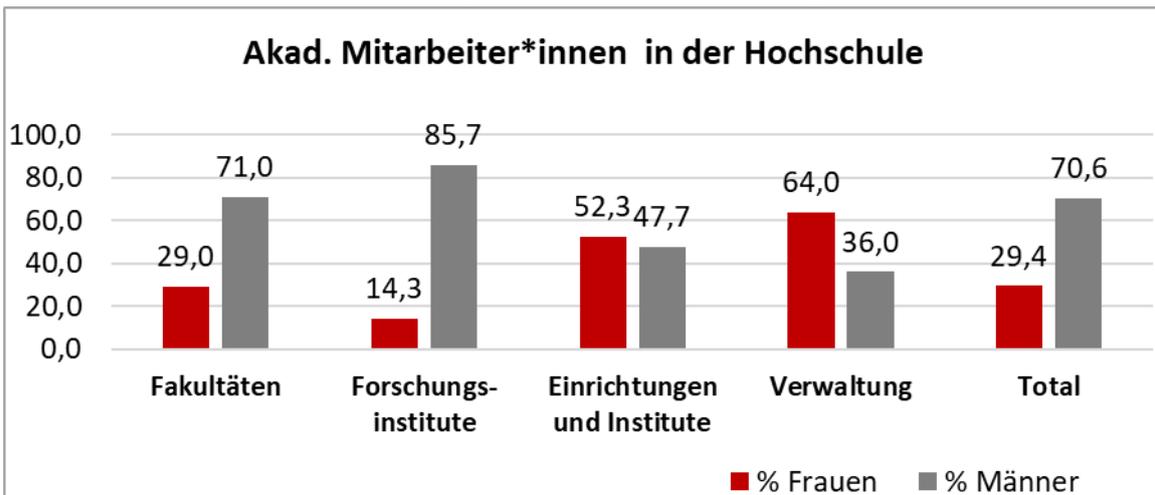
3. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen

Zum Ende des Sommersemesters 2019 waren von insgesamt 333 akademischen Mitarbeitern 98 weiblich, dies sind 29,4 %. Damit ist der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen gegenüber dem Vorjahr, in dem er bei 30,9 % lag, um 1,5 % gefallen. Zu bemerken ist auch hier, dass sich je nach Fakultät und Einrichtung ein sehr unterschiedliches Bild zeigt. Graphik 3.1 zeigt die Entwicklung der Zahlen der akademischen Mitarbeiterinnen seit 2006.



Graphik 3.1: Anteile der akademischen Mitarbeiterinnen seit 2006

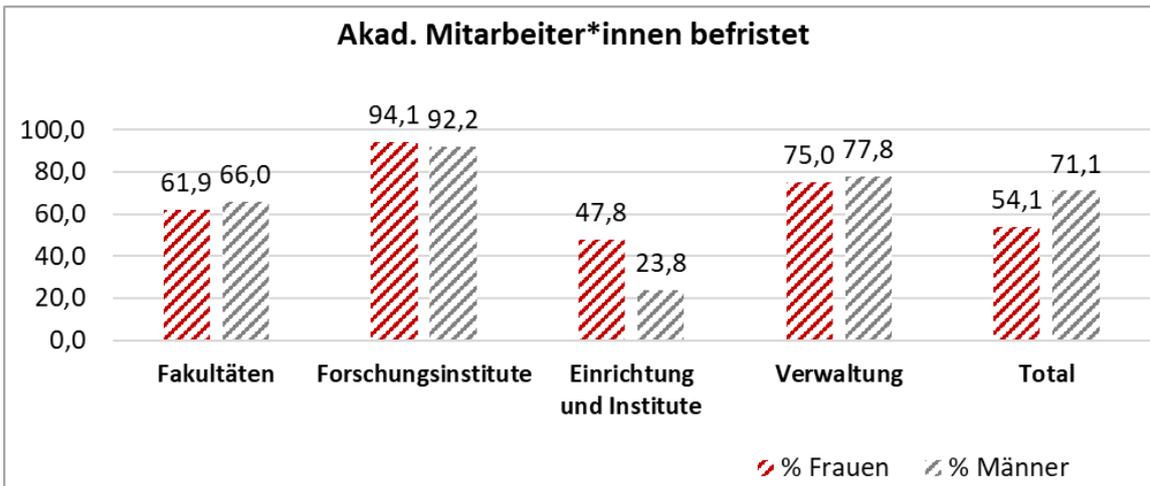
Graphik 3.2 zeigt die Anteile der akademischen Mitarbeiter*innen zum Ende des Sommersemesters 2019 in den Fakultäten, Einrichtungen, Instituten und Verwaltung der Hochschule



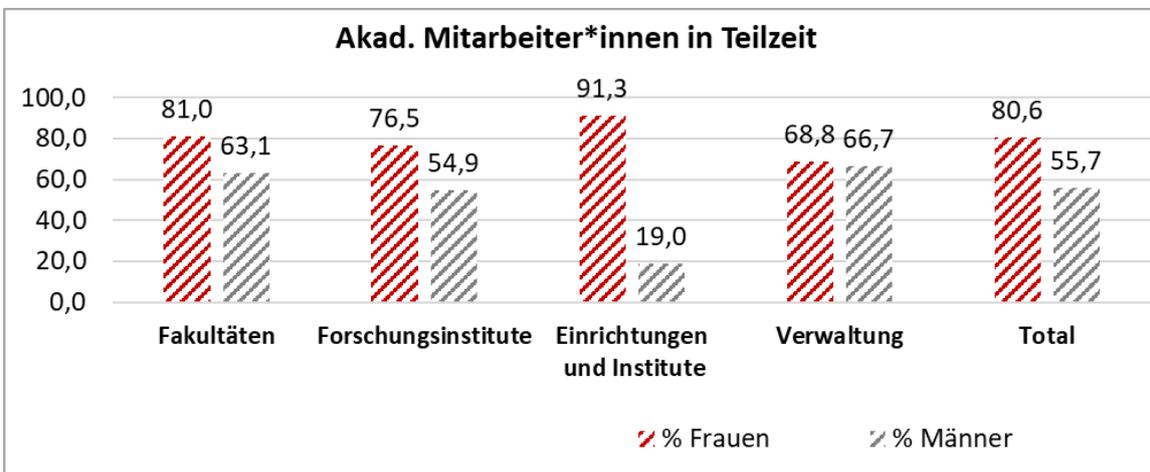
Graphik 3.2: Anteile der akademischen Mitarbeiter*innen in der Hochschule

Zum Ende des Sommersemesters 2019 waren 54,1 % der akademischen Mitarbeiterinnen in befristeten Verhältnissen und 80,6 % in Teilzeit.

Die folgenden Grafiken 3.3 und 3.4 zeigen die Verteilung auf die verschiedenen Bereiche in der Hochschule. Das bedeutet zum Beispiel in Grafik 3.3, dass 61,9 % der akademischen Mitarbeiterinnen in den Fakultäten befristet beschäftigt sind gegenüber 66 % Männern bei den akademischen Fakultäts-Mitarbeitern. Grafik 3.4 zeigt beispielsweise, dass nahezu alle akademischen Mitarbeiterinnen (91,3 %) in den Einrichtungen und Instituten in Teilzeit beschäftigt sind, wohingegen dies nur für 19 % der männlichen Mitarbeiter zutrifft.

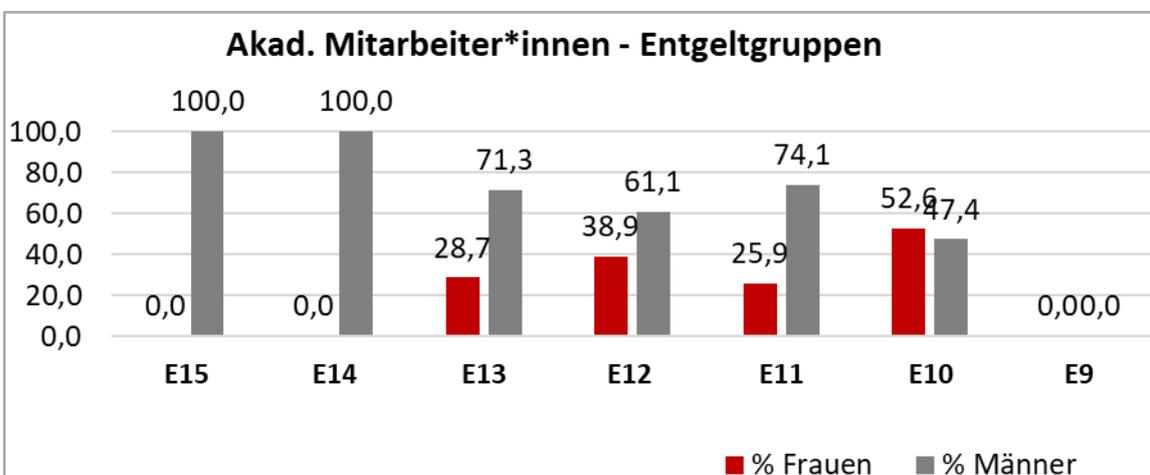


Graphik 3.3: Befristete Beschäftigungsverhältnisse der akademischen Mitarbeiter*innen



Graphik 3.4: Teilzeitbeschäftigte in der akademischen Mitarbeiterschaft

Graphik 3.5 zeigt die Anteile der akademischen Mitarbeiterinnen in den entsprechenden Entgeltgruppen im Jahr 2019

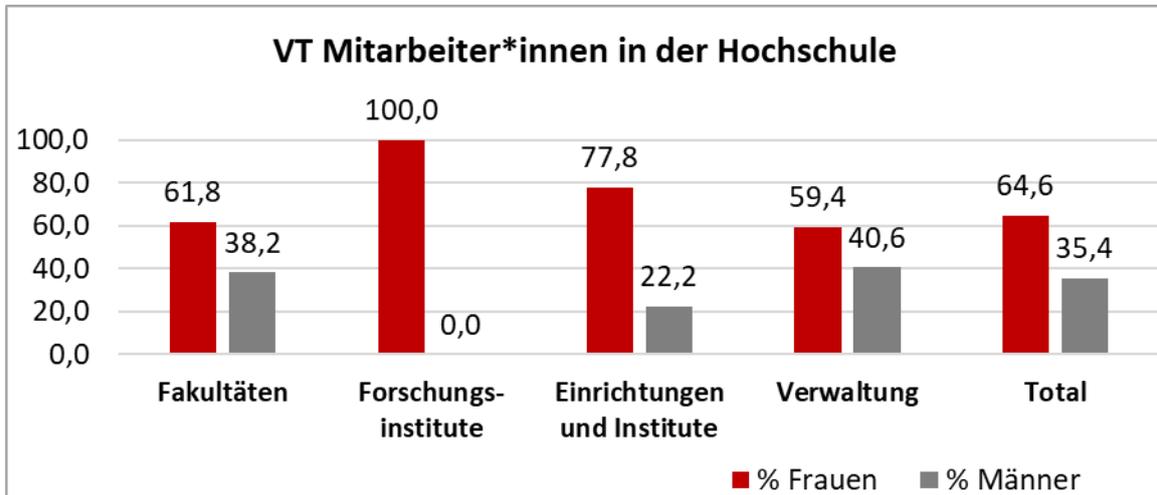


Graphik 3.5: Anteile der akademischen Mitarbeiter*innen in den Entgeltgruppen

4. Entwicklung der Mitarbeiter*innenzahlen in Verwaltung und Technik

Zum Ende des Sommersemesters 2019 waren von insgesamt 237 Mitarbeitenden in Verwaltung und Technik 153 weiblich, dies sind 64,6 %. Damit ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik gegenüber dem Vorjahr, in dem er bei 62,9 % lag, um 1,7 % gestiegen.

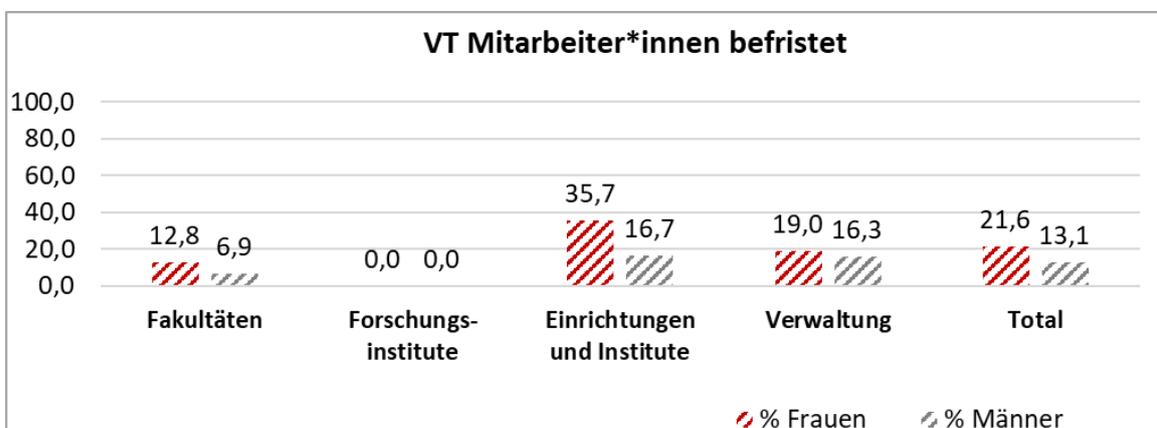
Graphik 4.1 zeigt die Anteile der Mitarbeiter*innen zum Ende des Sommersemesters 2019 in der Hochschule.



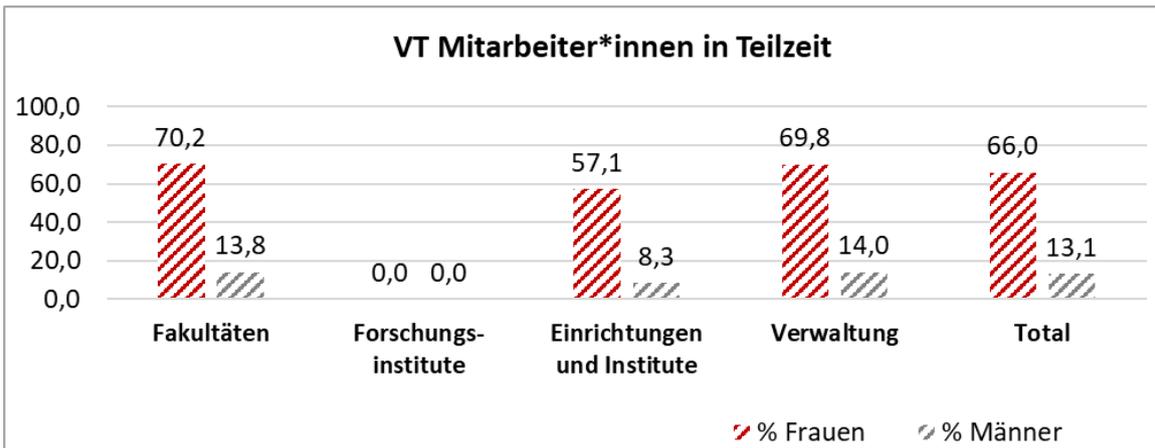
Graphik 4.1: Anteile der VT Mitarbeiter*innen in der Hochschule

Zum Ende des Sommersemesters 2019 waren 21,6 % der VT Mitarbeiterinnen in befristeten Verhältnissen und 66,0 % in Teilzeit.

Grafik 4.2 und 4.3 zeigen die Verteilung auf die verschiedenen Bereiche in der Hochschule. Das bedeutet zum Beispiel in Grafik 4.2, dass 12,8 % der VT-Mitarbeiterinnen in den Fakultäten befristet beschäftigt sind gegenüber 6,9 % Männern bei den VT-Fakultätsmitarbeitern. Der Bereich „Einrichtungen und Institute“ hat mit 35,7 % einen hohen Anteil von Frauen bei den befristet Beschäftigten im Vergleich zu anderen Bereichen wie beispielsweise „Verwaltung“, wo das Verhältnis recht ausgeglichen ist.

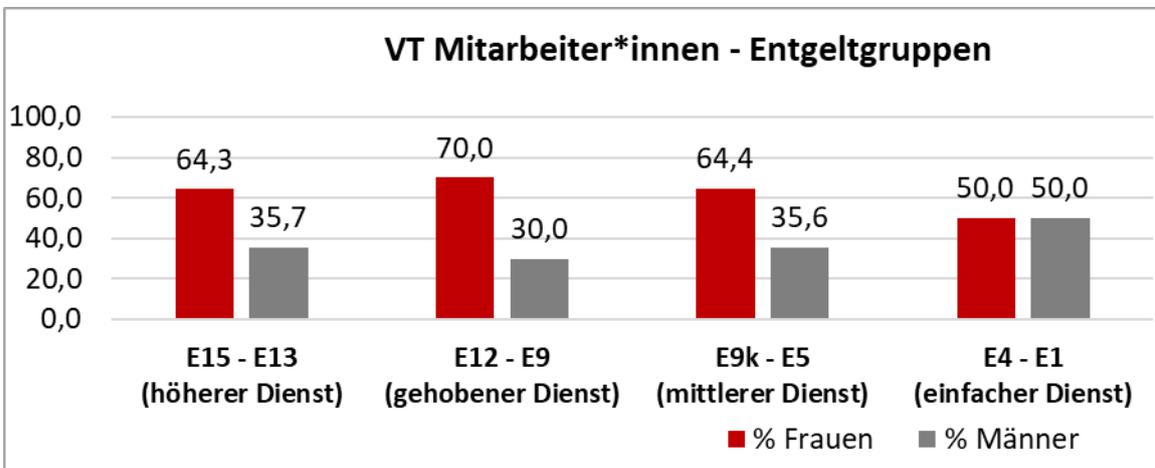


Graphik 4.2: Anteil der VT Mitarbeiter*innen befristet



Graphik 4.3: Anteil der VT Mitarbeiter*innen in Teilzeit

Graphik 4.4 zeigt die Anteile der VT Mitarbeiter*innen in den entsprechenden Entgeltgruppen im Jahr 2019.



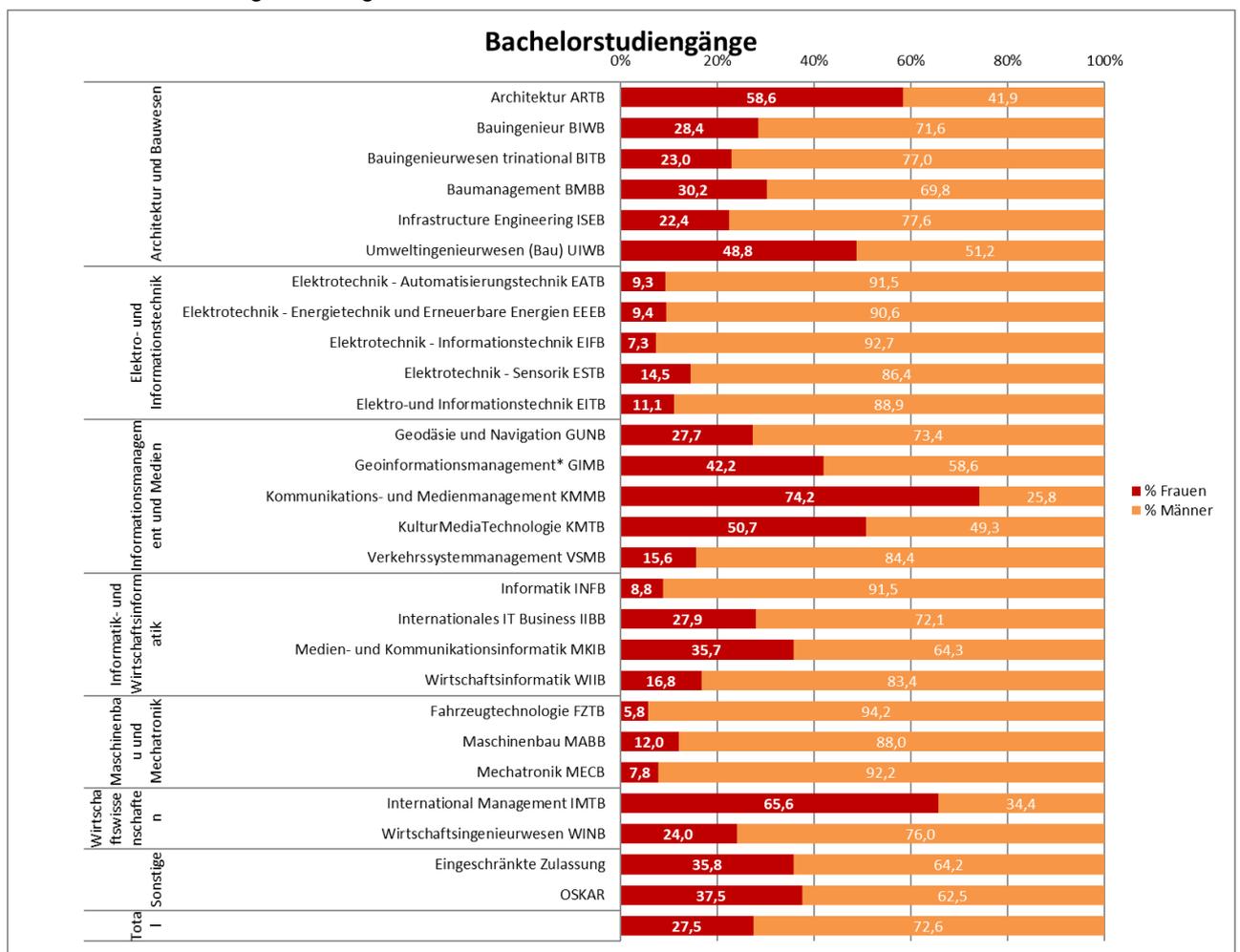
Graphik 4.4: Anteile der VT Mitarbeiter*innen in den Entgeltgruppen

5. Entwicklung der Zahl der Studentinnen

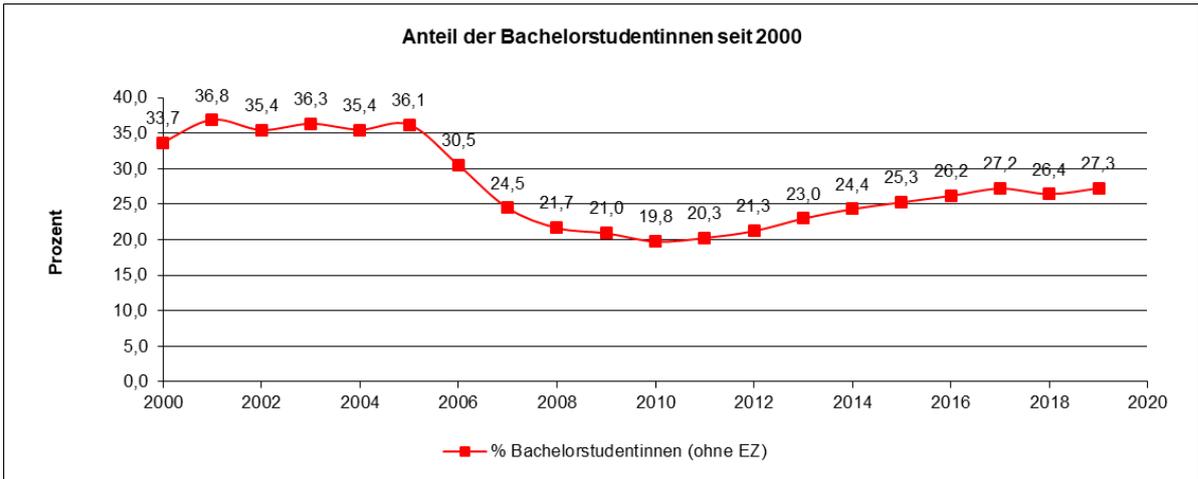
Am Ende des Berichtszeitraums waren insgesamt 7764 Studierende immatrikuliert. Der Anteil der Studentinnen an allen Studierenden lag im Berichtszeitraum im Durchschnitt über beide Semester bei 27,7 %. Dieser Anteil ist ohne Studierende aus dem Ausland mit eingeschränkter Zulassung (EZ). Gegenüber dem Vorjahr, in dem er bei 26,8 % lag, ist er um 0,9 %-Punkte gestiegen.

Grafik 5.1 zeigt für alle Bachelorstudiengänge die prozentualen Anteile von Studentinnen zum Ende des Sommersemesters 2019 (Stand: 31.08.2019)

In den Bachelorstudiengängen sind weiterhin Architektur, International Management, Kommunikation und Medienmanagement sowie KulturMediaTechnologie die von Frauen favorisierten Studiengänge. Auch Medien- und Kommunikationsinformatik und Baumanagement können erfreuliche Nachfrage verbuchen. 10 % und weniger Anteil haben nach wie vor Elektrotechnik - Informationstechnik, Fahrzeugtechnologie, Informatik und Mechatronik.

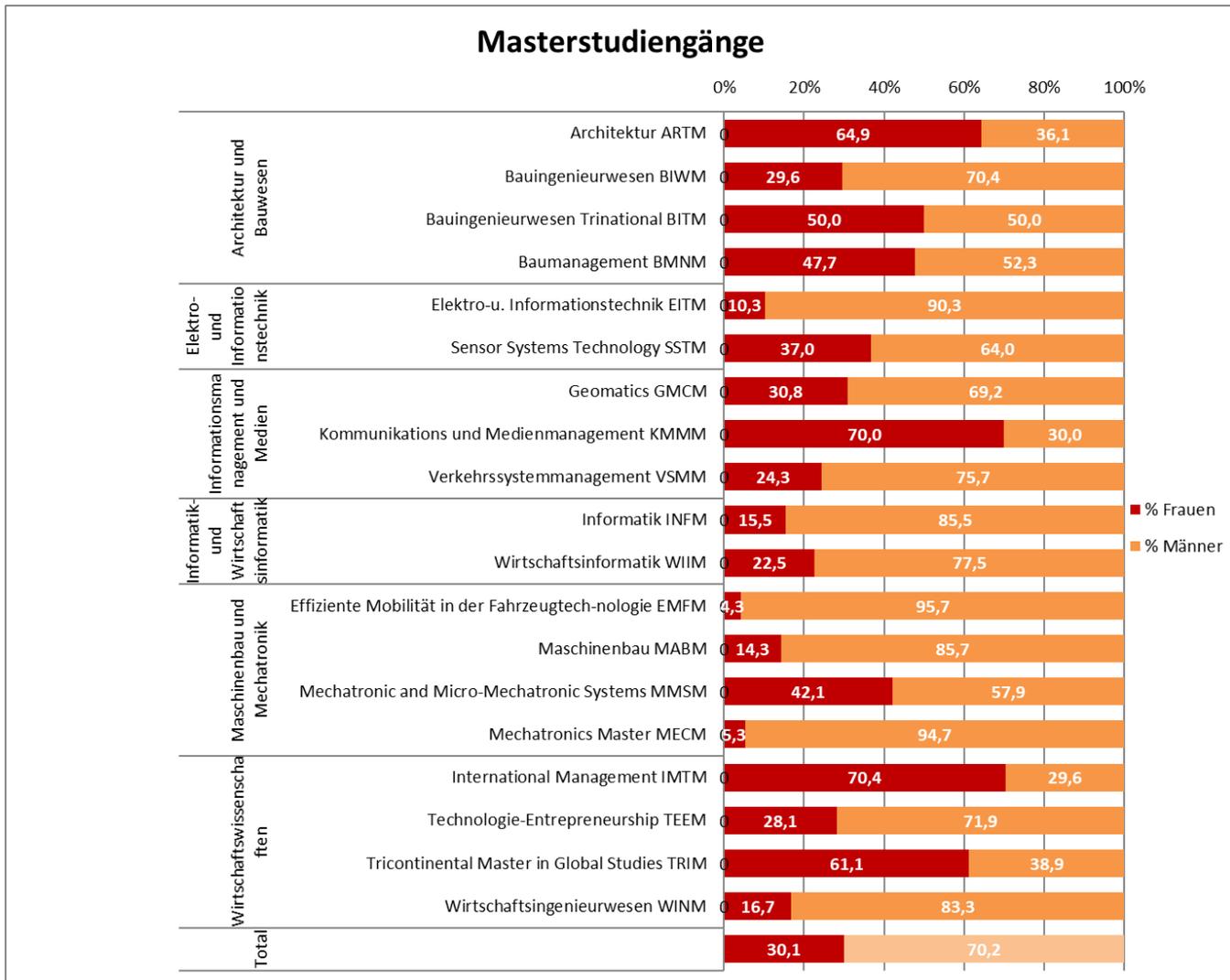


Grafik 5.1: Anteile der Studentinnen in den Bachelor-Studiengängen zum 31.8.2019



Grafik 5.2: Anteile der Bachelorstudentinnen seit 2000

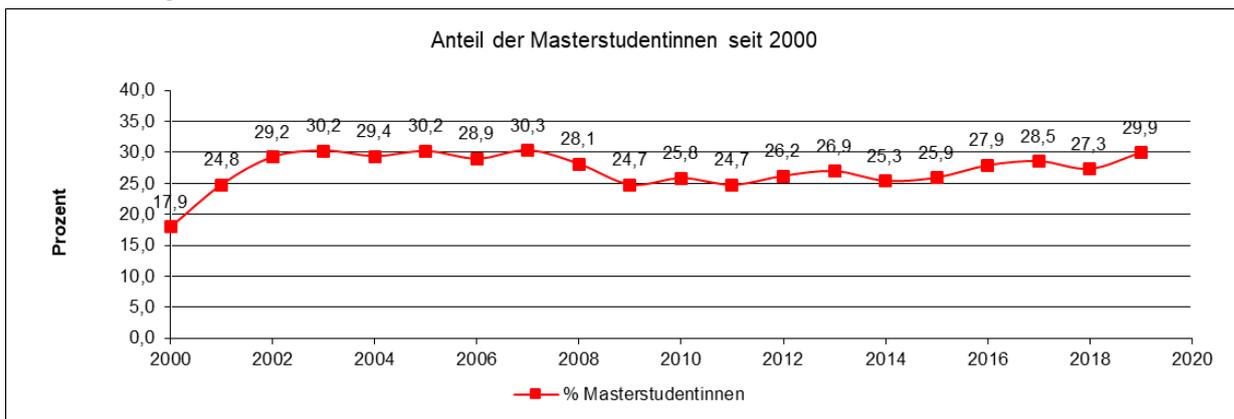
Grafik 5.3 zeigt für alle Masterstudiengänge die prozentualen Anteile der Studentinnen (Stand: 31.08.2019).



Grafik 5.3: Anteile der Studentinnen in den Masterstudiengängen zum 31.8.2019

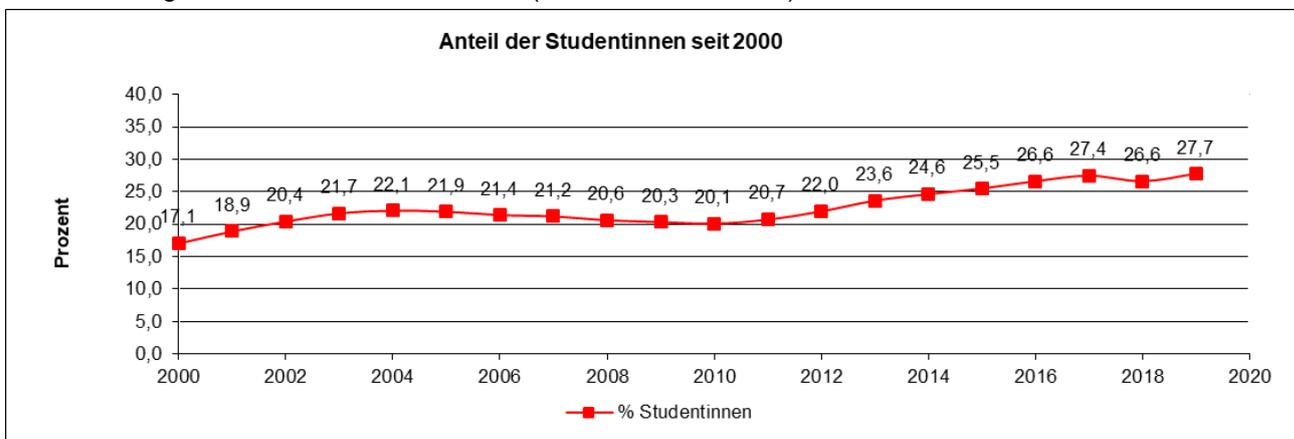
In den Masterstudiengängen liegt der Anteil der Studentinnen im Durchschnitt über das Jahr 2019 bei 29,9 %. Dies sind 2,6 % mehr als im Vorjahr. Auch hier bestätigt sich das hohe Interesse für Architektur, Internationales Management, Kommunikation und Medienmanagement, Baumanagement sowie für den neuen Tricontinental Master in Global Studies.

Grafik 5.4 zeigt den Anteil der Masterstudentinnen seit 2000.



Grafik 5.4: Anteile der Masterstudentinnen seit 2000

Grafik 5.5 zeigt den Anteil der Studentinnen (Bachelor und Master) seit 2000.



Graphik 5.5: Anteile der Studentinnen seit 2000

Gemäß dem Gleichstellungsplan soll bis zum Jahr 2021 ein Anteil von 35 % erreicht werden..

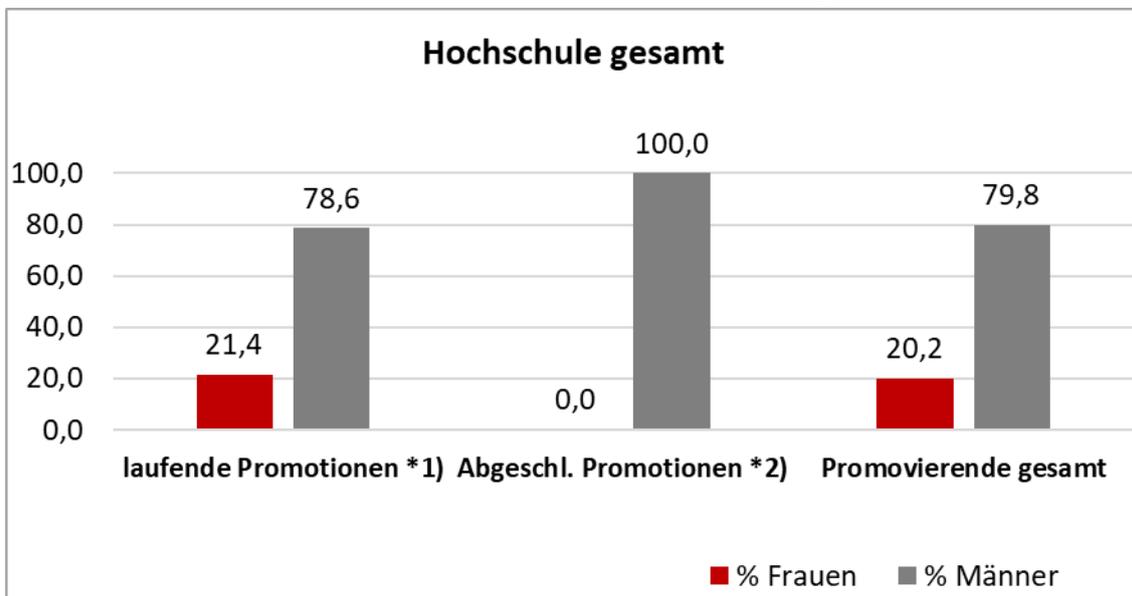
Die in Tabelle 5.1 erfassten Prozente zeigen die Verteilung der Studentinnenanteile auf die Fakultäten seit 2005.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
AB	32,5	31,5	30,2	28,2	29,1	28,7	31,0	31,9	33,3	35,1	35,5	36,6	37,5	35,6	37,3
EIT	8,0	7,8	7,7	7,4	8,2	7,3	8,5	8,2	9,1	9,1	10,7	11,6	11,9	12,7	13,1
IMM	28,5	29,2	29,0	31,8	29,8	28,1	28,5	38,4	40,4	43,0	44,7	46,7	48,9	47,1	47,4
IWI	16,5	15,7	14,9	12,8	11,6	11,4	10,8	10,5	12,9	14,1	14,0	15,8	16,4	17,8	18,5
MMT	6,0	4,9	4,8	5,0	5,6	6,0	5,7	4,9	5,3	6,0	6,6	7,6	8,3	8,8	9,9
W	43,5	43,4	45,4	45,7	45,3	45,8	42,7	44,4	45,2	44,8	45,3	45,5	45,1	41,4	41,4
Gesamt	21,9	21,4	20,6	20,6	20,3	20,1	20,7	22,0	23,6	24,6	25,5	26,6	27,4	26,6	27,7

Tabelle 5.1: Anteile der Studentinnen in den Fakultäten seit 2005

6. Promotionen

Die Hochschule möchte mit dem Ausbau der Forschung auch die Anzahl an Promotionen kontinuierlich steigern. Grafik 6.1 und Tabelle 6.1 zeigen den Anteil von Promovend*innen. Zwar wurden im Berichtszeitraum noch keine Promotionen von Frauen abgeschlossen, aber bereits 21,4 % der laufenden Verfahren werden von Promovendinnen durchgeführt.



. Graphik 6.1: Anteil Promovendinnen

Statusgruppe	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anzahl gesamt	% Frauen	% Männer
laufende Promotionen *1)	21	77	98	21,4	78,6
Abgeschl. Promotionen *2)	0	6	6	0,0	100,0
Promovierende gesamt	21	83	104	20,2	79,8

Tabelle 6.1: Anteil Frauen an Promotionen

*1) laufende Promotionsvorhaben Stichtag 31.08.2019

*2) abgeschlossenen Promotionen WS 2018/19 und SoSe 2019

7. Beteiligungen in Gremien und Leitungsfunktionen

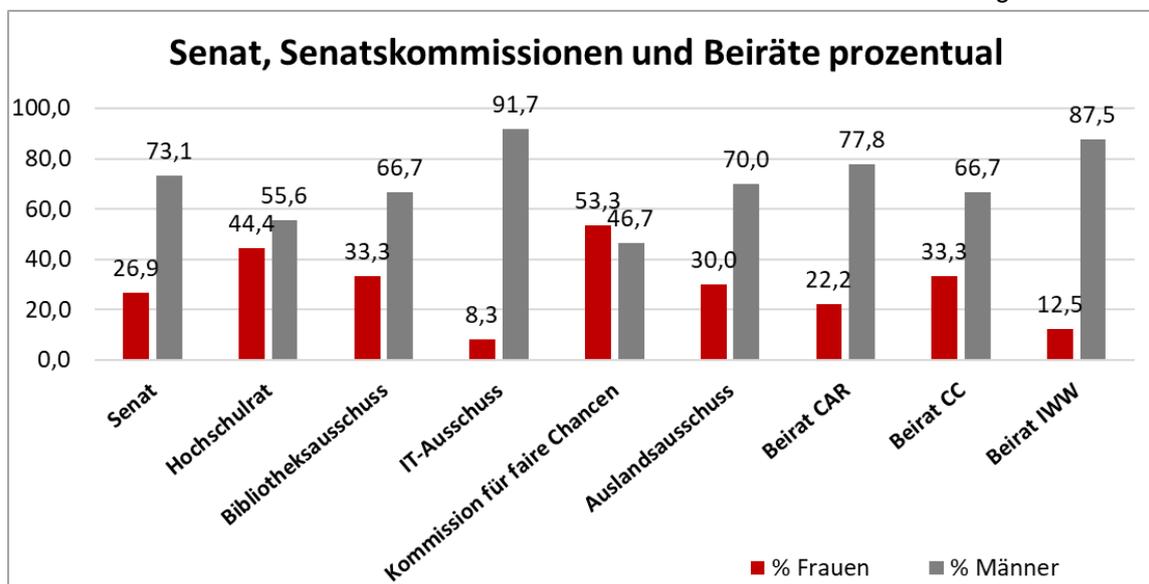
Laut Gleichstellungsplan 2017-2021 wird eine 30 %-Beteiligung von Frauen in allen Gremien und bei den Leitungsfunktionen angestrebt. In fast allen Bereichen besteht nach wie vor großer Handlungsbedarf, um dieses Ziel zu erreichen.

7.1. Beteiligung in Gremien

Tabelle 7.1 zeigt den Anteil von Frauen in Senatsausschüssen und Beiräten.

Senat, Senatskommissionen und Beiräte	Frauen	Männer	Total	% Frauen
Senat	7	19	26	26,9
Hochschulrat	4	5	9	44,4
Bibliotheksausschuss	3	6	9	33,3
IT-Ausschuss	1	11	12	8,3
Kommission für faire Chancen	8	7	15	53,3
Auslandsausschuss	6	14	20	30,0
Beirat CAR	4	14	18	22,2
Beirat CC	3	6	9	33,3
Beirat IWW	1	7	8	12,5

Tabelle 7.1: Anteile Frauen und Männer in Ausschüssen und Beiräten zum Stichtag 31.08.2019



Grafik 7.1: Anteile Frauen und Männer in Ausschüssen und Beiräten zum Stichtag 31.08.2019

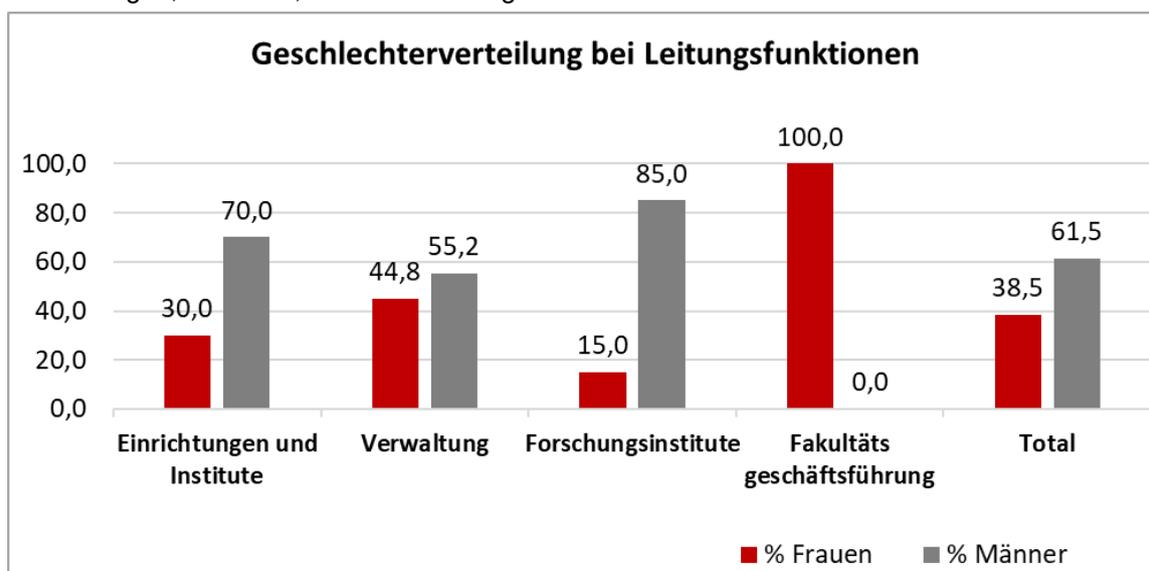
Tabelle 7.2 zeigt den Anteil von Frauen und Männern in Fakultätsräten zum Stichtag 31.08.2019.

	Frauen	Männer	Total	% Frauen
Fakultätsrat AB	4	11	15	26,7
Fakultätsrat EIT	5	42	47	10,6
Fakultätsrat IMM	5	11	16	31,3
Fakultätsrat IWI	9	38	47	19,1
Fakultätsrat MMT	5	47	52	9,6
Fakultätsrat W	7	9	16	43,8
Fakultätsräte gesamt	35	158	193	18,1

Tabelle 7.2: Frauen und Männer in Fakultätsräten

7.2. Leitungsfunktionen

Grafik 7.2 zeigt den Anteile von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen in Verwaltung, Einrichtungen, Instituten, Fakultäten und gesamt.



Grafik 7.2: Anteile Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.08.2019

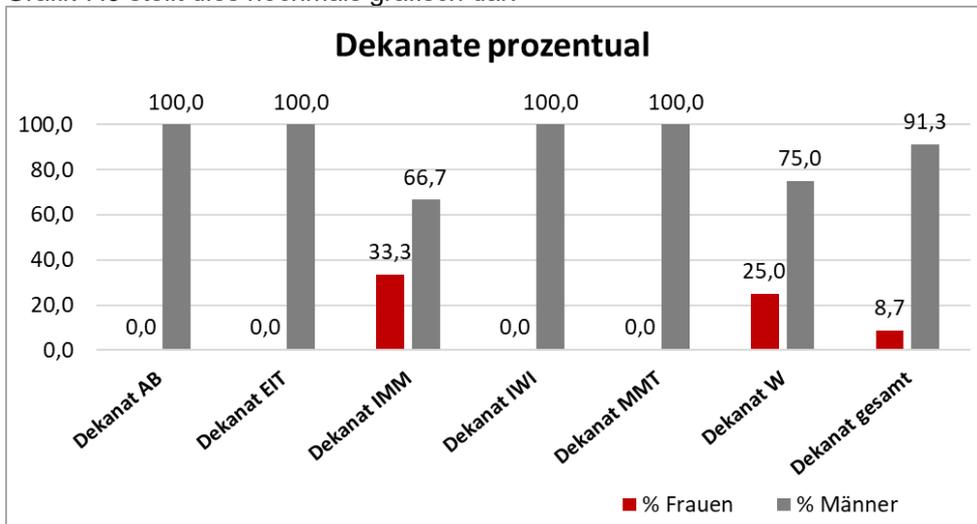
7.2.1. Dekanate

Tabelle 7.3 zeigt Anzahl und Verteilung von Frauen und Männern in den Dekanaten zum Stichtag 31.08.2019.

Dekanate	Frauen	Männer	Total	% Frauen
Dekanat AB	0	4	4	0,0
Dekanat EIT	0	4	4	0,0
Dekanat IMM	1	2	3	33,3
Dekanat IWI	0	4	4	0,0
Dekanat MMT	0	4	4	0,0
Dekanat W	1	3	4	25,0
Dekanat gesamt	2	21	23	8,7

Tabelle 7.3: Frauen und Männer in Dekanaten

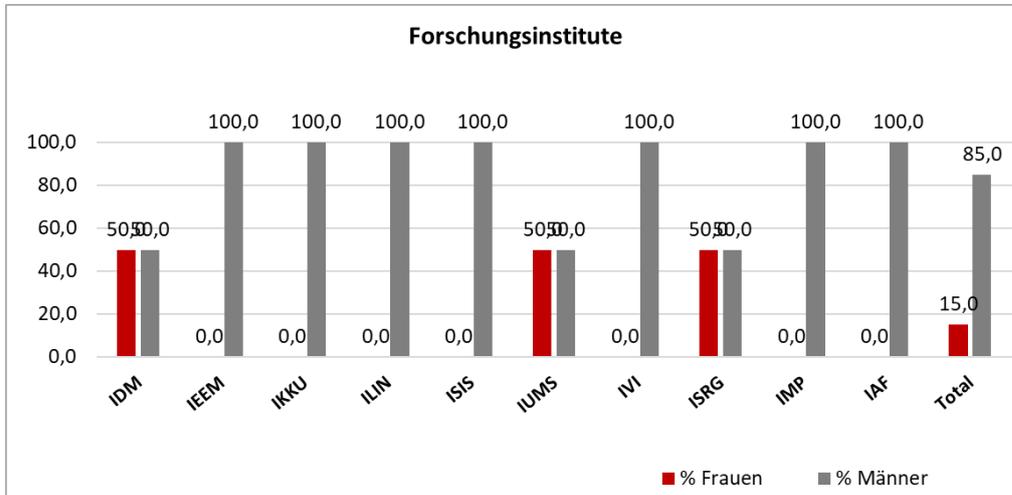
Grafik 7.3 stellt dies nochmals grafisch dar.



Grafik 7.3: Frauen und Männer in Dekanaten zum Stichtag 31.08.2019

7.2.2. Forschungsinstitute

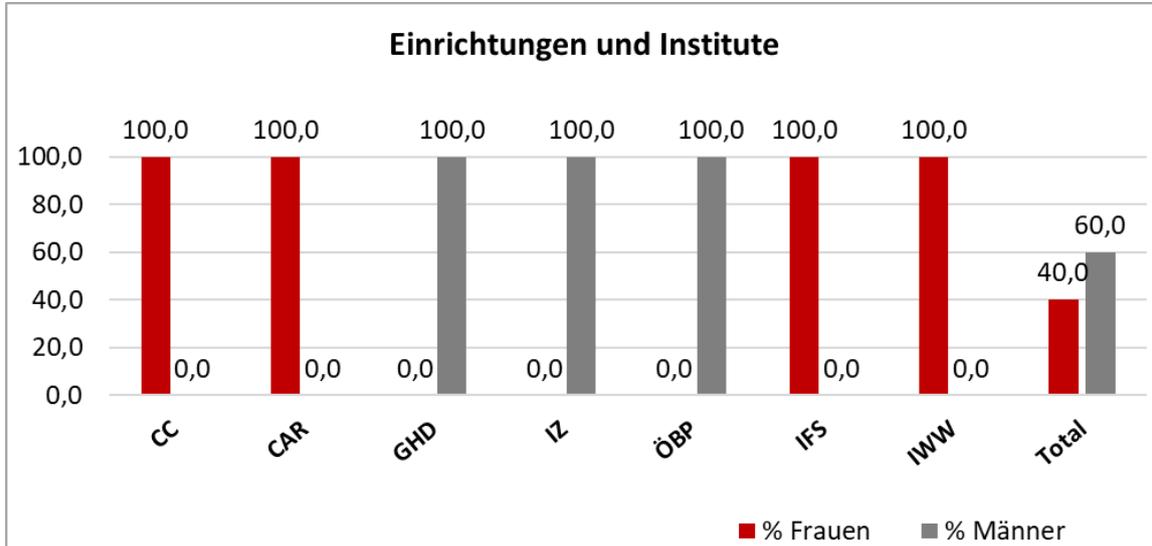
Grafik 7.4 stellt den Anteil der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen in Forschungsinstituten dar.



Grafik 7.4: Prozentuale Verteilung in Leitungsfunktionen von Forschungsinstituten

7.2.3. Einrichtungen und Institute

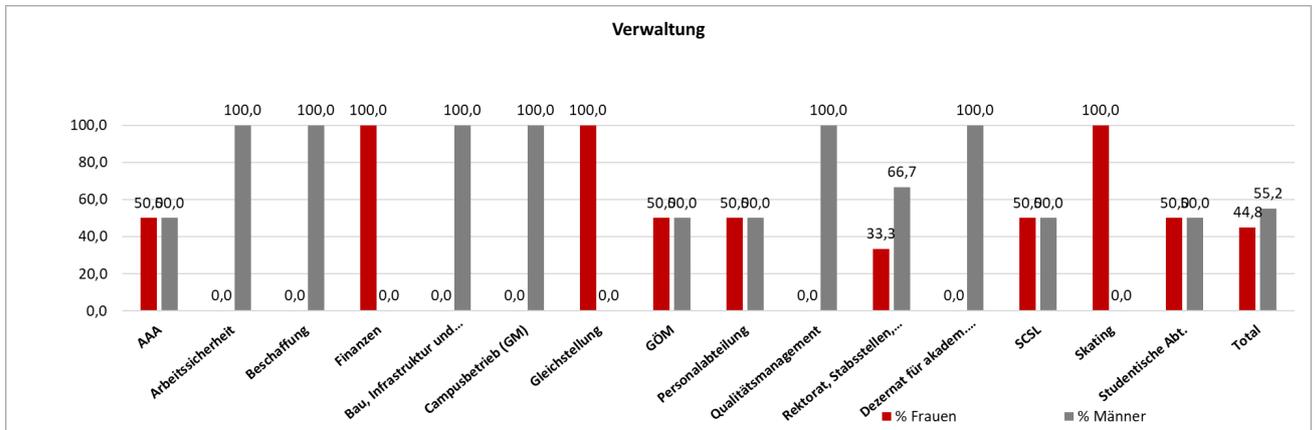
Grafik 7.5 stellt den Anteil der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen in Einrichtungen und Instituten dar.



Grafik 7.5: Prozentuale Verteilung in Leitungsfunktionen von Einrichtungen und Instituten

7.2.4. Verwaltung

Grafik 7.6 zeigt den Anteil der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen in der Verwaltung.



Grafik 7.6: Prozentuale Verteilung in Leitungsfunktionen in der Verwaltung

8. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

Eine Vielzahl von Aktivitäten und Projekten, die sich schon in den vergangenen Jahren etablieren konnten, wurden im Berichtszeitraum fortgesetzt. Neben den gesetzlich verankerten Maßnahmen, wie die Begleitung aller Berufungsverfahren und die monatlichen Berichte der Gleichstellungsbeauftragten im Senat, zählen dazu insbesondere Aktivitäten in folgenden Bereichen:

- Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat
- Professorinnentreffen
- Kommission für faire Chancen
- Centrum für Chancengleichheit
- Projekt „Traumberuf Professorin“
- Aktivitäten im MINT-Bereich
- Vereinbarkeit von Familie und Studium
- Stellenbesetzungen
- Beteiligung in Arbeitskreisen
- Angebote für Mitarbeiterinnen
- Besuch von Konferenzen
- Stipendien und Auszeichnungen
- Mathilde Planck Programm

8.1. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an allen Berufungsverfahren, an allen Kommissionssitzungen als stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission teil.

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an den Senatssitzungen teil und informierte dort mit dem in der Tagesordnung verankerten „Bericht der Gleichstellungsbeauftragten“ monatlich über Aktivitäten und Belange der Gleichstellung.

Als beratendes Mitglied nimmt die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats teil.

8.2. Professorinnentreffen

Regelmäßige Netzwerktreffen

Im Januar 2019 hat Frau Prof. Closs wieder ein Netzwerktreffen für Professorinnen an der Hochschule organisiert mit einem Impulsvorträgen zum Thema "Strategien entwickeln". Im Juli 2019 fand das Netzwerktreffen im Rahmen des Open House für das Centrum für Chancengleichheit statt. Die Beteiligung der Kolleginnen war sehr hoch und die Resonanz durchgängig sehr gut. Sehr positiv wirkt nachhaltig die Vernetzung durch das in 2017 und 2018 durchgeführte Gruppen-coaching für Professorinnen, an dem sich in 3 Runden ein Großteil der Professorinnen beteiligt hat.

8.3. Kommission für faire Chancen (KFC)

Im Berichtszeitraum hat sich die Kommission zwei Mal im Wintersemester 2018/2019 und zweimal im Sommersemester 2019 getroffen. Mitte Mai 2019 fand zusätzlich ein zweitägiger moderierter Strategie-Workshop statt. Im Rahmen des Workshops wurde das Konzept für das neue Centrum für Chancengleichheit entwickelt. Bei jedem Treffen werden wichtige Gleichstellungsthemen besprochen, Handlungsbedarf ermittelt und Aktivitäten geplant. Mehrere Mitglieder der Gleichstellungskommission unterstützen die Gleichstellung in Berufungsverfahren und bei der Begleitung von Stellenbesetzungen.

8.4. Centrum für Chancengleichheit (CfC)

Die Gleichstellung zusammen mit der Kommission für faire Chancen bilden zusammen das Centrum für Chancengleichheit (CfC), das im Juni 2018 neue Räumlichkeiten auf dem Campus bekommen hat. Anfang Juli 2019 wurde das CfC mit einer Open House Feier gebührend eröffnet.

8.5. CoMent Verbundprojekt Traumberuf Professorin

Das CoMenT-Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“ ist ein Mentoring-Programm für Frauen aus Wirtschaft und Verwaltung mit dem Ziel, mehr Professorinnen für Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg zu gewinnen. In drei Runden werden insgesamt 100 Tandems gebildet, jeweils aus einer Mentee und einer Professorin / einem Professor einer HAW. Die Mentees erhalten zusätzlich ein Qualifizierungsprogramm und die Möglichkeit zu regelmäßigem Erfahrungsaustausch. Durch das Projekt findet eine Vernetzung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft statt, die es erleichtert, bei zukünftigen Berufungsverfahren und Forschungsvorhaben gezielt Frauen zu erreichen.

Die sieben Projektpartner des Verbundprojekts sind die Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft, die Hochschule der Medien Stuttgart, die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen, die Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg, die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg sowie die Hochschulen Mannheim und Konstanz.

Das Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“ wird für vier Jahre vom Europäischen Sozialfonds und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert.

Im Wintersemester 2018/19 hat die zweite Runde des Mentoring-Programms mit 36 Tandems gestartet. Alle Qualifizierungsmaßnahmen und Veranstaltungen wurden erfolgreich durchgeführt.

8.6. Aktivitäten im MINT-Bereichen

Zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in MINT-Bereichen widmeten sich die Gleichstellungsbeauftragten in besonderem Maße der Fortsetzung verschiedener Projekte in den Bereichen Vernetzung. Frau Prof. Closs ist im Tagungsbeirat des Ada Lovelace Festivals in Berlin.

8.7. Vereinbarkeit von Familie und Studium

Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligten sich im Rahmen der Mitgliedschaft der HsKA im Karlsruher Bündnis für Familie an der Initiative „Kind & Campus“ und nahmen an den Sitzungen der Projektgruppe „Studieren mit Familienverantwortung“ (i.e. Kinderbetreuung, aber auch Pflege von Angehörigen) teil. Von der Projektgruppe wird ein Online-Ratgeber "Studieren mit Kind" auf der Internetseite des Studierendenwerkes zur Verfügung gestellt.

Im WS 2018/19 wurde eine Kampagne gestartet, die studierende Eltern sichtbar machen und zeigen soll, wie sich Kinderbetreuung und Studium vereinbaren lassen. Ziel ist es, die Hochschulen vermehrt für die Belange studierender Eltern zu sensibilisieren. Darüber hinaus werden studierende Eltern auf die Angebote und Beratungsmöglichkeiten an den Hochschulen aufmerksam gemacht. Um die Vernetzung untereinander zu fördern, organisiert die Projektgruppe seit dem Sommersemester 2019 jedes Semester ein hochschulübergreifendes Treffen studierender Eltern.

Die Gleichstellungsbeauftragten bieten darüber hinaus individuelle Beratungsgespräche für studierende Eltern an der HsKA an. Themenschwerpunkte sind hier Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Beantragung von Urlaubssemestern aufgrund von Elternzeit.

8.8. Stellenbesetzungen

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitete 8 Stellenausschreibungen (3 im Bereich der akad. Mitarbeiter*innen und 5 im Bereich VT Mitarbeiter*innen) für die Besetzung von Leitungsfunktionen und von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterbesetzt sind.

8.9. Beteiligung in Arbeitskreisen

Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich in den Arbeitskreisen Gesunde Hochschule und im Beirat Customer Relationship Management (CRM).

8.10. Angebote für Mitarbeiterinnen

Selbstbehauptungskurse

Von der Gleichstellung wurden im Berichtszeitraum 4 Selbstbehauptungskurse angeboten, einer mit einem externen Referenten für alle Hochschulangehörige und Studierende und zwei mehrwöchige mit einer internen Referentin. Dabei war ein mehrwöchiger Workshop für alle Hochschulangehörige und Studierende und einer für Studentinnen und weibliche Hochschulangehörige.

Netzwerktag für Mitarbeiterinnen

Außer den Selbstbehauptungskursen wurde von der Gleichstellung ein sehr schnell ausgebuchter und ausgesprochen erfolgreicher Netzwerktag für Mitarbeiterinnen mit einer externen Referentin konzipiert und durchgeführt. Alle Teilnehmerinnen bewerteten den Tag als äußerst positiv und gewinnbringend. Die positive Resonanz auf den Kurs veranlasste die Hochschule für alle Hochschulangehörigen weitere Netzwerktage anzubieten, um das Miteinander zu stärken.

8.11. Besuch von Konferenzen

LaKoF

Frau Prof. Closs nahm an den beiden Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum teil und hat dort jeweils über das Projekt Traumberuf Professorin vorgetragen.

Bundeskonzferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Frau Gabler nahm als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte an der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten teil, die von 16.-18. September 2018 unter dem Motto „Verfassungsauftrag Gleichstellung“ im ZKM und in der Messe Karlsruhe stattfand. Die Konferenz wurde durch Beiträge von Oberbürgermeister der Stadt Karlsruhe, Dr. Frank Mentrup, der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Franziska Giffey und der Staatssekretärin im Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg, Bärbel Milich eröffnet. Die Impulsrede zum Thema „Gleichberechtigung und Gleichstellung als Verfassungsauftrag“ hielt Dr. Yvonne Ott, Richterin am Bundesverfassungsgericht. In vielen Workshops wurde dieses Thema mit interessanten Referentinnen und Referenten weiter vertieft. Die Konferenz bot eine gute Gelegenheit für den Austausch der bundesweiten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Prof. Haußmann nahm als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte im Juni 2019 an der BuKof-Jahrestagung (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) teil, die das Motto „Gleichstellung in Lehre und Forschung“ an Fachhochschulen hatte.

8.12. Stipendien und Auszeichnungen

Stipendien

Mit 78 Stipendien wurden 86 Studierende gefördert, davon 30 weibliche und 58 männliche. Es gab 125 männliche und 73 weibliche Bewerber*innen.

Vergabe des Frauenförderpreises an die beste Absolventin

Im Rahmen der Akademischen Jahresfeier 2019 wurde der Frauenförderpreis für die beste Absolventin, gestiftet von der Hochschule Karlsruhe, durch die Gleichstellungsbeauftragte überreicht.

Vergabe des Gleichstellungspreises

Im Rahmen der akademischen Jahresfeier wurde der Gleichstellungspreis an drei Mitglieder der Hochschule vergeben, die sich für die Gleichstellung engagieren.

8.13. Mathilde-Planck-Programm

Insgesamt 10 weibliche Lehrbeauftragte wurden im Berichtszeitraum in das Mathilde-Planck-Programm aufgenommen.