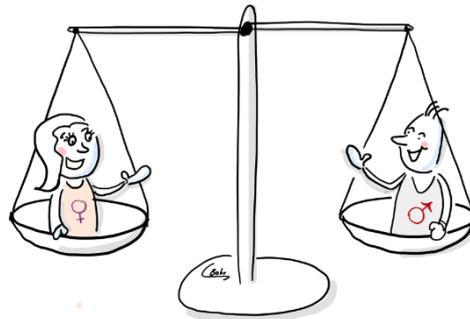


Jahresbericht Gleichstellung



für den Berichtszeitraum*
Wintersemester 22/23 & Sommersemester 23
sowie
Wintersemester 23/24 & Sommersemester 24

**aufgrund des Cyberangriffs im Herbst 2023 fassen wir zwei Berichtszeiträume zusammen*

Hochschule Karlsruhe

Gleichstellung – Centrum für Chancengleichheit

Bearbeitet von:

Prof. Dr. rer. pol. Katrin Haußmann, StB, Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr.-Ing. Carolin Bahr, stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Dipl.-Ing. (FH) Miriam Geppert, stellv. Gleichstellungsbeauftragte und Chancengleichheitsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Akteur*innen	4
2. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	5
2.1. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium	5
2.2. Gewinnung von Frauen aus der Wirtschaft für den Beruf der Professorin.....	10
2.3. Senatskommission für faire Chancen (KfC).....	11
2.4. Centrum für Chancengleichheit (CfC).....	13
2.5. Berichtswesen.....	14
2.6. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat, Findungskommissionen.....	14
2.7. Stellenbesetzungen.....	14
2.8. Engagement in Verbänden und Beteiligung an Arbeitskreisen	14
2.9. Angebote für Hochschulangehörige	15
2.9.1. Für Professorinnen	15
2.9.2. Für Mitarbeiterinnen und Studentinnen	15
2.10. Besuch von Konferenzen, Fortbildungen und Informationsveranstaltungen	18
2.11. Stipendien und Auszeichnungen	18
2.12. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL).....	19
3. Statusgruppen an der Hochschule	20
4. Entwicklung Anzahl der Professorinnen	21
4.1. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten	21
4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen	22
5. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen	25
6. Entwicklung der Zahl der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik	28
7. Entwicklung der Zahl der Studentinnen	31
7.1. Promotionen.....	37
8. Beteiligungen in Gremien und Leitungsfunktionen	38
8.1. Beteiligung auf der Führungsebene und in Gremien	38
8.2. Leitungsfunktionen und Statusgruppen	41
8.2.1. Leitungsfunktionen Einrichtungen, Verwaltung, Forschungsinstitute	41
8.2.2. Vergleich mit Zielen im Gleichstellungsplan	41
9. Kontaktdaten	43
10. Unterschriften	44

1. Zielsetzung und Akteur*innen

Das Landeshochschulgesetz gibt den Hochschulen auf, bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Die Hochschulen sollen bestehende Nachteile beseitigen und aktiv den Frauenanteil in allen Fächern und auf allen Ebenen erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zudem sollen sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (§ 4 LHG Baden-Württemberg).

Der Gleichstellung der Hochschule kommt die Aufgabe zu, die Hochschulleitung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern zu unterstützen. Sie ist für alle Frauen im wissenschaftlichen Bereich zuständig (Studentinnen, akad. Mitarbeiterinnen, Professorinnen). Für die HKA findet zudem das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) Anwendung. Seit Sommersemester 2015 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte auch die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit wahr (gem. § 13 Grundordnung der HKA). Sie hat zwei Stellvertreterinnen. Dabei soll eine der beiden Stellvertreterinnen aus dem Bereich der Akademischen oder VT-Mitarbeiterinnen kommen, die als Ansprechpartnerin für das nicht-wissenschaftliche Personal fungiert.

Für den Berichtszeitraum sind Prof. Dr. Katrin Haußmann als Gleichstellungsbeauftragte und Prof. Dr. Carolin Bahr sowie Helga Gabler (bis WS 22/23) und Miriam Geppert (ab SoSe 23) als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Helga Gabler bzw. Miriam Geppert nehmen schwerpunktmäßig die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit wahr und fungieren als Ansprechpartnerin für das nicht-wissenschaftliche Personal.

Susan Kaufmann unterstützt als Referentin, Nicole Fraunhoffer im Sekretariat die Arbeit des Gleichstellungsteams.

Kommission für faire Chancen (KfC) - Gleichstellungskommission

Die Senatskommission 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 Ansprechpersonen, 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 jedoch einmal im Semester. Die Zusammensetzung der Kommission ist in Kap. 2.3. aufgeführt.

2. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

Neben den gesetzlich verankerten Maßnahmen (insbes. die Begleitung aller Berufungsverfahren) wurden auch eine Vielzahl von Aktivitäten und Projekten, die sich schon in den vergangenen Jahren etablieren konnten, im Berichtszeitraum fortgesetzt.

Neu im Berichtszeitraum dazugekommen sind:

- Bau einer MINI-MINT-BOX made@HKA im Rahmen eines Studienprojekts mit dem Master-Studiengang Architektur. Hiermit wird die familienfreundliche Infrastruktur der HKA weiter ausgebaut und Studierende aktiv ins Campusleben eingebunden (s. Kapitel 2.1).
- Start der Akquise von finanziellen Mitteln zur Unterstützung von studierenden Eltern an der Hochschule Karlsruhe durch das Sissi Closs Stipendium „Faire Chance“. Seit WiSe 21/22 werden mit dem landesweit einmaligen Stipendium studierende Eltern an der HKA gefördert. Die derzeitigen Gelder reichen nur noch bis 2025 und eine darüber hinaus reichende Förderung der speziellen Stipendien für studierende Eltern wird angestrebt (s. Kapitel 2.1).
- Für MINT Studentinnen wurde im WiSe 23/24 in Kooperation mit Femtec und den Partnerhochschulen der HochschulAllianz HAWtech und der TH Deggendorf erstmalig ein modulares Entwicklungs- und Vernetzungsprogramm geschaffen - „Career-Building Elements“ (s. Kapitel 2.9.2).
- In Kooperation mit gefma wurde im WiSe 23/24 das Frauennetzwerk „gefma-women“ initiiert. Über das Netzwerk können Frauen für Lehraufträge und für eine Professur geworben werden und Studentinnen haben die Möglichkeit an vielfältigen Veranstaltungen zur Karriereförderung teilzunehmen (s. Kapitel 2.9.2.).

2.1. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium

Nutzung der Kids-Box

Seit WiSe 21/22 verfügt die HKA über eine Kids-Box. Es handelt sich hier um eine mobile Box (120 x 105 x 66 cm) auf Rollen, die Spielsachen für Babys und Kinder bis ins Grundschulalter enthält sowie eine Schlaf- und Wickelmöglichkeiten bietet. Diese mobile Lösung ist kompakt und flexibel und wird semesterweise an die Fakultäten verliehen, die Bedarf anmelden. Die Kids-Box verbessert als mobiles Kinderzimmer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium erheblich und ist an der HKA nicht mehr wegzudenken. Im Berichtszeitraum wurde sie von Mitarbeitenden der Fakultät IWI intensiv genutzt.

Verein „Familie in der Hochschule“

Zur Förderung und Stärkung der Familienorientierung der HKA ist die Hochschule im WiSe 2020/2021 dem Verein „Familie in der Hochschule“ beigetreten. In der Initiative sind 134 Hochschulen, hochschulnahe Institutionen und Forschungseinrichtungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz aktiv. Durch die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ gehen alle Mitglieder die Selbstverpflichtung ein, Familienorientierung auf hohem Niveau anzustreben und zu leben.

Im WiSe 2021/2022 wurde die AG "Technische Hochschulen", an deren halbjährlichen Treffen die Gleichstellungsbeauftragte teilnimmt, initiiert.

Die Jahrestagung 2023 wurde Ende Februar von der Hochschule Neu-Ulm ausgerichtet. In der AG „Technische Hochschulen“ wurden beim Arbeitstreffen Lösungsansätze zum Thema „Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben“ erörtert. Die Jahrestagung 2024 fand im Mai unter dem Motto „Care in or caring universities“ an der Uni Göttingen statt. Am Jahrestreffen inkl. Arbeitstreffen der technischen Hochschulen war die HKA durch KFC-Mitglied Tobias Ott vertreten. Eine enge Kooperation und ein Austausch der Mitgliedsinstitutionen auf Augenhöhe werden durch vielfältige Formen der Zusammenarbeit angeregt. Die Mitglieder des Vereins nehmen zweimal im Jahr an Veranstaltungen – an den online Arbeitstreffen und Jahrestagungen in Präsenz – teil.

Sissi Closs Stipendium Faire Chance an der Hochschule Karlsruhe

Frau Prof. Sissi Closs setzt sich seit vielen Jahren für die Gleichstellung an der HKA ein und hat im WS 21/22 ein landesweit einmaliges Stipendium ins Leben gerufen, um Studierende mit Kind zu entlasten. Sie finanziert über den Verbund der Stifter fünf Jahre lang vier Stipendien für Studierende mit Kind an der HKA (Gesamtstiftungssumme: 20.400 €).

Seit Oktober 2021 kann die HKA so jährlich vier Studierenden mit Kind eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 1020 € jährlich anbieten, um diese bei ihrer Doppelbelastung von Studium und Familie zu unterstützen.

Für die dritte Förderrunde haben sich 14 Studierende mit Kind (5 Mütter, 9 Väter) auf das Stipendium Faire Chance beworben. Die vierte Runde des Stipendiums wurde im Juli 2024 ausgeschrieben. Es haben sich 10 Studierende mit Kind (4 Mütter, 6 Väter) beworben.

Die Vielzahl der Bewerbungen hat sichtbar gemacht, wie wichtig und notwendig diese Förderung und wie groß der Bedarf ist. Da nur noch eine Förderrunde ausfinanziert sind, wurden jetzt Akquise-Maßnahmen ergriffen, um auch über 2025 hinaus das Stipendium verleihen zu können. Zustiftungen sind herzlich willkommen.



Abbildung 2-1: Akademische Jahresfeier 2024, Preisträger*innen des Sissi-Closs-Stipendiums

Die Förderzusage bekamen die glücklichen Stipendiatinnen und Stipendiaten in feierlichem Rahmen der akademischen Jahresfeier durch Frau Sissi Closs zusammen mit Vertreterinnen der Gleichstellung und Vertretern aus dem Verbund der Stifter überreicht.

Eltern-Kind-Raum

Zur Stärkung der Familienfreundlichkeit sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie wurden gemeinsam mit dem Prorektor Bau, Prof. Robert Pawlowski, ein Eltern-Kind-Raum geschaffen. Die im Vorjahr beim Verbund der Stifter beantragten finanziellen Mittel wurden genehmigt, so dass der Raum mit Wickeltisch & Co. ausgestattet und schön gestaltet werden konnte. Elementare Möbelstücke zur Einrichtung des Eltern-Kind-Raumes wie z. B. eine hochwertige Sitzgruppe mit Sofa, Sessel und Tisch wurde von unserem Hochschulratsmitglied Corona Feederle mit Ihrem Unternehmen feco-feederle GmbH gespendet (s. Abbildung 2-2).

Im Januar 2023 wurde der Raum B 107a gemeinsam mit der Hochschulleitung und ca. 50 Interessierten auch von anderen Karlsruher Hochschulen und der örtlichen Presse feierlich als Eltern-Kind-Raum eingeweiht. Es handelt sich hier um einen hellen, großzügigen Raum mit Waschbecken, der für die geplante Nutzung bestens geeignet ist.



Abbildung 2-2: Eltern-Kind-Raum B 107a

Der Raum steht allen Studierenden, Mitarbeitenden sowie Professoren und Professorinnen mit Kind(ern) zur Verfügung und kann zum Arbeiten und Lernen mit Kind, Stillen und Wickeln genutzt werden.

Der Raum kann nach der Beantragung der Transponder-Freischaltung bei der Gleichstellung und Unterschreiben der Nutzungsordnung jederzeit spontan genutzt werden. Er ist ausgestattet mit:

- zwei vollwertigen Arbeitsplätzen – WLAN, Telefon (0721 / 925-1197)
- großzügiger Spielecke
- hochwertigen Spielsachen
- einem gemütlichen Sofa
- einem Wickeltisch
- einem Waschbecken
- einem Kinderbett
- viel Platz zum Spielen

Die über 50 Freischaltungen für den Zugang zum Eltern-Kind-Raum (Stand Juli 2024) zeigen, dass der Raum von den Hochschulangehörigen sehr gut angenommen wird.

Familienfreundliche Campusentwicklung

Die Entwicklung der HKA zur familienfreundlichen Hochschule soll sich langfristig in der Campusentwicklung widerspiegeln. Ruheräume für Schwangere, Wickeltische und weitere facilitäre Unterstützungsangebote für Mitarbeitende und Studierende mit Kindern sollen an der Hochschule weiter ausgebaut werden, damit auch die Anforderungen des Mutterschutzgesetzes an die Hochschule erfüllt werden können.

MINI-MINT-BOX made@HKA

Zum weiteren Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur und zur aktiven Einbindung der Studierenden der HKA wurde im SoSe 23 in Kooperation mit dem Studiengang Architektur in der Architekturwerkstatt die MINI-MINT-BOX_made@HKA gebaut. Sie soll den potenziellen Nachwuchs frühzeitig für MINT-Themen begeistern und wird daher mit MINT affinen Spielsachen, wie z. B. Lupengläsern und Magneten ausgestattet.

Zur Realisierung der MINI-MINT-BOX wurden die Materialkosten sowie die Ausstattung beim Verbund der Stifter beantragt, die im Berichtszeitraum genehmigt wurden. Die Beschaffung der Spielsachen erfolgte im SoSe 2024, so dass die Box zum Start des kommenden Wintersemesters genutzt werden kann.

Hochschul-Kita in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule

Um die Attraktivität der HKA als Arbeitgeberin auch weiterhin zu erhalten, wird die Bedeutung von Kinderbetreuungsangeboten für Mitarbeitende erkannt. In Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule gibt es Bestrebungen eine hochschuleigene Kita mit externem Betreiber zu schaffen. Hierzu gab es erste Gespräche mit einem potentiellen Kita-Träger sowie mit dem Amt für Vermögen und Bau. Die PH wird im Herbst 2024 eine Befragung der Mitarbeitenden und Studierenden der beiden Hochschulen durchführen, um Aussagen über die notwendige Gruppenanzahl treffen zu können.

Familien-Services über voiiio

Seit dem WiSe 2020/2021 bietet die Hochschule Karlsruhe – als Vorreiter an den Hochschulen in Baden-Württemberg – allen Hochschulangehörigen, d. h. Studierenden, Mitarbeitenden in Lehre, Forschung und Verwaltung, einen virtuellen Familien-Service über unseren Partner voiiio an. Das Angebot von voiiio ist für alle Hochschulangehörigen kostenlos.

Der Zugang erfolgt, indem man sich mit seiner Hochschul-E-Mailadresse bei www.voiiio.app anmeldet. Danach hat man Zugriff auf eine Vielzahl von Kursen und Events für die ganze Familie.

The image shows a screenshot of the voiiio app interface. On the left, there is a sidebar with the voiiio logo and the text 'Beruf und Privatleben ganzheitlich unterstützt'. Below this, it says 'Schulkinder & Jugendliche' and lists benefits for members. A red button says 'JETZT ANMELDEN UNTER: www.hs-karlsruhe.voiiio.family' with the code 'hs2020'. Contact information is provided at the bottom left. The main area is titled 'Beispiele aus dem voiiio-Katalog' and features a grid of nine service cards, each with a photo and a title: 'Ferienbetreuung', 'Schule und Schulstress', 'Nachhilfe und Lernförderung', 'Persönlichkeitsentwicklung', 'Kurse und Wissen', 'Virtuelle Kinderbetreuung', 'Erziehung', 'Für Eltern', and 'Veranstaltungen und Ausflüge'.

Abbildung 2-3: Übersicht des voiiio-Katalogs

Das Angebot reicht von Vormittagsbetreuung und Yoga für die Kleinen, Lernförderung für verschiedene Fächer & Altersstufen bis hin zu Programmieren Lernen für Teens. Beliebt sind auch die wechselnden Events für die ganze Familie; z. B. TTKG - ein virtuelles Livetheater, die Magie von Harry Potter, das Baby 1x1 für werdenden Eltern sowie Offline-Angebote wie Tickets für den Karlsruher Zoo.

Initiative „Kind & Campus“

Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligten sich im Rahmen der Mitgliedschaft der HKA im Karlsruher Bündnis für Familie an der Initiative „Kind & Campus“ und nahmen an diversen Online-Sitzungen der Projektgruppe „Studieren mit Familienverantwortung“ teil.

Von der Projektgruppe wird ein Online-Ratgeber "Studieren mit Kind" auf der Internetseite des Studierendenwerkes zur Verfügung gestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten bieten darüber hinaus individuelle Beratungsgespräche für studierende Eltern an der HKA an. Themenschwerpunkte sind hier Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Beantragung von Urlaubssemestern aufgrund von Elternzeit.

Im Berichtszeitraum WiSe 22/23 & SoSe 23 haben drei Online-Kampagnentreffen stattgefunden, bei denen sich alle Beteiligten intern austauschten. Darüber hinaus wurden auch Kind & Campus Aktionen durchgeführt, wie z. B. ein Erste-Hilfe-Kurs für studierende Eltern. Hierzu gab es einen Impulsvortrag eines Rettungssanitäters zu möglichen Schrecksituationen, wie Atemstillstand, Verbrennungen, Unterkühlung usw. Die Teilnehmenden lernten wichtige Erste-Hilfe-Maßnahmen für Säuglinge und Kleinkinder kennen und hatten nach dem Vortrag die Möglichkeit Fragen zu stellen.

Im Berichtszeitraum WiSe 23/24 & SoSe 24 haben zwei Kampagnentreffen stattgefunden. Zusätzlich fand ein Kind & Campus-Treffen in der Mensa am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) statt. Die Treffen sind eine gewinnbringende Plattform für den Austausch zwischen studierenden Eltern, den Karlsruher Hochschulen und dem Studierendenwerk. Zu der Veranstaltung hatten sich zehn studierende Eltern angemeldet. Die Teilnehmenden äußerten sich positiv über das Engagement der Organisatorinnen. Wertvolle Rückmeldungen bezogen sich auch auf die Angebote zukünftiger Treffen. Es wurde die Wiederholung eines Erste-Hilfe-Kurses, speziell für Eltern mit Kindern, angeregt.

2.2. Gewinnung von Frauen aus der Wirtschaft für den Beruf der Professorin

Informationsabende der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Die Vereinigung der Gleichstellungsbeauftragten in Baden-Württemberg (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW in Baden-Württemberg, LaKof) bietet Informationsabende zum Thema „Auf dem Weg zur Professur“ für interessierte Frauen aus der Wirtschaft an (siehe unter www.info-lakof.de). Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin beraten bei jedem Treffen zahlreiche Interessentinnen und beantworten Fragen zum Bewerbungsverfahren und zum Beruf der Professorin.

Verbundprojekt Traumberuf Professorin Plus

Alle Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) und die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) schließen sich unter dem Dach der LaKof zusammen, um mit einem Mentoring- und Qualifizierungsprogramm mehr talentierte Frauen für Lehre und Forschung an Hochschulen zu begeistern. Das breit aufgestellte Verbundprojekt „Traumberuf Professorin Plus“ wurde Mitte 2023 ins Leben gerufen und knüpft an den großen Erfolg des Vorgängerprojekts „Traumberuf Professorin“ (2017-2023) an. Es handelt sich um 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 (www.traumberuf-professorin.de). „Traumberuf Professorin Plus“ wird für fünf Jahre mit 40 %, rund 465.000 Euro, vom

Europäischen Sozialfonds (ESF Plus) und mit 30 %, rund 350.000 Euro, vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) gefördert.

Hauptbestandteil des Programms ist die Bildung von Tandems - jeweils aus einer Mentee und einer Professorin/einem Professor. 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.

Jede Mentoring-Runde läuft ein Jahr; die erste Runde startete im Januar 2024. Aus 124 Bewerberinnen und 75 Mentor*innen wurden 50 Tandems gebildet. Bereits jetzt haben neun Teilnehmerinnen einen Ruf auf eine Professur erhalten.

Die zentrale Koordinierungsstelle für die Organisation des Projekts unter der Leitung von Prof. Sissi Closs ist an der Hochschule Karlsruhe angesiedelt. Die Projektkoordinatorin ist Dr. Pia Härter.

2.3. Senatskommission für faire Chancen (KfC)

Die Kommission hat sich im Berichtszeitraum viermal, zum Teil mit anschließendem get together, getroffen.

Inhalt der Treffen waren zum einen organisatorische Themen, wie zum Beispiel Vertretungsregelungen in Mutterschutzzeit, Einweihungsfeier des Eltern-Kind-Raums und Teilnahme an diversen Arbeitstreffen sowie Angebote von Workshops und Seminaren für Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Professorinnen. Bei den Treffen wurden die Kommissionsmitglieder darüber hinaus über Inhalte der Jahrestagung „Familie in der Hochschule“ sowie der Kommissionssitzungen der bukof und Lakof informiert. Außerdem war das Berichtswesen der Gleichstellung (Jahresbericht und Gleichstellungsplan) sowie der ab dem Berichtszeitraum notwendigen Gender Equality Plan Thema der Sitzungen.

Zudem wurde gemeinsam mit den Kommissionsmitgliedern die strategische Ausrichtung und zukünftige Aktivitäten z. B. zur familienfreundlichen Campuserwicklung oder Veranstaltungsangebote im Rahmen eines Workshops entwickelt.



Abbildung 2-4: Ergebnisse aus dem KfC-Strategie-Workshop vom 30.01.2024

In nachfolgender Tabelle sind die Mitglieder der Kommission für faire Chancen aufgeführt. Im WiSe 23/24 wurden die Mitglieder dieser Senatskommission neu bestellt.

WiSe22/23 und SoSe 23	WiSe 23/24 und SoSe 24
<ul style="list-style-type: none"> - Prof. Katrin Haußmann, GB - Prof. Dr. Carolin Bahr, stellv. GB - Helga Gabler /ab 07/23 Miriam Geppert, stellv. GB (Akad. Mitarbeiterin), - Prof. Dr.-Ing. Eric Brehm (Fakultät AB) - Prof. Dr. Andrea Cnyrim (Fakultät W) - Prof. Dr. Alfons Klönne (Fakultät EIT) - Prof. Dr. Heiko Körner (Fakultät IWI) - Prof. Dr. Ferdinand Olawsky (Fakultät MMT) - Prof. Dr. Michael Tewes (Fakultät IMM) - Tobias Ott (VT-Mitarbeiter) - Silvia Schlör (VT-Mitarbeiterin) - Susanne Texter (Akad. Mitarbeiterin) - Janine Schwienke (Akad. Mitarbeiterin) - Nicola Vogt (Studentin) - Lukas Otter (Student) 	<ul style="list-style-type: none"> - Prof. Katrin Haußmann, GB - Prof. Dr. Carolin Bahr, stellv. GB - Miriam Geppert, stellv. GB (Akad. Mitarbeiterin), - Prof. Dr. Matthias Urmersbach (Fakultät AB) - Prof. Dr. Andrea Cnyrim (Fakultät W) - Prof. Dr. Alfons Klönne (Fakultät EIT) - Prof. Dr. Heiko Körner (Fakultät IWI) - Prof. Dr. Ferdinand Olawsky (Fakultät MMT) - Prof. Dr. Petra Drewer (Fakultät IMM) - Tobias Ott (VT-Mitarbeiter) - Silvia Schlör (VT-Mitarbeiterin) - Susanne Texter (Akad. Mitarbeiterin) - Renata Sas (Akad. Mitarbeiterin) - Nicola Vogt (Studentin) - Lewin Hilgendorf (Student)

2.4. Centrum für Chancengleichheit (CfC)

Campustag

Das Centrum für Chancengleichheit (CfC) präsentierte sich bei allen im Berichtszeitraum stattfindenden Campustagen mit Rollup und Informationsbroschüren.

INGENIUM Week

Im Juni 2023 veranstaltete die HKA die erste INGENIUM Week, bei welcher 30 Studierende und 40 Kolleginnen und Kollegen der europäischen Hochschule nach Karlsruhe kamen. Das Centrum für Chancengleichheit unterstützte das umfangreiche Programm mit zwei Beiträgen von Janine Schwienke (KfC) und Prof. Carolin Bahr.

ALPAKA

Das ALPAKA Projektteam veranstaltete im Juni 2023 für Masterstudierende, Promovierende und akademische Mitarbeitende eine Infoveranstaltung mit dem Titel „Erfolgsfaktoren für die akademische Laufbahn“. Prof. Carolin Bahr berichtete über Ihren Weg zur Professorin und gab Hinweise auf Fördermöglichkeiten für Frauen, die eine akademische Laufbahn in Betracht ziehen.

CfC Newsletter

Der CfC Newsletter wird ein- bis zweimal im Semester herausgegeben mit kurzen aktuellen News über Themen der Gleichstellung und verwandte Themen. Es ist ein interner Newsletter, der hochschulweit an alle Hochschulmitglieder per E-Mail verschickt wird.

Sounding Board Digitalisierung der Hochschulverwaltung

Zum Vorantreiben der Digitalisierung der Hochschulverwaltung hat das Rektorat der HKA im Jahr 2023 ein Change-Projekt aufgesetzt. Im Sounding Board vertritt Prof. Carolin Bahr die Belange der Gleichstellung und Chancengleichheit.

Sounding Board Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz

Zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz hat die HKA ein Projekt aufgesetzt. Die Gleichstellung ist Mitglied im Sounding Board und vertritt die Perspektive der Gleichstellung und Chancengleichheit.

2.5. Berichtswesen

Gender Equality Plan

Projektanträge im Rahmen der europäischen Forschungsförderung in Horizont Europa unterliegen seit 2022 dem neuen Kriterium eines institutionellen Gleichstellungsplans für Frauen und Männer (Gender Equality Plan - GEP). Da unsere Forschenden nur noch antragsberechtigt sind, wenn die HKA einen Gender Equality Plan vorweisen kann, und die EU-Projekte einen besonderen Impact und Leuchtturmcharakter haben, wurden der bisherige Gleichstellungsplan sowie der Jahresbericht der Gleichstellung so aufbereitet, dass er den Kriterien der EU entspricht und als GEP verwendet werden kann.

Struktur und Entwicklungsplan

Der Gleichstellungsplan 2022 bis 2026 wurde erstellt. Er ist zusammen mit dem Struktur- und Entwicklungsplan beim MWK eingereicht worden.

2.6. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat, Findungskommissionen

Die Gleichstellung oder Mitglieder der Kommission für faire Chancen nahmen an allen Berufungsverfahren als stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommissionen teil. An den Findungskommissionen für die Rektorats-Stelle nahm die Gleichstellung als beratendes Mitglied teil.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin nahm an den Senatssitzungen teil und informierte dort mit dem in der Tagesordnung verankerten „Bericht der Gleichstellungsbeauftragten“ monatlich über Aktivitäten und Belange der Gleichstellung. Sie ist zudem Teil der erweiterten Rektoratssitzung mit den Dekanen.

Als beratendes Mitglied nimmt die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin seit Inkrafttreten des neuen LHG regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats teil.

2.7. Stellenbesetzungen

Die Gleichstellung begleitete diverse Stellenausschreibungen für die Besetzung von zentralen bzw. Leitungsfunktionen insbes. in Bereichen, in denen Frauen unterbesetzt sind.

2.8. Engagement in Verbänden und Beteiligung an Arbeitskreisen

Bukof

Die Mitglieder der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof) sind Hochschulen, vertreten durch Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen, Mitarbeiter*innen in Gleichstellungsbüros, Funktionsträger*innen in den Bereichen der Gleichstellung an Hochschulen und Mitarbeiter*innen in den Geschäftsstellen der Landeskonferenzen. Die bukof bietet allen

Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen eine gemeinsame Plattform und dient dem Gleichstellungsteam der HKA zum wechselseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch zu hochschul- und gleichstellungspolitischen Themen auf Landes-, Bundes- und Hochschulebene.

Miriam Geppert hat am 4. Juni 2024 an der Jahrestagung der Kommission zur Gleichstellung an HAWs an der Hochschule RheinMain teilgenommen.

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof)

Seit September 2022 ist Prof. Haußmann die Sprecherin der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (LaKof BW). Die zugehörige Koordinierungsstelle hat seit Herbst 2022 ihren Sitz an der Hochschule Karlsruhe (www.lakof-bw.de). Die Koordinierungsstelle betreut eine umfangreiche Datenbank, die u. a. zur aktiven Rekrutierung genutzt werden kann, verwaltet das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm, berät ihre Mitglieder in gleichstellungsrechtlichen Angelegenheiten und fungiert als Ansprechpartnerin des MWK.

2.9. Angebote für Hochschulangehörige

2.9.1. Für Professorinnen

Netzwerktreffen für Professorinnen

Im Juli 2023 und Juli 2024 fanden außerhalb des Campus je ein Netzwerktreffen für Professorinnen statt. Im Vordergrund stand der Austausch zwischen den Kolleginnen, die Begrüßung und das Kennen lernen neuer Professorinnen der HKA sowie die Verabschiedung unserer Prorektoren Prof. Altmann-Dieses, die die Hochschule verlassen hat.

2.9.2. Für Mitarbeiterinnen und Studentinnen

Finanzworkshop mit Christiane von Hardenberg

Mit großem Erfolg wurden im Januar 2024 zwei Workshops zum Thema Finanzvorsorge für Mitarbeiterinnen der HKA durchgeführt. Als Referentin konnte Christiane von Hardenberg gewonnen werden. Sie ist Investorin, Autorin und Wirtschaftsjournalistin und schreibt die wöchentliche Kolumne „Money matters“ für ZEIT ONLINE. Die Workshops fanden an zwei Online-Terminen statt. Mit über 50 Anmeldungen zeigte sich ein großes Interesse am Thema Finanzvorsorge und finanzieller Unabhängigkeit. Im Workshop wurde Schritt für Schritt gezeigt, wie die eigene finanzielle Situation analysiert und verbessert werden kann. Darüber hinaus wie ein Onlinedepot eingerichtet werden kann, um Aktien oder ETFs zu kaufen.

Workshop Wertschätzende Kommunikation

Am 14. März 2024 wurde für leitende Mitarbeiterinnen an der HKA ein Workshop zum Thema Wertschätzende Kommunikation mit Keren Pickard angeboten. Die Trainerin ist schon viele Jahre für die Hochschule tätig gewesen und die Teilnehmerinnen haben den Workshop als sehr bereichernd empfunden.

FEMTEC Programm – Career-Building Elements

In Kooperation mit Femtec und den Partnerhochschulen der HochschulAllianz HAWtech und der TH Deggendorf wurde für MINT-Studentinnen erstmalig ein modulares Entwicklungs- und Vernetzungsprogramm geschaffen - „Career-Building Elements“. Durch Workshops und Exkursionen zu den beteiligten Partnerunternehmen, ein umfangreiches Seminarkonzept und individuelle Coachings erhalten die Teilnehmerinnen einen exklusiven Einblick in verschiedene Unternehmenskulturen und bereiten sich auf MINT-Arbeitsplätze von morgen vor. Die erste Runde mit 24 Teilnehmerinnen (fünf davon von der HKA) startete im WiSe 2023/24.

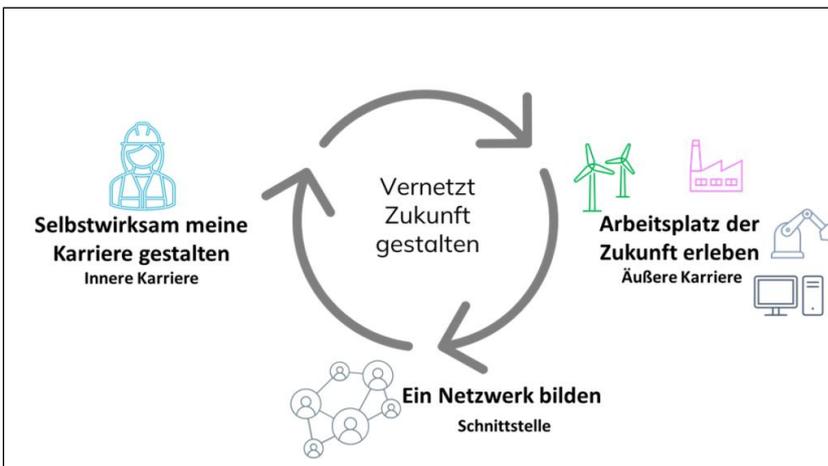


Abbildung 2-5: Femtec Module für MINT-Studierende der HAWs

Raus aus dem Campus Alltag!		School 1 - Raum Stuttgart		FEMTEC
Modul	Tage	Host	Datum	
Team Building	1	Omexom	20.02.2024	
Karriere gestalten	2	GLOBE Fuel Cell Systems	21.02.-22.02.2024	
Exkursion	1	Netze BW	23.02.2024	
		School 2 - Raum Frankfurt am Main		
Modul	Tage	Host	Datum	
Präsenz und Resilienz	1	Exxeta AG	13.08.2024	
	1	HRworks GmbH	14.08.2024	
Exkursion	1	Le Bihan Consulting	15.08.2024	
		School 3 - Raum Essen		
Modul	Tage	Host	Datum	
Netzwerken	1,5	Open Grid Europe (OGE)	18.02.-19.02.2025	
Abschluss	0,5	KAUTEX Textron	20.02.2025	
Exkursionen	1	Open Grid Europe (OGE)	21.02.2025	
	1	KAUTEX Textron	22.02.2025	

Abbildung 2-6: Veranstaltungsorte der Femtec-Module

gefma-women Netzwerk

Das Frauen-Netzwerk „gefma-women“ wurde im Februar 2024 durch gefma (german facility management association e.V.) und Prof. Carolin Bahr initiiert. Es handelt sich hierbei um ein Netzwerk der Facility Management Branche, eine Querschnittsbranche, die Themen aller Fakultäten der HKA umfasst. Ziele sind neben der Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung von Frauen, erfolgreiche Frauen als Vorbilder sichtbar zu machen, sowie Impulse und Coachings zur Karriereförderung zu geben.

Geplant sind jährlich vier Veranstaltungen wie z. B. Lunch-Talks, Kaminabende, Impulsvorträge von erfolgreichen Frauen aus der Wirtschaft oder auch Trainings- und Coachingangebote, an denen jeweils Studentinnen der HKA teilnehmen können.

Beim Lunch-Talk im Juni 2024 hat Clara Sasse, Vorstandin der Dr. Sasse AG, inspirierende Einblicke in ihren Lebenslauf gegeben.



Abbildung 2-7: Lunch Talk mit Vorstandin Clara Sasse

Das gefma women-Netzwerk kann von der HKA darüber hinaus zur Gewinnung von Frauen aus der Wirtschaft für einen Lehrauftrag oder als Professorin genutzt werden.

Selbstverteidigungskurse

Im März 2023 hat der Krav Maga-Trainer Rolf Müller einen Selbstverteidigungskurs in der Aula durchgeführt. Zielgruppe waren Studentinnen und Mitarbeiterinnen. In einer anschließenden Befragung haben sich nahezu alle Teilnehmerinnen eine Fortsetzung einer derartigen Veranstaltung gewünscht. Die Umsetzung wurde für den Herbst 2024 geplant.

2.10. Besuch von Konferenzen, Fortbildungen und Informationsveranstaltungen

Frau Prof. Haußmann und Frau Prof. Bahr nahmen an den Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum teil. Darüber hinaus nahmen die Mitglieder des Gleichstellungs-Teams an zahlreichen Seminaren sowie Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen teil, die von verschiedenen Institutionen angeboten wurden.

Ein Auszug der besuchten Veranstaltungen ist beispielhaft nachfolgend aufgeführt:

- Februar 2023: Prof. Bahr hat an einer Infoveranstaltung des BM für Bildung und Forschung zum Professorinnen Programm 2030 teilgenommen.
- April 2023: Prof. Bahr an der HAWtech-Tagung 2023 zum Thema Gesellschaft und Künstliche Intelligenz teilgenommen u. a. gab es einen Workshop zum Career Building Programm der HAW Allianz mit Femtec.
- Miriam Geppert hat 2023 an mehreren online-Veranstaltungen der *mint vernetzt* Community teilgenommen, wie z. B. dem Lunch Talk zum Thema Frauen in der Digitalwirtschaft sowie dem MINT-Stimmungsbarometer. Darüber hinaus wurden hochschulinterne Schulungen über Webseitengestaltung, Beschaffungs- und Finanzthemen von Susan Kaufmann und Nicole Fraunhofer besucht.
- Juni 2024: Miriam Geppert hat an der bukof Jahrestagung der Kommission „Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen“ in Wiesbaden teilgenommen.
- Juni 2024: Frau Prof. Haußmann hat an der Zukunftskonferenz zur ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie des Sozialministeriums Baden-Württemberg teilgenommen.

2.11. Stipendien und Auszeichnungen

Deutschlandstipendien

An der Auswahlsitzung für das Deutschlandstipendium im September 2022 hat Frau Susan Kaufmann teilgenommen. Es wurden 70 Studierende gefördert, davon 49 weibliche und 21 männliche. Es gab 126 männliche und 69 weibliche Bewerbungen.

Vergabe des Frauenförderpreises an die beste Absolventin

Im Rahmen der Akademischen Jahresfeier 2022 und 2023 mit Preisverleihung der HKA-Awards wurde jeweils der Frauenförderpreis verliehen. Als beste Absolventin 2022 wurde Nicole Dopf für Ihren ausgezeichneten Abschluss im Masterstudiengang International Management ausgezeichnet. Im Jahr 2023 ging der Frauenförderpreis an Katharina Clever von der Fakultät Wirtschaftswissenschaften.

Vergabe des Gleichstellungspreises (Gerda-Heuser Preis)

Der Gleichstellungspreis ist nach Gerda Heuser benannt, die im Jahr 1947 die erste Absolventin des Staatstechnikums war, der Vorgängereinrichtung der Hochschule Karlsruhe. Er wird alle zwei Jahre verliehen und

soll besondere Verdienste und herausragendes Engagement bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern würdigen.

2022 wurde der mit 5.000 Euro dotierte Preis an Isabelle Blender (Masterstudentin Architektur) und Matthias Mruzek-Vering (akademischen Mitarbeiter an der Fakultät für Informatik und Wirtschaftsinformatik) vergeben. Beide haben sich durch ihren Einsatz für die KidsBox um die Verbesserung der Familienfreundlichkeit an der HKA verdient gemacht.

2.12. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL)

Das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm soll die Berufungschancen von Frauen auf Professuren verbessern. Vergibt eine Hochschule einen Lehrauftrag an eine weibliche Lehrbeauftragte, kann sie die Übernahme der Finanzierung des Lehrauftrags durch das MPL beantragen.

Traditionell befindet sich die HKA unter den drei am meisten geförderten Hochschulen Baden-Württembergs. Im WiSe 2022/2023 und SoSe 2023 wurden neun bzw. acht weibliche Lehrbeauftragte an der HKA gefördert. Im Berichtszeitraum WiSe 23/24 und SoSe 24 waren es vier bzw. fünf weibliche Lehrbeauftragte, die an der HKA über das MPL Programm gefördert werden konnten.

3. Statusgruppen an der Hochschule

Abbildung 3-1 und Abbildung 3-2 zeigen den Frauenanteil in den Statusgruppen der Hochschulen zum Stichtag 31. August 2024 bzw. 2023.

Frauen sind - mit Ausnahme des VT-Bereiches - durchgehend unterrepräsentiert. Insofern sollte die Hochschule entsprechend ihrem Auftrag in § 4 LHG BW Maßnahmen ergreifen, um den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen.

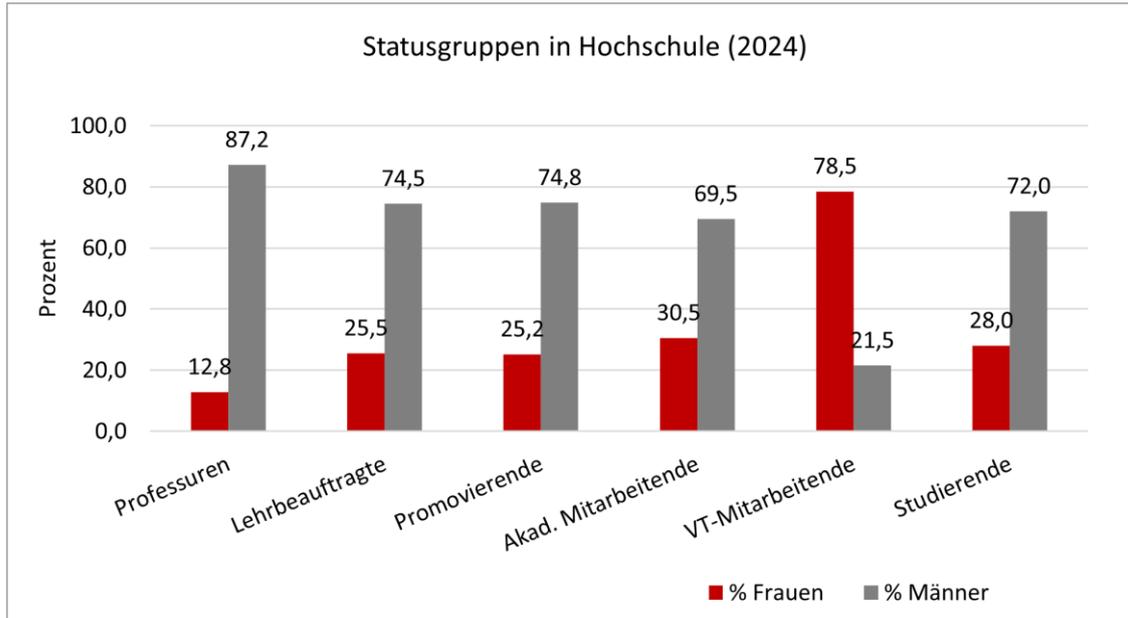


Abbildung 3-1: Anteile der Frauen und Männer in den Statusgruppen, Stand 31.08.2024

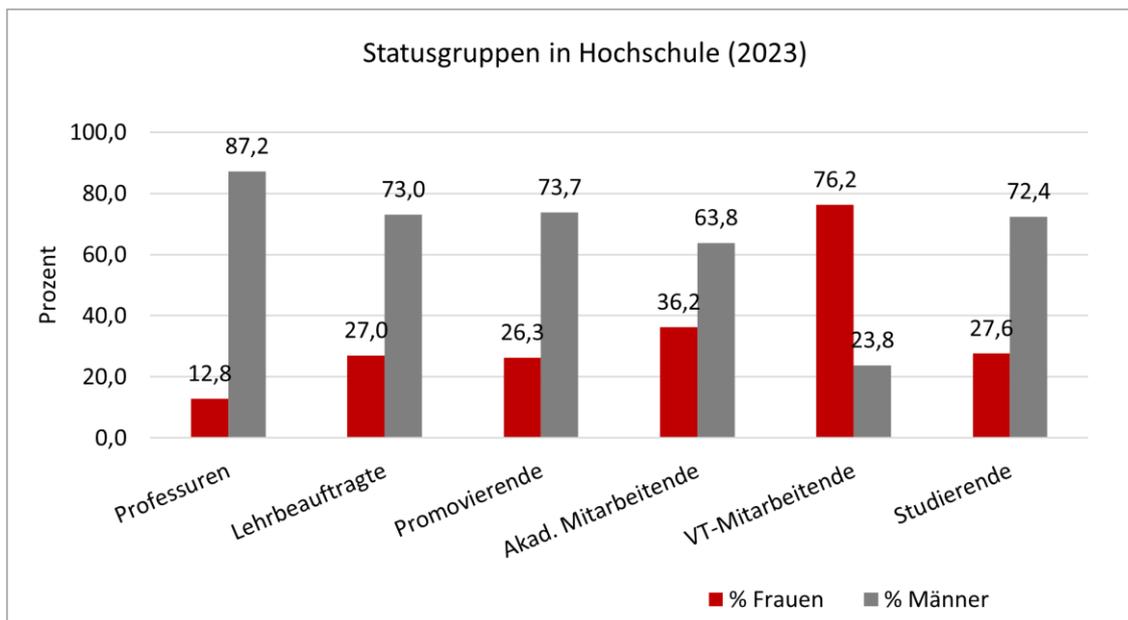


Abbildung 3-2: Anteile der Frauen und Männer in den Statusgruppen, Stand 31.08.2023

4. Entwicklung Anzahl der Professorinnen

Zum Ende des Sommersemesters 2024 lehren 195 Professorinnen und Professoren, 170 Männer und 25 Frauen, an der Hochschule Karlsruhe. Der Anteil von Frauen bei den Professuren liegt damit bei 12,8 % und ist auf einem ähnlichen Niveau wie in den Vorjahren. Der Gleichstellungsplan 2022-2026 (Teil des Struktur- und Entwicklungsplans) sieht für 2026 einen Zielanteil von 19 % vor. Dieser ist hochschulweit nicht erreicht.



Abbildung 4-1: Anteil der Professorinnen an allen Professuren seit 2000



Abbildung 4-2: Anzahl der Professorinnen an allen Professuren seit 2000

Während in Baden-Württemberg von 2016 bis 2023 der Professorinnenanteil an Hochschulen für angewandte Wissenschaften von 21 % auf 26 % gestiegen ist (Quelle: Hochschulpersonalstatistik, www.statistik-bw.de, Professor/-innen an Hochschulen nach Geschlecht), beträgt der Anteil an der HKA zwischen 12 und 13 %. Letztlich hat er sich in den letzten zehn Jahren nicht wesentlich erhöht.

4.1. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten

An den sechs Fakultäten der HKA differiert das Verhältnis von Professorinnen zu Professoren aktuell stark, von 0 % (EIT) bis knapp 28,0 % (IMM). Abbildung 4-3 und Tabelle 4-1 sowie Tabelle 4-2 zeigen, wie viele Professorinnen an jeder Fakultät beschäftigt sind bzw. im Vorjahr waren. Dem gegenübergestellt wird der Zielanteil, der im Gleichstellungsplan bis 2026 anvisiert wird.

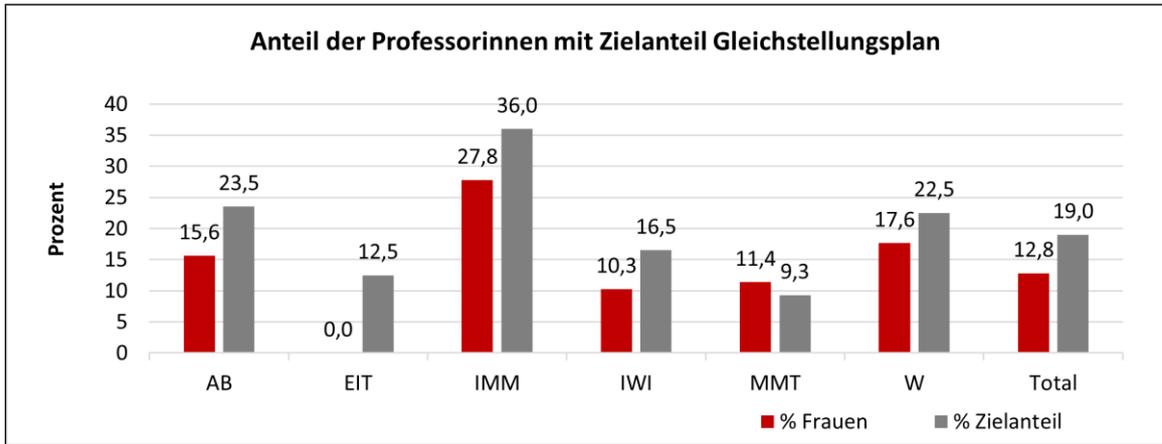


Abbildung 4-3: Aktueller Anteil (31.08.2024) und Zielanteil der Professorinnen in den Fakultäten

Fakultät	Frauen	Männer	Total	% Frauen	Fakultät	% Frauen
Stand 31.08.2024					Zielanteile lt. GlStPlan	
AB	5	27	32	15,6	AB	23,5
EIT	0	28	28	0,0	EIT	12,5
IMM	5	13	18	27,8	IMM	36,0
IWI	4	35	39	10,3	IWI	16,5
MMT	5	39	44	11,4	MMT	9,3
W	6	28	34	17,6	W	22,5
Total	25	170	195	12,8	Total	19,0

Tabelle 4-1: Professor*innen in den Fakultäten (Stand August 2024) und Zielanteile laut Gleichstellungsplan

Fakultät	Frauen	Männer	Total	% Frauen
Stand 31.08.2023				
AB	5	27	32	15,6
EIT	2	29	31	6,5
IMM	4	12	16	25,0
IWI	4	38	42	9,5
MMT	3	39	42	7,1
W	8	32	40	20,0
Total	26	177	203	12,8

Tabelle 4-2: Professor*innen in den Fakultäten (Stand August 2023)

Eine der Fakultäten hat den im Gleichstellungsplan festgelegten Zielwert bisher erreicht. Die Fakultät Elektro- und Informationstechnik hatte bedauerlicherweise zwei Professorinnen verloren, wobei eine Stelle wieder weiblich besetzt werden konnte - allerdings erst nach dem Stichtag 31.08.24. Um die Zielwerte des Gleichstellungsplans bis 2026 zu erreichen, müssen an allen Fakultäten freiwerdende Professuren in deutlich höherem Maße mit Frauen besetzt werden.

4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

Im Wintersemester 2023/24 und Sommersemester 2024 wurden zwei W3-Professuren und vier W2-Professuren neu besetzt. Von den 208 Bewerbungen wurden 47 von Frauen eingereicht, dies sind 22,6 % und

somit der höchste Wert in den zurückliegenden 19 Jahren. 12 der 65 zu einem Berufungsvortrag eingeladenen Personen waren Frauen, dies ist ein Anteil von 18,5 %. Erfreulich ist, dass trotz des ungleichen Verhältnisses die Hälfte der Ruferteilungen im Jahr 2024 an Frauen ging. Damit erhalten drei von den 47 Bewerberinnen eine Professur an der HKA.

Im Vergleich zum Vorjahr, in dem von 34 Bewerberinnen ebenfalls drei Frauen eine Professur erringen konnten, ist das eine positive Entwicklung.

Um einen Anteil von 19 % Professorinnen bis 2026 zu erreichen, müssen die Anstrengungen, Frauen aus der Wirtschaft für eine Professur an der HKA zu gewinnen, deutlich verstärkt werden. Im Kreis der KfC wurden bereits weitere Maßnahmen diskutiert, wie z.B. die nach LHG neu geschaffene Tandem-Professur oder Teilzeitmodelle. Aktuell gibt es neue Entwicklungen bei der Gewinnung von Kita-Betreuungsplätzen. Die Gleichstellung würde die Umsetzung solcher Modelle sehr begrüßen.

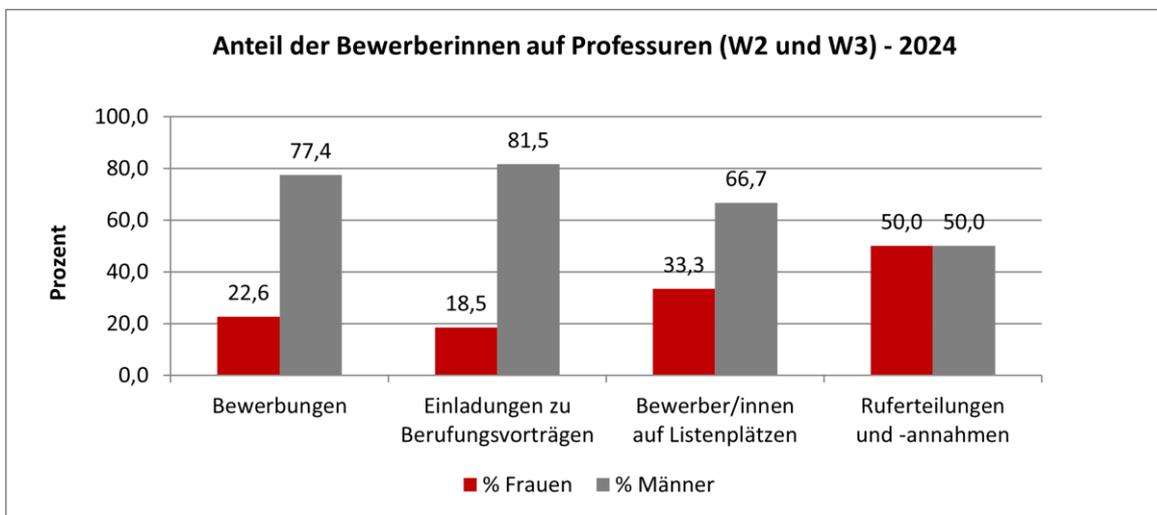


Abbildung 4-4: Anteil Bewerberinnen in Berufungsverfahren im Jahr 2024

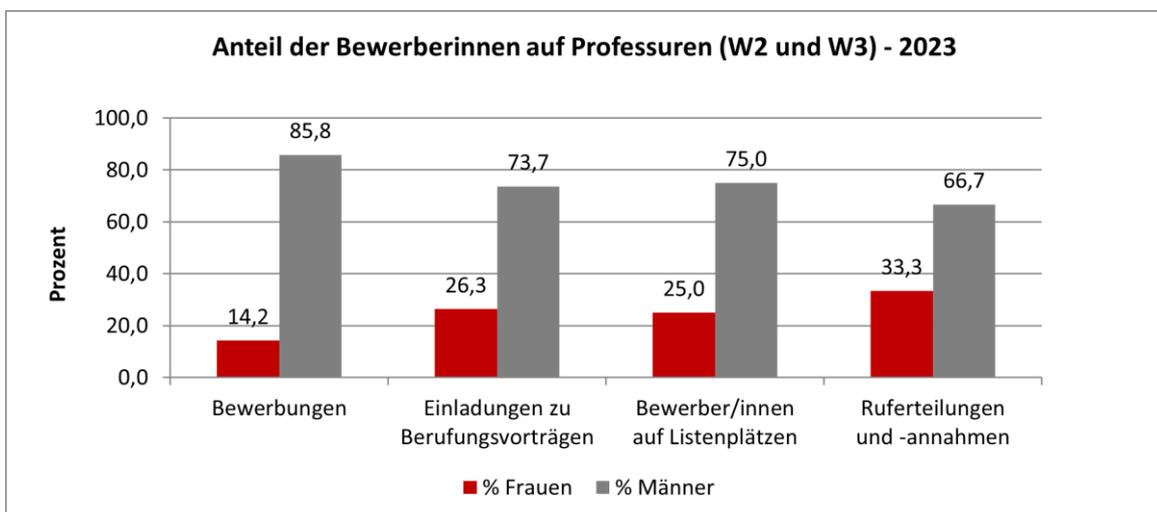


Abbildung 4-5: Anteil Bewerberinnen in Berufungsverfahren im Jahr 2023

Nach einem Einbruch des Bewerberinnenanteils in 2018/2019 ist das Interesse von Frauen an einer Professur an der HKA erfreulicherweise wieder recht hoch. Programme wie das Verbund-Projekt „Traumberuf Professorin“, dessen Nachfolger „Traumberuf Professorin Plus“ sowie die aktive Rekrutierung zeigen hier Wirkung. Die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen ist laut Landeshochschulgesetz verpflichtend geworden und wird an der HKA insbesondere durch die Personalabteilung durchgeführt und dokumentiert. Individuell werden Frauen, die sich in der Datenbank der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof), bei Femconsult und bei AcademiaNet eingetragen haben, angeschrieben und zur Bewerbung aufgefordert. Verbessert werden sollte die direkte Ansprache von geeigneten Frauen durch Mitglieder der Berufungskommission, die oftmals über ein umfangreiches Netzwerk verfügen.

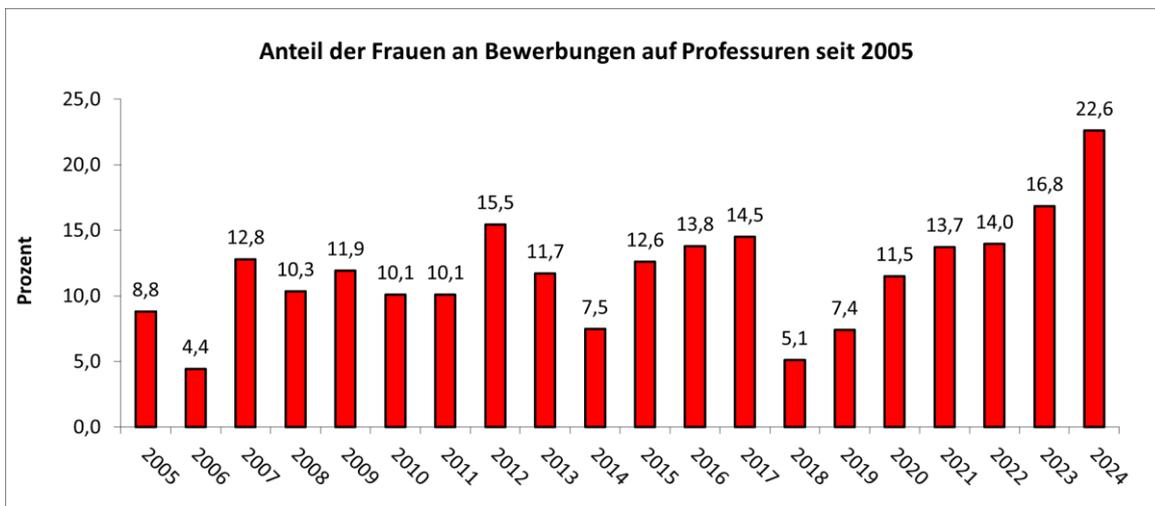


Abbildung 4-6: Anteil Frauen an Bewerbungen auf Professuren in den letzten 19 Jahren

Mit dem Ziel, die Anzahl der Bewerberinnen zu steigern, veröffentlicht die Hochschule Karlsruhe die ausgeschriebenen Professuren seit einigen Jahren zusätzlich in Datenbanken, die sich gezielt an qualifizierte Frauen in der Wirtschaft und Wissenschaft richten: Datenbank der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW (LaKof), des Deutschen Ingenieurinnenbundes (dib) und auf scientifica. Je nach Anzahl der Abonentinnen für die verschiedenen Fachgebiete in den Datenbanken werden bis zu mehrere hundert E-Mails mit den Ausschreibungen versendet.

5. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen

Mit Ausnahme des Jahres 2023 hält sich der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen weitgehend konstant um die 30 % Marke. Von den zum Stichtag 31.08.2024 beschäftigten 334 akademischen Mitarbeiter*innen sind 102 Frauen.

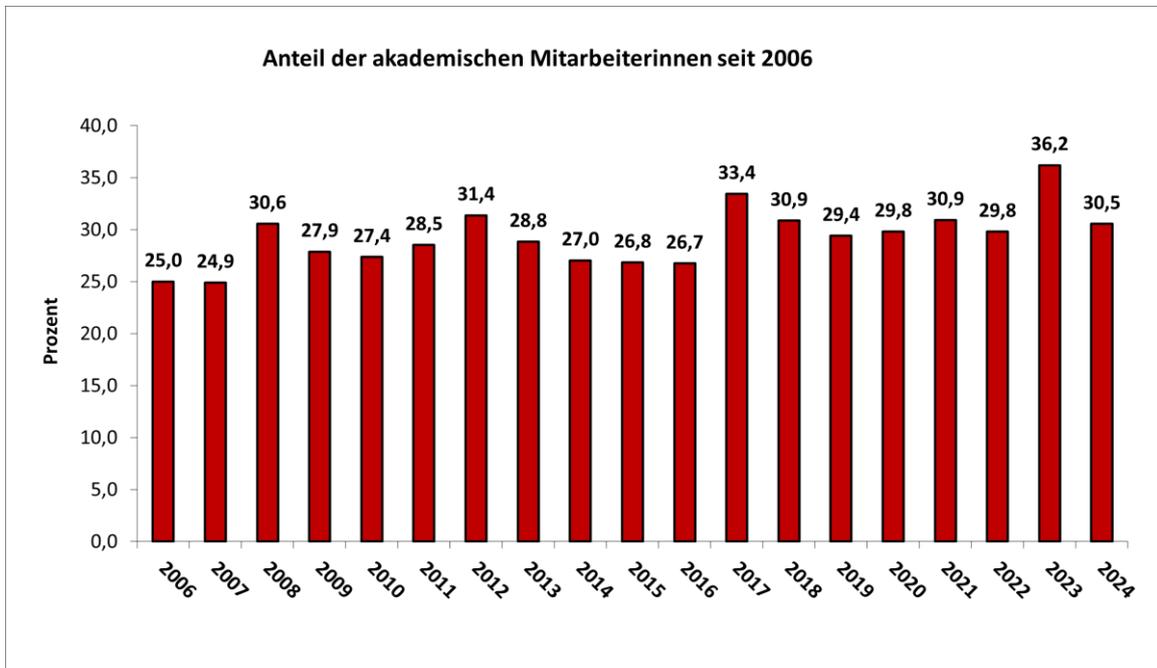


Abbildung 5-1: Anteile der akademischen Mitarbeiterinnen seit 2006

Zu bemerken ist auch hier, dass in der Verwaltung überwiegend Frauen beschäftigt sind, wohingegen in den zentralen Einrichtungen fast ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrscht. In den Fakultäten und insbesondere in den Forschungsinstituten ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich. Dies spiegelt sich auch in der eher geringen Anzahl von Doktorandinnen an der HKA wider (siehe auch 7.1. Promotionen).

4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

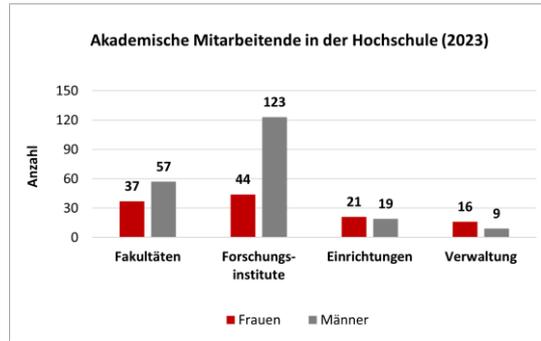
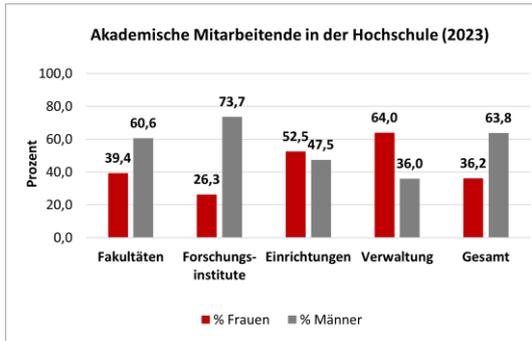
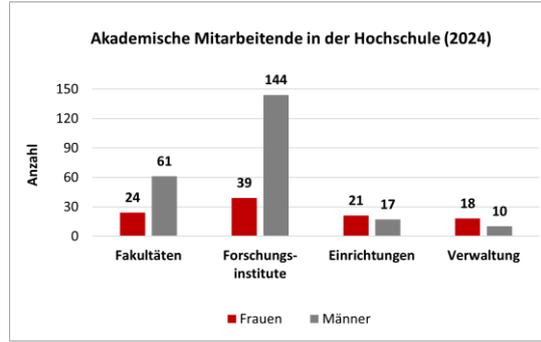
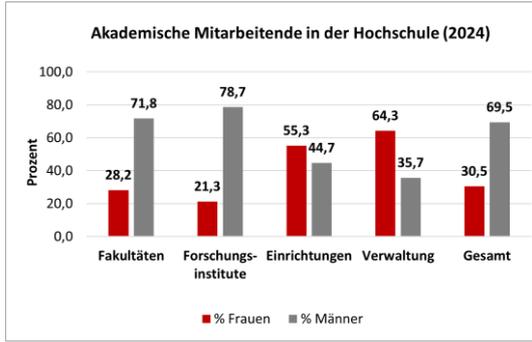


Abbildung 5-2: Anteile der akademischen Mitarbeiter*innen in der Hochschule im Vergleich 2023 und 2024

Abbildung 5-3: Anzahl der akademischen Mitarbeiter*innen in der Hochschule im Vergleich 2023 und 2024

Der überwiegende Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen – nämlich 60 von 101 Frauen – arbeitet befristet (o. Abb.). 68 von 101 Frauen arbeiten in Teilzeit (o. Abb.) Von Teilzeit sind Frauen stärker betroffen als Männer (Abbildung 5-5); bei den Befristungen zeigt sich jedoch ein umgekehrtes Bild (Abbildung 5-4). Während Teilzeittätigkeiten oftmals aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von der Arbeitnehmerin selbst gewählt werden, ist das bei Befristungen in der Regel nicht der Fall. Erfreulicherweise ist der Anteil der Frauen bei den Befristungen in den letzten beiden Jahren gesunken. Der Männeranteil blieb ähnlich hoch.

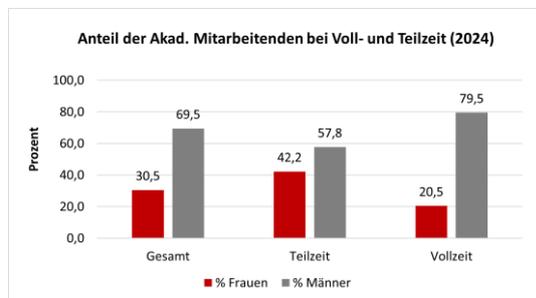
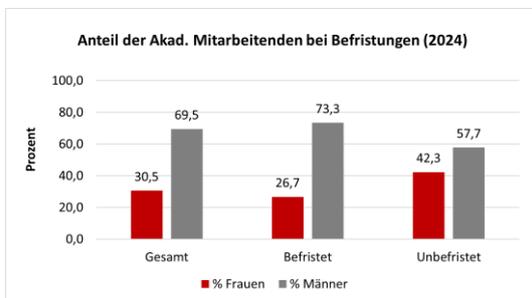


Abbildung 5-4: Befristete Beschäftigungsverhältnisse unter den akad. Mitarbeitenden im Jahr 2024

Abbildung 5-5: Teilzeitbeschäftigte unter den akad. Mitarbeitenden im Jahr 2024

4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

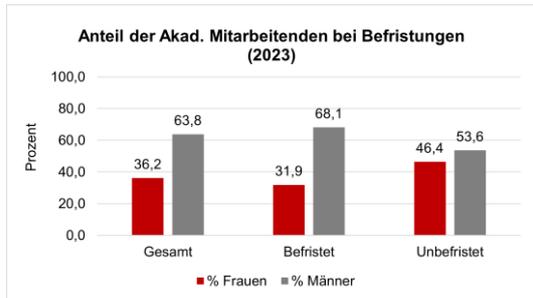


Abbildung 5-6: Befristete Beschäftigungsverhältnisse unter den akad. Mitarbeitenden im Jahr 2023

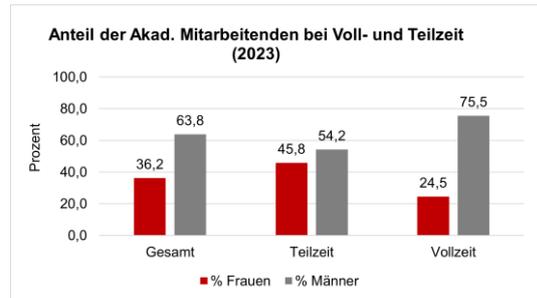


Abbildung 5-7: Teilzeitbeschäftigte unter den akad. Mitarbeitenden im Jahr 2023

Betrachtet man den Durchschnitt der höchsten Entgeltgruppen E13 bis E15, ist der Frauenanteil hier im Jahr 2024 auf 33,3 % geklettert (o. Abb.). In den darunterliegenden Entgeltgruppen E10 bis E12 ist der Anteil im Durchschnitt auf 26,4 % gesunken.

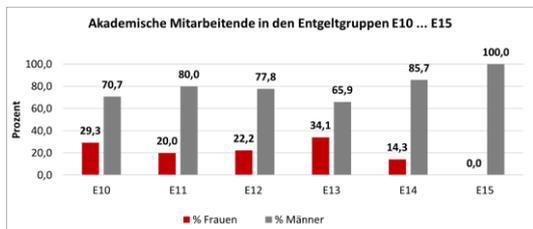


Abbildung 5-8: Anteile der akademischen Mitarbeiter*innen nach Entgeltgruppen im Jahr 2024

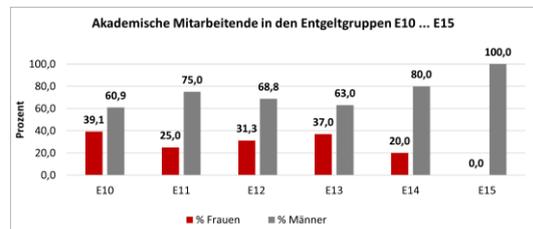


Abbildung 5-9: Anteile der akademischen Mitarbeiter*innen nach Entgeltgruppen im Jahr 2023

6. Entwicklung der Zahl der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik

Zum Ende des Sommersemesters 2024 waren von insgesamt 200 Mitarbeitenden in Verwaltung und Technik 157 weiblich, dies sind 78,5 %. Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik ist seit 2022 (62,1 %) um 16 Prozentpunkte angestiegen.

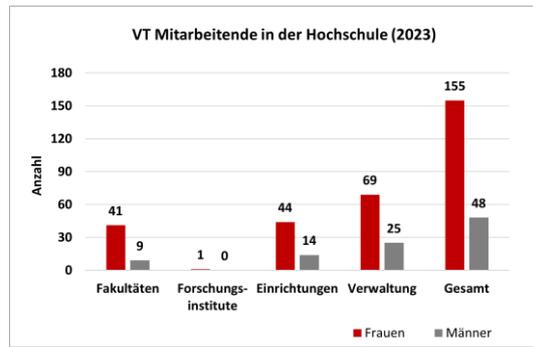
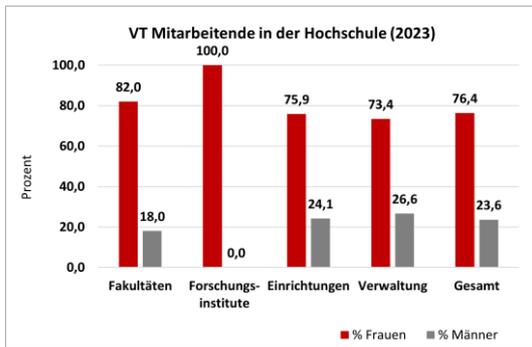
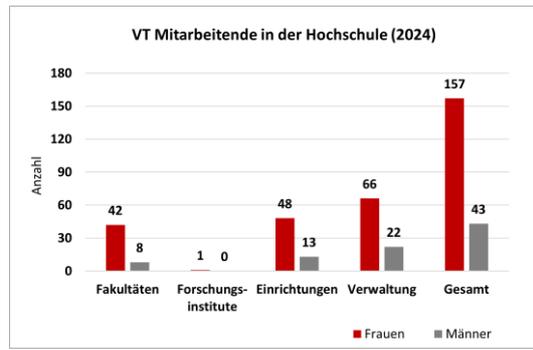
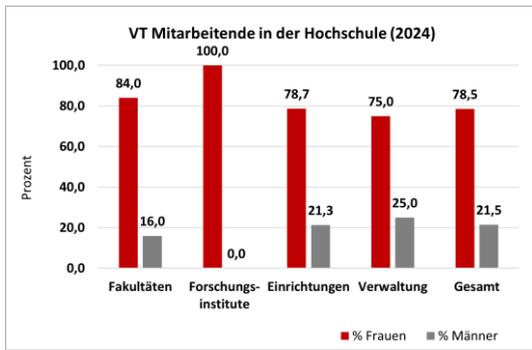


Abbildung 6-1: Anteile der VT Mitarbeiter*innen in der Hochschule im Vergleich 2023 und 2024

Abbildung 6-2: Anzahl der VT Mitarbeiter*innen in der Hochschule

Zum Ende des Sommersemesters 2024 befanden sich 17 % der VT Mitarbeiterinnen – ähnlich wie im Vorjahr – in befristeten Arbeitsverhältnissen (Abbildung 6-3). Weit mehr als die Hälfte der VT Mitarbeiterinnen arbeitet in Teilzeit (64,1 %, Abbildung 6-4).

Abbildung 6-3 und Abbildung 6-4 zeigen, wie sich die befristeten und Teilzeit Arbeitsverhältnisse auf die verschiedenen Bereiche in der Hochschule verteilen.

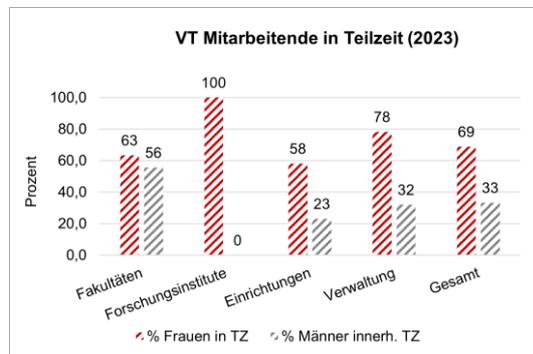
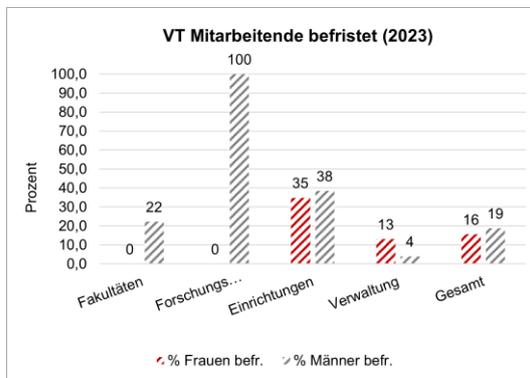
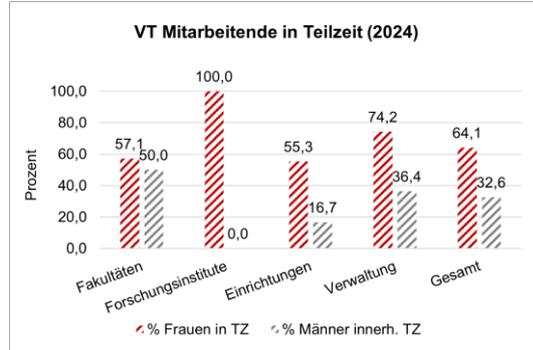
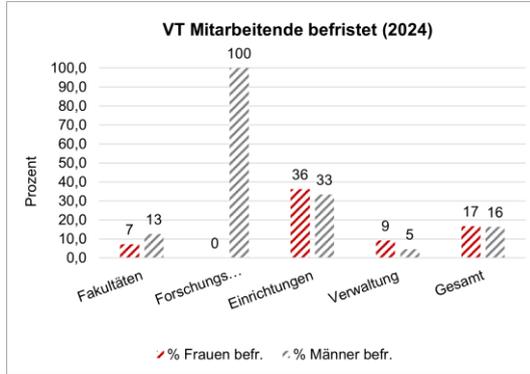


Abbildung 6-3: Anteil der VT Mitarbeiter*innen befristet im Vergleich 2023 zu 2024

Abbildung 6-4: Anteil der VT Mitarbeiter*innen in Teilzeit im Vergleich 2023 zu 2024

Bei der Eingruppierung in die entsprechenden Entgeltgruppen fällt auf, dass mit 68,4 % – anders als bei den akademischen Mitarbeiterinnen – deutlich mehr Frauen in den drei höchsten Entgeltgruppen E13-E15 zu finden sind. In den Entgeltgruppen E5-E9a, in denen auch Sekretariate eingruppiert sind, finden sich fast nur Frauen.

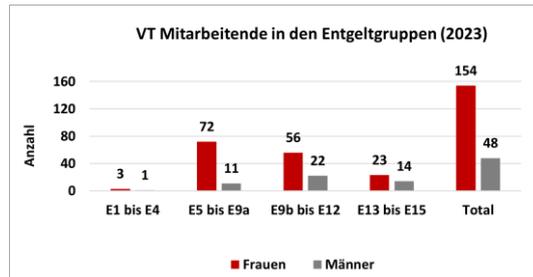
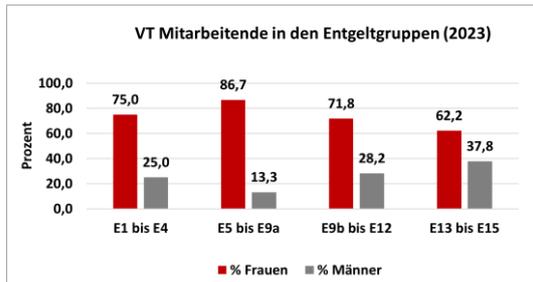
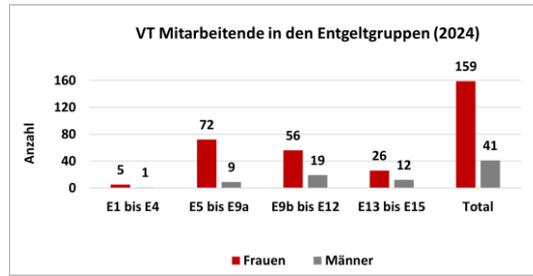
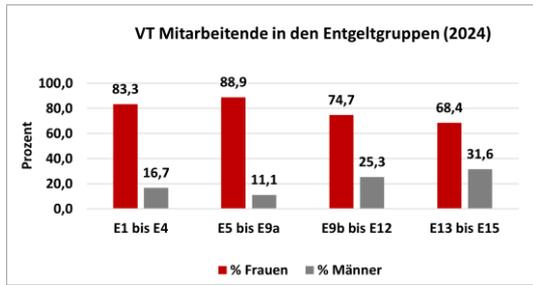


Abbildung 6-5: Anteile der VT Mitarbeitenden in den Entgeltgruppen im Vergleich 2023 zu 2024

Abbildung 6-6: Anzahl der VT Mitarbeitenden in den Entgeltgruppen im Vergleich 2023 zu 2024

7. Entwicklung der Zahl der Studentinnen

Am Ende des Berichtszeitraums waren insgesamt 6.601 Studierende immatrikuliert. Insgesamt ist der Anteil der Studentinnen in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben. Zum Ende des Sommersemesters 2024 beträgt er 27,7 % (ohne die Kategorie „Sonstige Studierende“).

Gemäß dem Gleichstellungsplan soll im Zeitraum 2022 bis 2026 ein Anteil von 35 % erreicht werden. Um das zu erreichen, müssen verstärkt Maßnahmen ergriffen werden, um Studentinnen von der Attraktivität eines Studiums an der HKA zu überzeugen. Dazu können Projekte wie das Career Building Elements Programm der HAWtech mit Femtec dienen. Allein der Fokus auf MINT-Studiengänge wird jedoch nicht ausreichen. Es sollten Studiengänge geschaffen werden, die für ein weibliches Zielpublikum attraktiv sind.

Mit der Eröffnung des Eltern-Kind-Raums und der Anschaffung der Kids-Box wurde ein erster Schritt in Richtung Verbesserung der Studienbedingungen hinsichtlich Vereinbarkeit von Studium und Familie gemacht. Weitere Maßnahmen, wie z.B. das Implementieren von Teilzeit-Studiengängen, sollten folgen.

Rückmeldungen von Studentinnen zur wahrgenommenen Sicherheit auf dem Campus ergeben Verbesserungsbedarf, insbesondere hinsichtlich der Beleuchtung auf Wegen und Parkplätzen; Frauenparkplätze könnten hier eine Verbesserung bewirken.

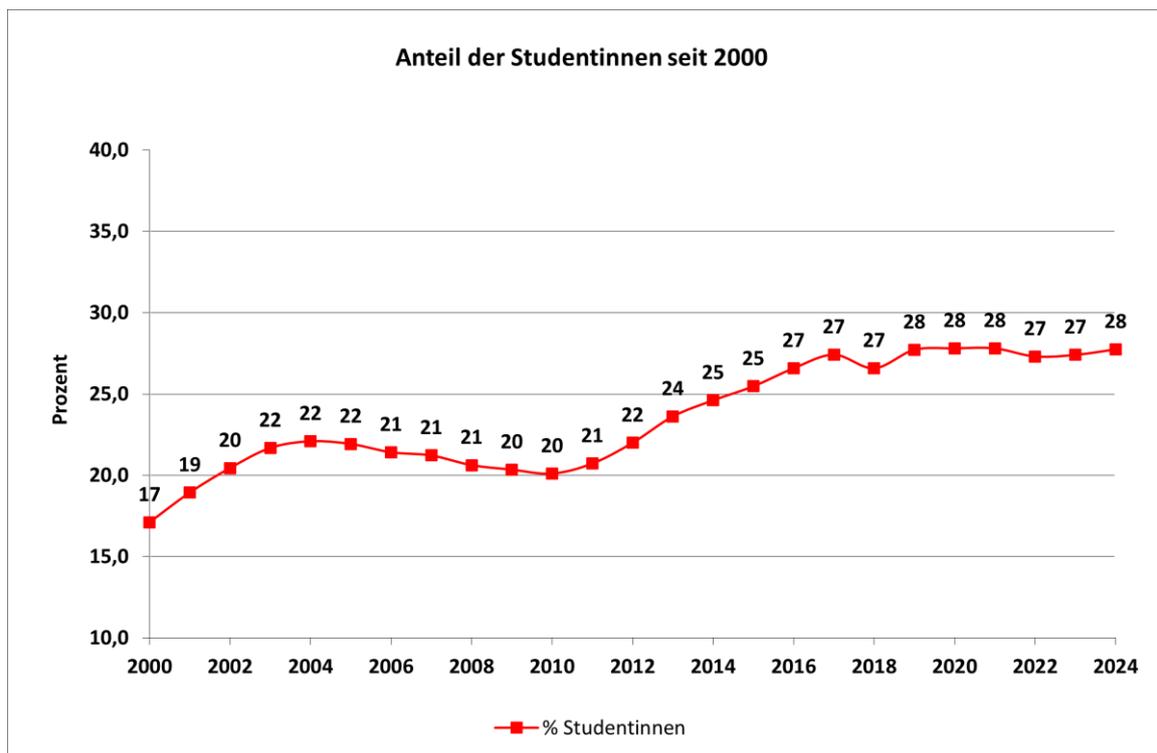


Abbildung 7-1: Anteile der Studentinnen seit 2000

Während im Bachelorstudium der Frauenanteil seit 2016 zwischen 27 und 28 % lag, ist im Masterstudium der Anteil in den letzten Jahren erfreulicherweise stetig auf nunmehr 32,3 % gestiegen. Offensichtlich begeistern sich immer mehr Frauen für ein Masterstudium an der HKA. Auch dies könnte ein Ansatzpunkt zur Erhöhung des Studentinnenanteils sein.

4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

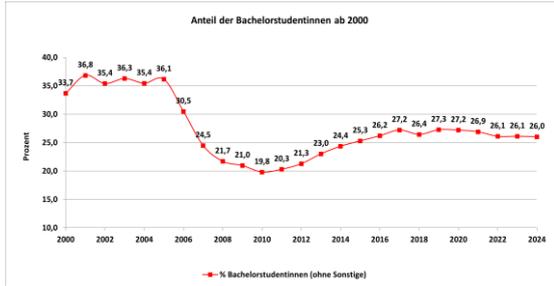


Abbildung 7-2: Anteile der Bachelorstudentinnen seit 2000



Abbildung 7-3: Anteile der Masterstudentinnen seit 2000

Hinsichtlich der Studiengänge sind insbesondere die Studiengänge im Bereich Kommunikation & Medien, Architektur und Internationales Management/Betriebswirtschaftslehre für Frauen attraktiv:

Im Bachelor werden vor allem die Studiengänge Kommunikation und Medienmanagement, Informationsdesign, Architektur und International Management bzw. ab 2024 Betriebswirtschaftslehre (neu seit 2024) nachgefragt. Einen Frauenanteil von 10 % oder weniger weisen die Studiengänge Künstliche Intelligenz in den Ingenieurwissenschaften, Electrical Engineering and Information Technology, Fahrzeugtechnologie und Maschinenbau auf.

Im Master werden von Frauen stark nachgefragt Kommunikation und Medienmanagement, der Tricontinental Master in Global Studies, International Management und Architektur. Nicht im weiblichen Fokus stehen Automotive System Engineering, Mechatronics, Elektro- und Verkehrssystemmanagement.

Dies zeigt sich auch an der Verteilung der Studentinnen auf die Fakultäten in Abbildung 7-4.

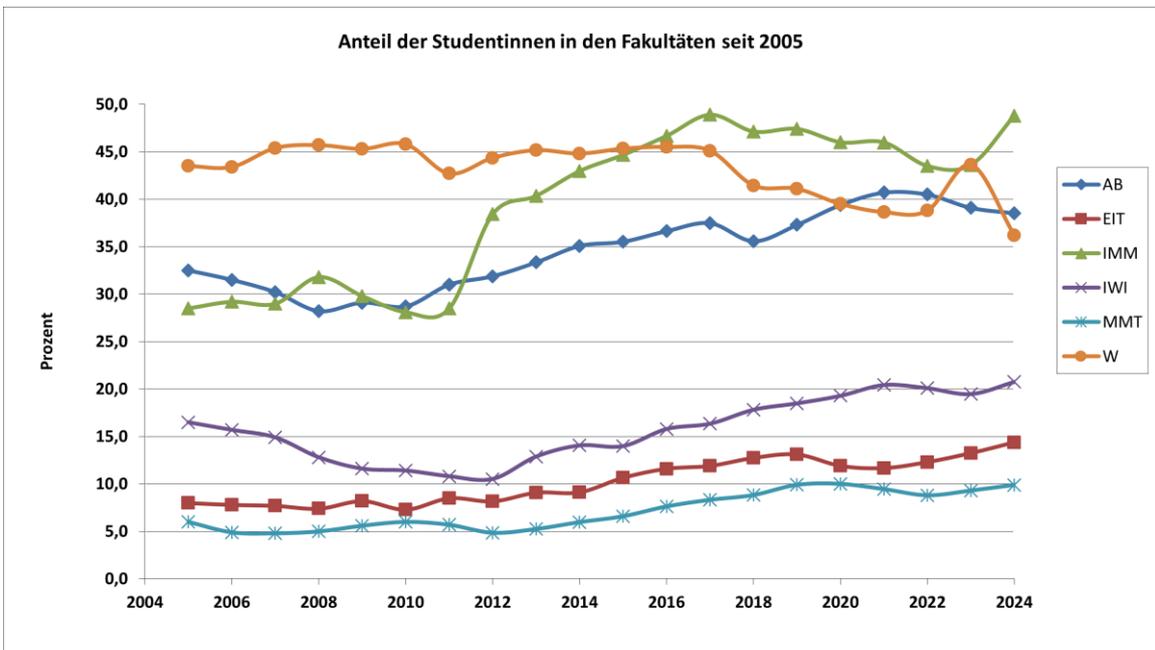


Abbildung 7-4: Anteil der Studentinnen in den Fakultäten seit 2005

4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

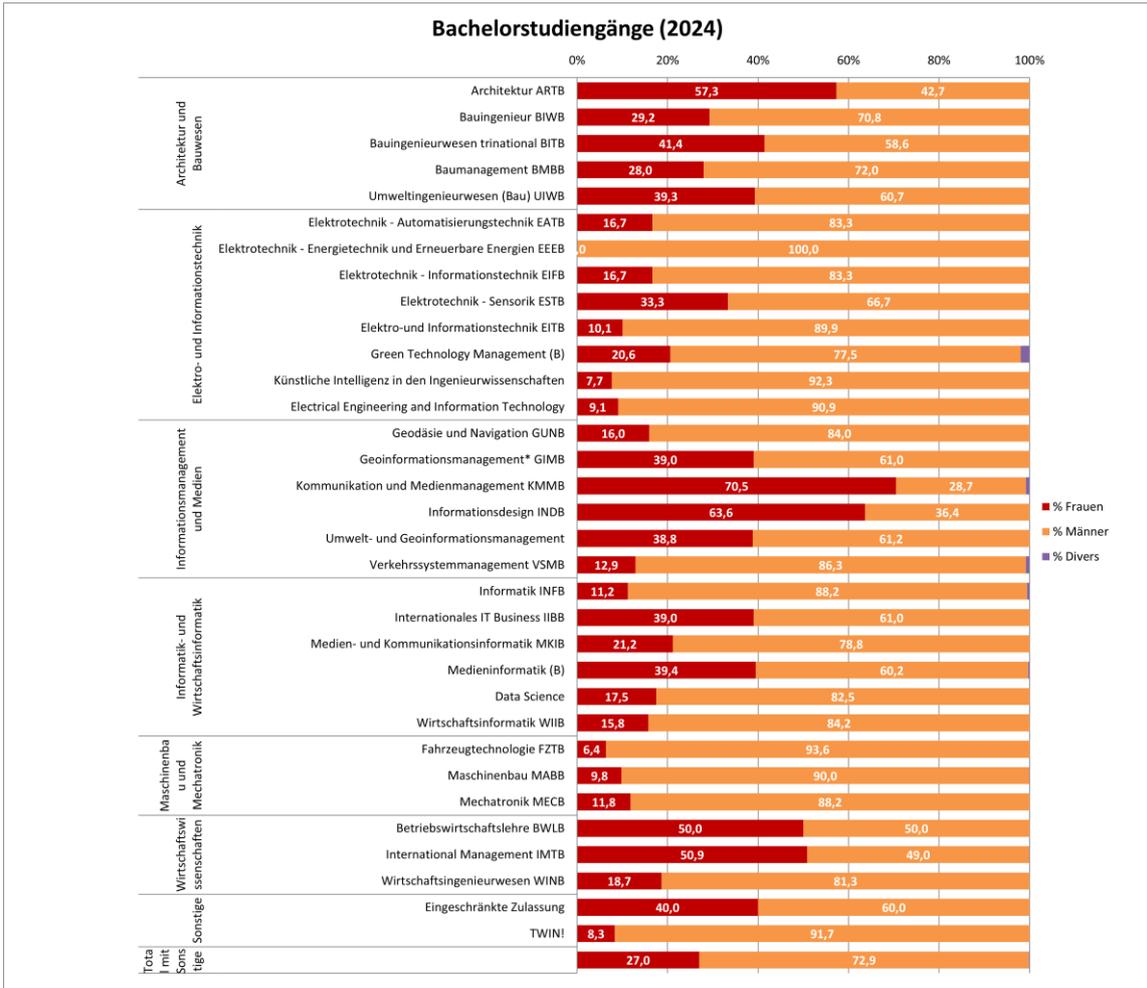


Abbildung 7-5: Anteile der Studentinnen in den Bachelorstudiengängen zum 31.8.2024 [Anm. OSKAR hat im Jahr 2023/2024 nicht stattgefunden]

4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

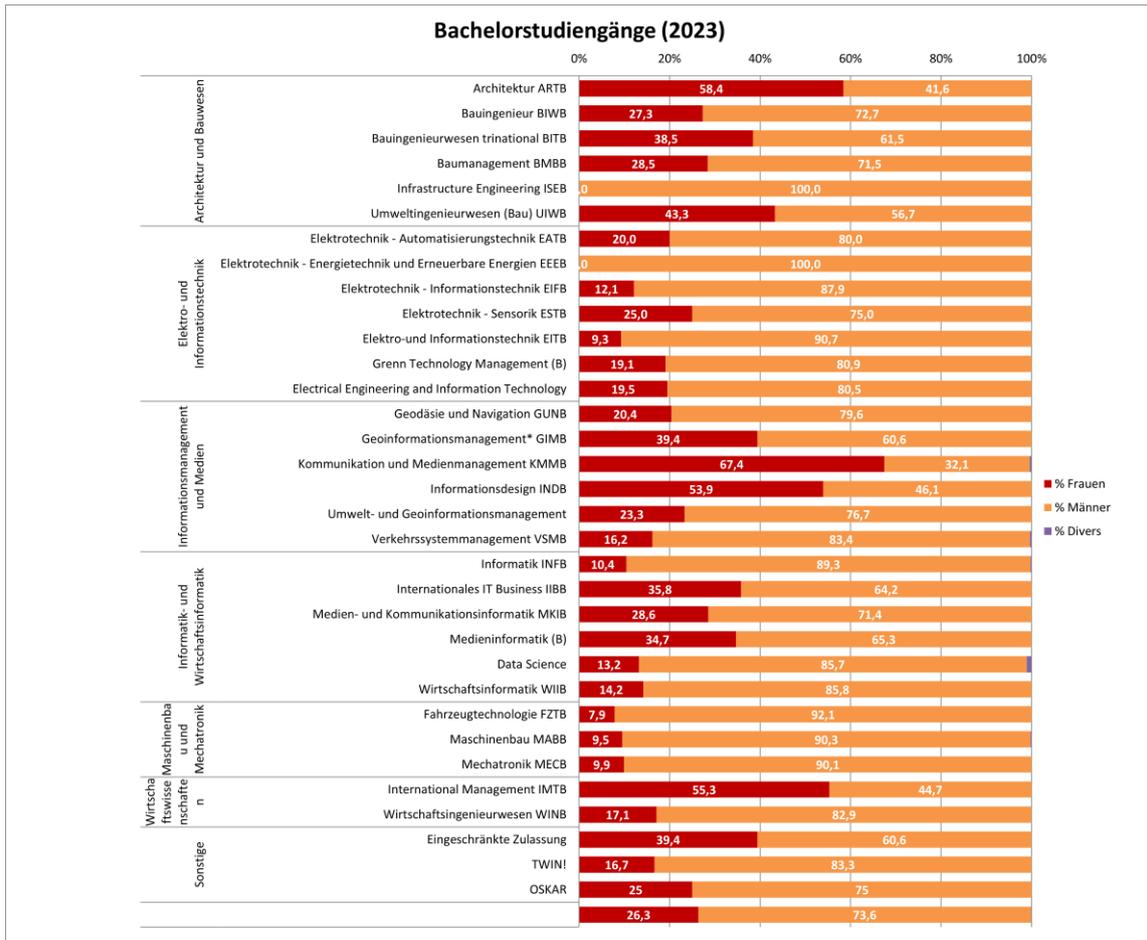


Abbildung 7-6: Anteile der Studentinnen in den Bachelorstudiengängen zum 31.8.2023

4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

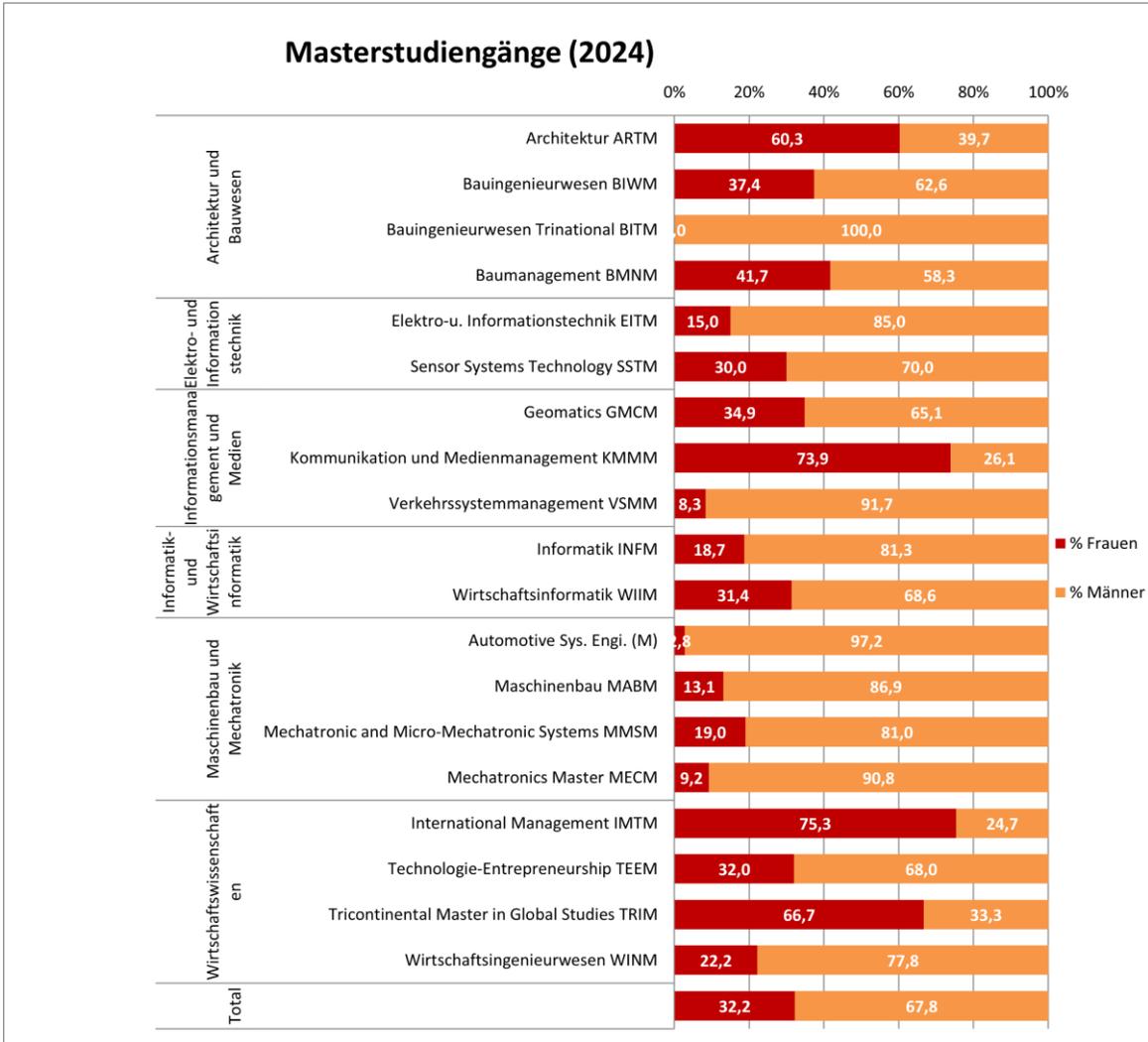


Abbildung 7-7: Anteile der Studentinnen in den Masterstudiengängen zum 31.8.2024

4.2. Beteiligung von Frauen an Berufungen

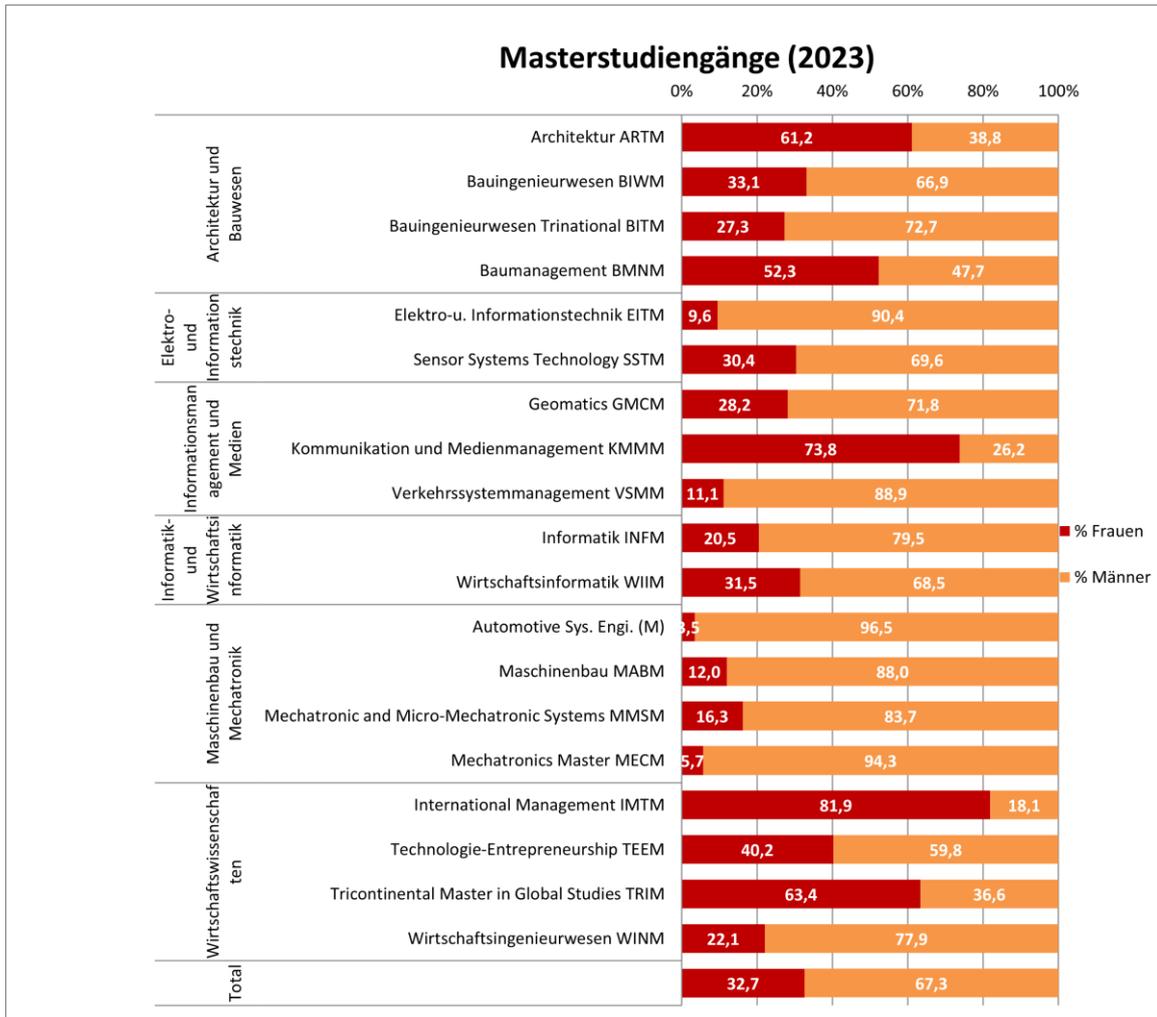


Abbildung 7-8: Anteile der Studentinnen in den Masterstudiengängen zum 31.8.2023

7.1. Promotionen

Die Hochschule möchte mit dem Ausbau der Forschung auch die Anzahl an Promotionen kontinuierlich steigern. Aktuell arbeiten 30 Frauen an ihrer Promotion, das entspricht einem Anteil von 25,9 % und übertrifft sogar den anvisierten Wert im Gleichstellungsplan. In den Jahren 2023 und 2024 zusammengefasst haben insgesamt sechs Frauen ihre Promotion zum Abschluss gebracht.

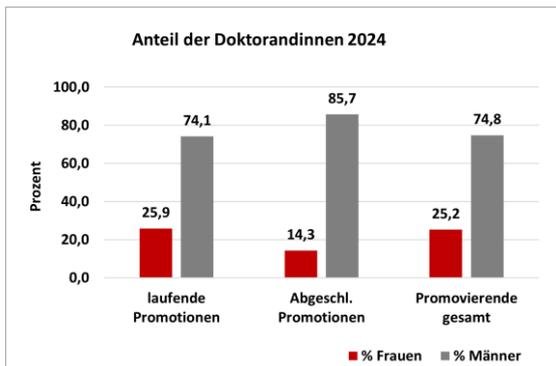


Abbildung 7-9: Anteil Promovendinnen am 31.08.2024

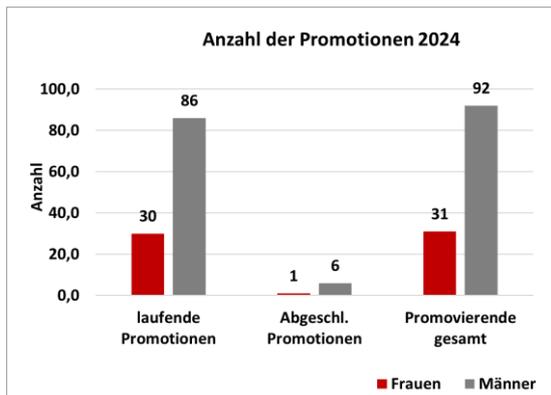


Abbildung 7-10: Anzahl Promovendinnen am 31.08.2024

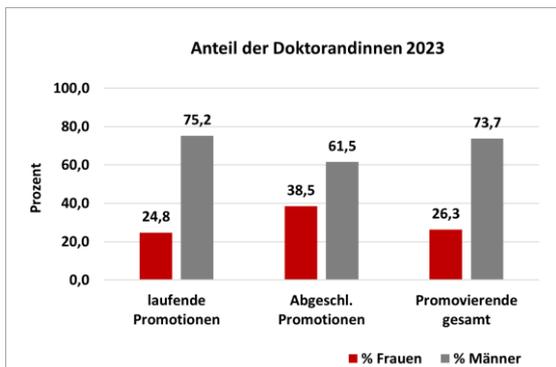


Abbildung 7-11: Anteil Promovendinnen am 31.08.2023

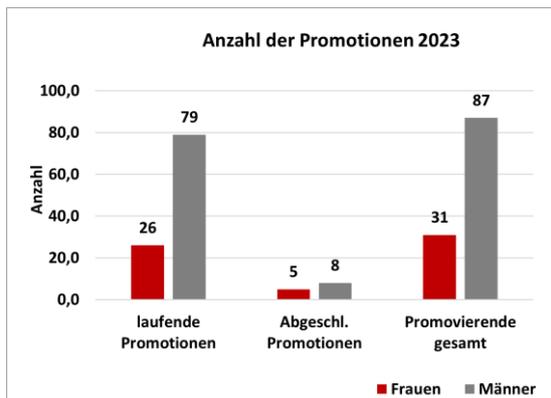


Abbildung 7-12: Anzahl Promovendinnen am 31.08.2023

8. Beteiligungen in Gremien und Leitungsfunktionen

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien. Dieses Ziel findet sich auch im Landeshochschulgesetz. Danach müssen die Gleichstellungspläne konkrete Steigerungsziele nennen und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen treffen, mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist.

Die im Gleichstellungsplan bis 2026 zu erreichenden Zielwerte sind in manchen Bereichen (Hochschulrat, Rektorat) erreicht bzw. sogar überschritten. In anderen Bereichen, insbesondere in den Dekanaten und im Senat, werden die Zielwerte jedoch nicht annähernd erreicht. Hier sollten Maßnahmen ergriffen werden (z. B. Veränderung des Wahlrechts für den Senat dergestalt, dass Professorinnen hochschulweit und nicht nur von der eigenen Fakultät gewählt werden können).

8.1. Beteiligung auf der Führungsebene und in Gremien

Tabelle 8-1 und Tabelle 8-2 zeigen den Anteil von Frauen und Männern in den Führungsebenen zum Stichtag 31.08.2024 bzw. 2023. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in der Führungsebene nur 19,2 %.

Führungsebene	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Rektorat	1	3	4	25,0	75,0
Dekanate	2	20	22	9,1	90,9
Forschungsbereich	5	54	59	8,5	91,5
Hochschulverwaltung	8	12	20	40,0	60,0
Einrichtungen	7	8	15	46,7	53,3
Total	23	97	120	19,2	80,8

Tabelle 8-1: Anteil der Frauen und Männer in den Führungsebenen, Stand 31.08.2024

Führungsebene	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Rektorat	1	4	5	20,0	80,0
Dekanate	0	23	23	0,0	100,0
Forschungsbereich	7	59	66	10,6	89,4
Hochschulverwaltung	9	12	21	42,9	57,1
Einrichtungen	7	8	15	46,7	53,3
Total	24	106	130	18,5	81,5

Tabelle 8-2: Anteil der Frauen und Männer in den Führungsebenen, Stand 31.08.2023

Auffällig ist der geringe Frauenanteil in den Dekanaten sowie im Forschungsbereich. Hier besteht akuter Handlungsbedarf.

Dekanate (Dekane + Prodekanate)	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	0	4	4	0,0	100,0
EIT	0	4	4	0,0	100,0
IMM	1	2	3	33,3	66,7
IWI	1	2	3	33,3	66,7
MMT	0	4	4	0,0	100,0
W	0	4	4	0,0	100,0
Total	2	20	22	9,1	90,9

Tabelle 8-3: Frauen und Männer in Dekanaten, Stand 2024

Dekanate (Dekane + Prodekanate)	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	0	4	4	0,0	100,0
EIT	0	4	4	0,0	100,0
IMM	0	3	3	0,0	100,0
IWI	0	4	4	0,0	100,0
MMT	0	4	4	0,0	100,0
W	0	4	4	0,0	100,0
Total	0	23	23	0,0	100,0

Tabelle 8-4: Frauen und Männer in Dekanaten, Stand 2023

In den Gremien der Hochschule differiert der Frauenanteil in den drei bedeutendsten Gremien – Hochschulrat, Senat, Fakultätsrat – sehr stark: Während im Hochschulrat sogar mehr Frauen als Männer vertreten sind, sitzen im Senat nur 28,6 % Frauen und in den Fakultätsräten 22,1 %.

Im Personalrat hingegen konnte im vergangenen Jahr eine Steigerung um 16,4 Prozentpunkte erreicht werden. Hier liegt der Frauenanteil nun bei 36,4 %.

Zentrale Gremien	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Hochschulrat	4	5	9	44,4	55,6
Senat	8	20	28	28,6	71,4
Fakultätsräte	52	183	235	22,1	77,9
Studienkommissionen	32	98	130	24,6	75,4
Kommissionen * ¹	12	13	25	48,0	52,0
Beiräte * ²	6	13	19	31,6	68,4
Ausschüsse * ³	9	46	55	16,4	83,6
Personalrat	4	7	11	36,4	63,6

Abbildung 8-1: Anteil von Frauen in den Gremien der Hochschule 2024

Zentrale Gremien	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Hochschulrat	4	5	9	44,4	55,6
Senat	9	19	28	32,1	67,9
Fakultätsräte	56	179	235	23,8	76,2
Studienkommissionen	52	129	181	28,7	71,3
Kommissionen ^{*1}	10	11	21	47,6	52,4
Beiräte ^{*2}	7	11	18	38,9	61,1
Ausschüsse ^{*3}	13	61	74	17,6	82,4
Personalrat	2	8	10	20,0	80,0

Abbildung 8-2: Anteil von Frauen in den Gremien der Hochschule 2023

*1 Berücksichtigt wurden Kommission für faire Chancen, Komm. zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Komm. Zuteilung Beihilfen und Darlehen, Ombudsperson

*2 Berücksichtigt wurden Beirat CAR, Beirat CC, Beirat IWW

*3 Berücksichtigt wurden Prüfungsausschüsse, IT-Ausschuss, Auslandsausschuss und Senatsausschuss zur Begleitung des Prozesses der Reakkreditierung

Erwartungsgemäß unterscheidet sich der Frauenanteil in den Fakultätsräten in Abhängigkeit von der jeweiligen Fakultät erheblich wie Tabelle 8-5 und Tabelle 6-6 aufzeigen.

Fakultätsrat	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	9	8	17	52,9	47,1
EIT	8	32	40	20,0	80,0
IMM	8	20	28	28,6	71,4
IWI	10	39	49	20,4	79,6
MMT	7	47	54	13,0	87,0
W	10	37	47	21,3	78,7
Total	52	183	235	22,1	77,9

Tabelle 8-5: Frauen und Männer in Fakultätsräten, Stand 31.08.2024

Fakultätsrat	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	9	8	17	52,9	47,1
EIT	9	31	40	22,5	77,5
IMM	10	17	27	37,0	63,0
IWI	9	41	50	18,0	82,0
MMT	7	47	54	13,0	87,0
W	12	35	47	25,5	74,5
Total	56	179	235	23,8	76,2

Tabelle 8-6: Frauen und Männer in Fakultätsräten, Stand 31.08.2023

8.2. Leitungsfunktionen und Statusgruppen

8.2.1. Leitungsfunktionen Einrichtungen, Verwaltung, Forschungsinstitute

Bei den Leitungsfunktionen in den Einrichtungen und in der Verwaltung ist eine Annäherung an eine paritätische Beteiligung zu beobachten. Die Forschungsinstitute werden jedoch überwiegend von Männern geleitet.

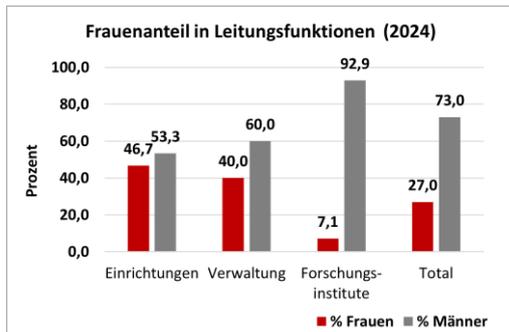


Abbildung 8-3: Anteile Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.08.2024

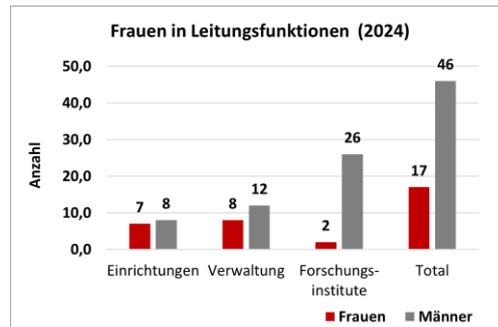


Abbildung 8-4: Anzahl der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.08.2024

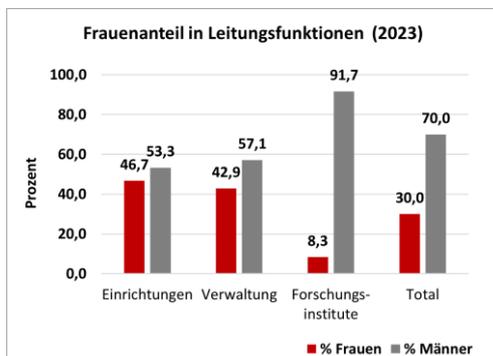


Abbildung 8-5: Anteile Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.08.2023

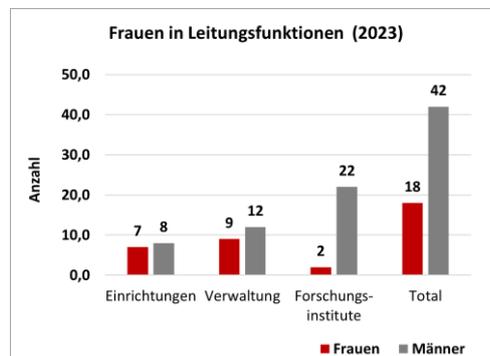


Abbildung 8-6: Anzahl der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.08.2023

8.2.2. Vergleich mit Zielen im Gleichstellungsplan

Zusammenfassend zeigt die Abbildung 8-7 den Vergleich der aktuellen Situation mit den im Gleichstellungsplan 2022 bis 2026 angegebenen Zielen. Im Bereich der Dekanate sieht man im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Verbesserung.

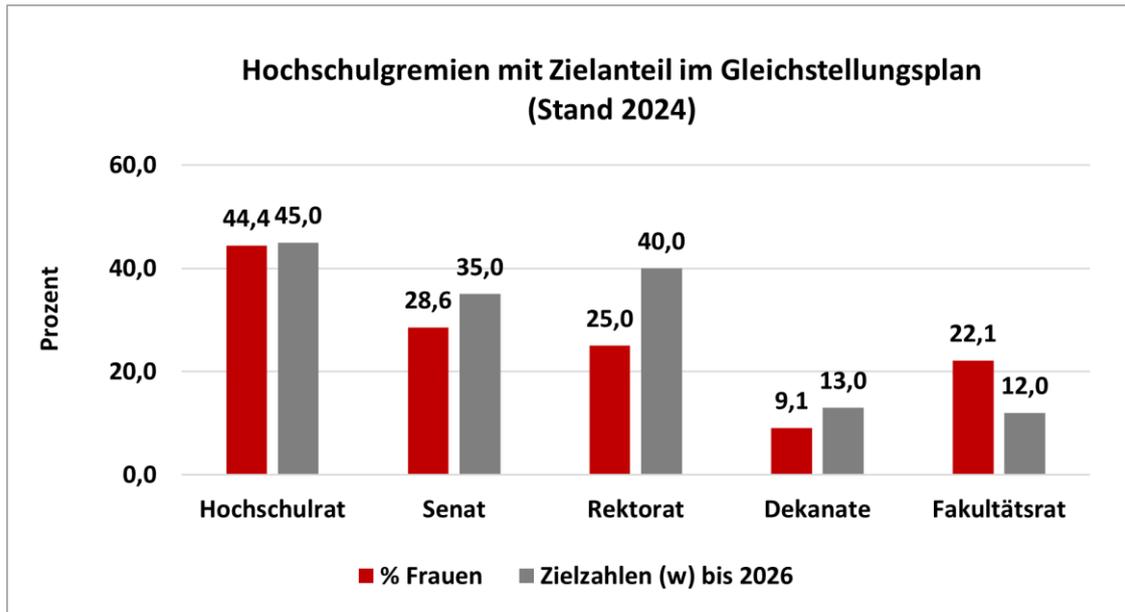


Abbildung 8-7: Vergleich aktuelle Situation und Gleichstellungsplan, Stand 31.08.2024

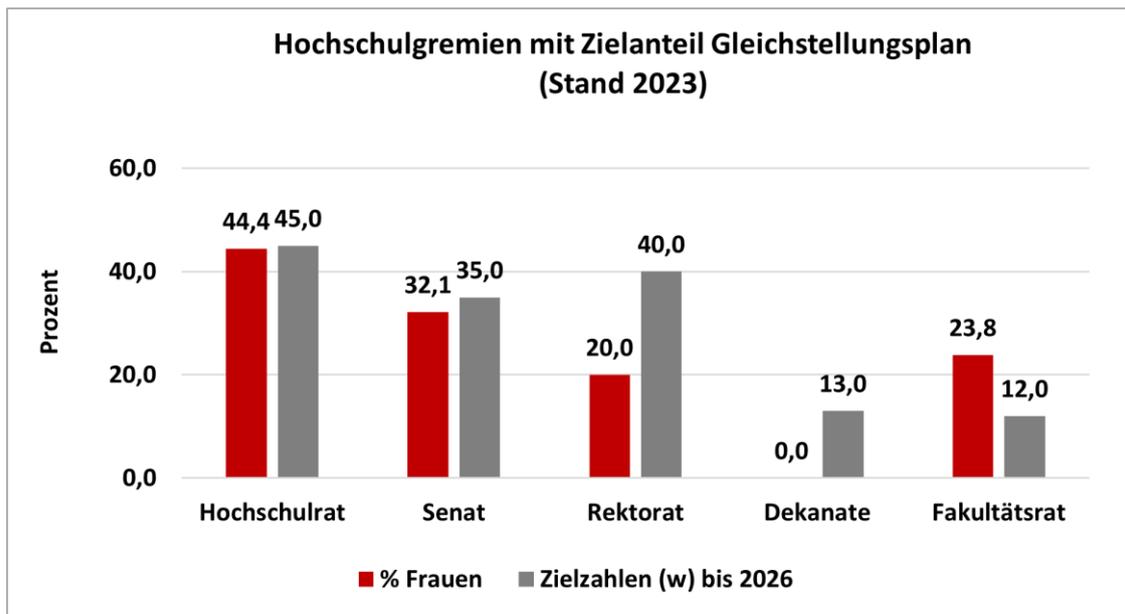


Abbildung 8-8: Vergleich aktuelle Situation und Gleichstellungsplan, Stand 31.08.2023

9. Kontaktdaten

Gleichstellungsbeauftragte: Prof. Dr. rer. pol. Katrin Haußmann, StB

Stellvertretung: Prof. Dr.-Ing. Carolin Bahr

Dipl.-Ing. (FH) Miriam Geppert

Referentin: Susan Kaufmann

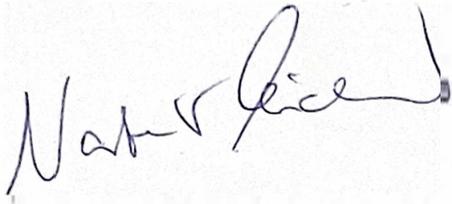
Sekretariat: Nicole Fraunhoffer

Gebäude B, Raum 218

Tel: 0721 925 – 1199/1095, 9:00 bis 13:00 Uhr

E-Mail: gleichstellung@h-ka.de

10. Unterschriften

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Norbert Reichert', written in a cursive style.

Norbert Reichert (Kanzler)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Franz Quint', written in a cursive style.

Prof. Dr.-Ing. Franz Quint (Prorektor)