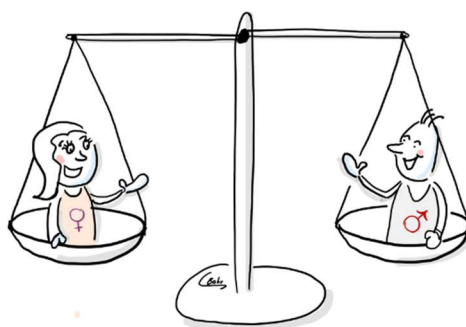


Jahresbericht Gleichstellung



für den Berichtszeitraum
Wintersemester 24/25 & Sommersemester 25

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	3
2. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	4
2.1. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium	4
2.2. Gewinnung von Frauen aus der Wirtschaft für den Beruf der Professorin	9
2.3. Senatskommission für faire Chancen (KfC).....	9
2.4. Centrum für Chancengleichheit (CfC)	10
2.5. Berichtswesen.....	11
2.6. Berufungsverfahren, Senat, Hochschulrat, Findungskommissionen.....	11
2.7. Stellenbesetzungen.....	12
2.8. Engagement in Verbänden und Beteiligung an Arbeitskreisen	12
2.9. Angebote für Hochschulangehörige	13
2.9.1. Für Professorinnen	13
2.9.2. Für Mitarbeiterinnen und Studentinnen	13
2.10. Besuch von Konferenzen, Fortbildungen und Informationsveranstaltungen	15
2.11. Stipendien und Auszeichnungen	15
2.12. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm (MPL).....	15
3. Statusgruppen an der Hochschule	16
3.1. Professorinnen.....	16
3.1.1. Entwicklung Anzahl der Professorinnen	16
3.1.2. Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten	17
3.1.3. Beteiligung von Frauen an Berufungen	18
3.2. Mitarbeiterinnen	20
3.2.1. Entwicklung der Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen	20
3.2.2. Entwicklung der Zahl der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik	23
3.3. Studentinnen	24
3.3.1. Entwicklung der Zahl der Studentinnen	24
3.1. Promovendinnen	29
3.2. Gremien und Leitungsfunktionen.....	29
3.2.1. Beteiligung auf der Führungsebene und in Gremien	29
3.2.2. Leitungsfunktionen und Statusgruppen	31
4. Kontaktdaten	33
5. Unterschriften	34

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 Miriam Geppert als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Miriam Geppert nimmt 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:

- Das **Ökomobil** des Landes Baden-Württemberg unterstützte in den Oster- und Pfingstferien die Kinderbetreuung an der HKA und ermöglichte Kindern spielerische Naturerfahrung (siehe Kapitel 2.1).
- Die **Kids-Bag** bietet Eltern an der Hochschule Karlsruhe eine flexibel ausleihbare Beschäftigungslösung für Kinder, ausgestattet mit Kreativ- und MINT-Materialien (siehe Kapitel 2.1).
- Die HKA hat im August 2025 einen Antrag auf Teilnahme am **Professorinnenprogramm 2030 eingereicht** und damit verbunden ein Gleichstellungskonzept erstellt (siehe Kapitel 2.2).
- Zur **Fortführung des Sissi Closs Stipendiums** „Faire Chance“ wurden 2024 weitere Finanzierungsmöglichkeiten zur Unterstützung studierender Eltern an der HKA angestoßen (siehe Kapitel 2.1).

2.1. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium

Ökomobil an der HKA – Ferienprogramm für Hochschulkinder

In den Osterferien (23.04.) und Pfingstferien (16.06.) wurde das Ökomobil des Landes Baden-Württemberg auf dem Campus hinter dem B-Bau eingesetzt. Das mobile Naturschutzlabor bot Kindern und Jugendlichen im Alter von 6 bis 15 Jahren die Möglichkeit, Natur spielerisch zu erleben und ökologische Zusammenhänge zu verstehen. Ziel war die Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Kindern während der Ferienzeiten sowie die Förderung von Umweltbildung durch praktische Experimente und Naturbeobachtung.

Kids-Bag – mobiles Beschäftigungsangebot für Hochschulkinder

Zur Unterstützung von Eltern an der Hochschule wurde mit der Kids-Bag ein flexibles Angebot geschaffen, das unabhängig vom Eltern-Kind-Raum oder der Kids-Box genutzt werden kann. Die Rucksäcke sind mit Mal- und Bastelmaterialien, Rätseln sowie MINT-Heften und einem Kartenspiel ausgestattet und bieten Kindern im Notfall eine sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeit. Jede Fakultät erhielt zwei Kids-Bags zur unkomplizierten Ausleihe; weitere Exemplare stehen im Gleichstellungsbüro bereit.

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 Wickelmöglichkeit 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.

Beteiligung bei „Familie in der Hochschule“

Die HKA ist seit dem Wintersemester 2020/2021 Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule“, dem aktuell 159 Hochschulen, hochschulnahe Institutionen und Forschungseinrichtungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz angehören. Mit Unterzeichnung der Charta verpflichtet sich die Hochschule, Familienorientierung nachhaltig zu fördern.

Seit ihrem Beitritt beteiligt sich die HKA an der AG „Technische Hochschulen“, deren halbjährliche Treffen von Vertretern der Gleichstellung besucht werden. Die Jahrestagung 2025 fand im Juni an der Universität Heidelberg unter dem Motto „Männlichkeit(en) auf dem Prüfstand“ 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

Die Gleichstellung initiierte gemeinsam mit Prof. Sissi Closs im Wintersemester 2021/22 ein landesweit einzigartiges Stipendium zur Unterstützung Studierender mit Kind, das über den Verbund der Stifter fünf Jahre lang vier Plätze finanziert. Seit Oktober 2021 werden so jährlich vier studierende Eltern an der HKA finanziell entlastet.

Die vierte Runde des Stipendiums wurde im Juli 2024 ausgeschrieben. Es haben sich zehn Studierende mit Kind (4 Mütter, 6 Väter) beworben.

Die Vielzahl der Bewerbungen macht sichtbar, wie wichtig und notwendig diese Förderung und wie groß der Bedarf ist. Da nur noch eine Förderrunde ausfinanziert ist, wurden 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

Der im Januar 2023 eingeweihte Eltern-Kind-Raum wird von den Hochschulmitgliedern intensiv genutzt. Insgesamt haben seither 55 Hochschulmitglieder Zugang beantragt. Davon 43 Mitarbeitende, sieben Studierende sowie fünf Professoren und Professorinnen.

Der Eltern-Kind-Raum leistet einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Familienfreundlichkeit sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie an der HKA. 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

MINI-MINT-BOX made@HKA

Zum weiteren Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur und zur aktiven Einbindung der Studierenden der HKA wurde im Sommersemester 2023 in Kooperation mit dem Studiengang Architektur in der

Architekturwerkstatt die MINI-MINT-BOX_made@HKA gebaut. Sie begeistert den potenziellen Nachwuchs frühzeitig für MINT-Themen und ist mit MINT affinen Spielsachen, wie z. B. Lupengläsern und Magneten ausgestattet. Die MINI-MINT-Box ist seit April 2025 beim Institut für Fremdsprachen (IfS) und wird dort intensiv genutzt.

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. Zur Bedarfserhebung wurde im Herbst 2024 zusammen mit der PH eine Befragung der Hochschulangehörigen durchgeführt, der einen klaren und langfristigen Bedarf an mind. 115 Kita-Plätzen aufzeigt.

Familien-Services über voio

Seit dem Wintersemester 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 voio an. Das Angebot von voio ist für alle Hochschulangehörigen kostenlos.

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

The image shows a promotional graphic for 'voioo' services. On the left, there is a sidebar with the voioo logo and HKA logo, the title 'Beruf und Privatleben ganzheitlich unterstützt', and contact information. The main area is titled 'Beispiele aus dem voioo-Katalog' and features a grid of nine service cards, each with a photo and a title. The cards include: 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 voioo-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. TKKG - 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 Wintersemester 2024/25 & Sommersemester 2025 haben zwei Online-Kampagnentreffen stattgefunden, bei denen sich alle Beteiligten intern austauschten. Darüber hinaus wurde auch ein Onlinekurs zum Thema „Stress und dessen Bewältigung für studierende Eltern“ angeboten. Ziel des Workshops war es, Eltern dabei zu unterstützen, mit Stress und hohen Anforderungen im Alltag gelassener umzugehen. Die Teilnehmenden sollten ein besseres Verständnis für ihre eigenen Stressreaktionen entwickeln, insbesondere für automatische, alte Reaktionsmuster, und lernen, sich bewusster zu steuern. Durch

Achtsamkeit, praktische Übungen, Tipps und Meditationen sollten sie ihre Belastung reduzieren, mehr innere Ruhe gewinnen und einen hilfreichen, selbstfürsorglichen Umgang mit herausfordernden Alltagssituationen entwickeln.

2.2. Gewinnung von Frauen aus der Wirtschaft für den 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.

Jährlich werden ca. 50 Tandems, bestehend aus Mentor*in und Mentee, gebildet. Die Mentees erhalten zusätzlich ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm und die Möglichkeit zu regelmäßigem Erfahrungsaustausch. Aus den ersten beiden Durchgängen haben bereits 15 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.

Professorinnenprogramm 2030

Die Hochschule Karlsruhe hat 2025 die Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 (PP 2030) von Bund und Ländern beantragt, das Hochschulen bei der Erhöhung des Frauenanteils an Professuren fördert. Die Gleichstellung unterstützte bei der Erstellung und Einreichung des Gleichstellungskonzepts im August 2025. Eine Förderentscheidung wird Anfang 2026 erwartet. Ziel des Programms ist es, den Professorinnenanteil zu steigern und Gleichstellungsstrukturen nachhaltig zu stärken. Pro Förderrunde können bis zu drei mit Frauen besetzten Professuren kofinanziert werden.

2.3. Senatskommission für faire Chancen (KfC)

Die Kommission hat sich im Berichtszeitraum zweimal getroffen. Inhalt der Treffen waren zum einen organisatorische Themen, wie zum Beispiel die 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 insbesondere der Gleichstellungsplan Thema der Sitzungen. Beim Treffen im Mai haben die KfC-Mitglieder bei Vorbereitungen zum Gleichstellungsplan, bei dem neue Vorgaben seitens des Ministeriums umzusetzen sind, unterstützt. Insbesondere die Zuordnung der jeweiligen Studiengänge und Professuren zu Studien- und Fachgruppen ist im Rahmen des Treffens erfolgt.

Im Rahmen des Treffens im Oktober 2024 wurden die KfC-Mitglieder zum Thema „Rechtliche Grundlagen und Gleichstellungsfragen“ geschult. Die Schulung wurde von Frau Dr. Lorenz, Juristin beim Deutschen Hochschulverband durchgeführt. Das Seminar gab einen umfassenden Überblick über die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen, die für die Umsetzung von Gleichstellungsaufgaben an der Hochschule von zentraler Bedeutung sind. Neben den verfassungsrechtlichen Grundlagen der Gleichstellung wurden vor allem hochschulrechtliche Fragestellungen erörtert. Im Mittelpunkt standen dabei Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren. Darüber hinaus bestand auch die Gelegenheit zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch und zur Diskussion.

- Nachfolgend sind die Mitglieder der Kommission für faire Chancen aufgeführt.
- Prof. Dr. 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)
- Lukas Hörnle (Student)
- Katrin Schmid (Studentin)
- Lilien Baus (Vertretung)

2.4. Centrum für Chancengleichheit (CfC)

Campustag

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

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.

Zentraler Prüfungsausschuss für Nachteilsausgleiche PANTA

Der zentrale Prüfungsausschuss für Nachteilsausgleiche (PANTA) bearbeitet Anträge von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und stellt u. a. verlängerte Prüfungszeiten oder Pausenregelungen zur Sicherung der Chancengleichheit bereit. Seit 2024 ist die Gleichstellung Mitglied im Ausschuss. Zudem arbeitet sie aktuell an einem Merkblatt zum Nachteilsausgleich für Studentinnen während Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit.

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.

Unterstützung des QM bei der Entwicklung eines Diversitätskonzeptes

Die Gleichstellung unterstützt die Hochschule bei der Entwicklung

eines Diversitätskonzeptes, das gemäß Anforderungen ab dem 02.04.2026 zur (Re-)Akkreditierung von Studiengängen vorliegen muss. Seit 2024 befindet sich die HKA in der Konzeptionsphase.

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.

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.

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

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof)

Die Mitglieder der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof) sind Hochschulen, vertreten durch Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen, Mitarbeitende in Gleichstellungsbüros, Funktionstragende in den Bereichen der Gleichstellung an Hochschulen und Mitarbeitende in den Geschäftsstellen der Landeskongressen. 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 kurz nach Ende des Berichtszeitraums vom 17.-19. September 2025 an der Jahrestagung in Heilbronn mit dem Themenschwerpunkt „GeschlechterDemokratie“ teilgenommen.

Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof)

Seit September 2022 ist Prof. Haußmann die Sprecherin der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (LaKof BW). Sie wurde bei den Wahlen im Juli 2024 im Amt bestätigt. Die zugehörige Koordinierungsstelle hat 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.

Die Lakof-Kongresse finden zweimal jährlich statt und sind eine wichtige Austauschplattform für alle Gleichstellungsakteure der baden-württembergischen Hochschulen. Sowohl die Stellvertreterinnen als auch die Referentin der Gleichstellung nehmen an den Treffen teil.

2.9. Angebote für Hochschulangehörige

2.9.1. Für Professorinnen

Im Juli 2025 fand außerhalb des Campus ein Netzwerktreffen für Professorinnen statt. Im Vordergrund stand der Austausch zwischen den Kolleginnen sowie die Begrüßung und das Kennen lernen neuer Professorinnen der HKA.

2.9.2. Für Mitarbeiterinnen und Studentinnen

Finanzworkshop mit Christiane von Hardenberg

Mit großem Erfolg wurden im Januar 2025 zwei Workshops zum Thema Finanzvorsorge für Studentinnen 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 100 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.




FEMTEC Programm – Career-Building Elements

In Kooperation mit Femtec, der HAWtech-Allianz und der TH Deggendorf wurde das modulare Entwicklungs- und Vernetzungsprogramm „Career-Building Elements“ für MINT-Studentinnen umgesetzt. Es umfasst Workshops, Exkursionen zu Partnerunternehmen, ein Seminarprogramm sowie individuelles Coaching und ermöglicht praxisnahe Einblicke in Unternehmenskulturen sowie Karrierewege im MINT-Bereich. Die zweite Runde startete im Wintersemester 2024/25.

Aufgrund zurückgehender Unternehmensbeteiligung im Bereich des Programms für Studentinnen an Universitäten kann sich die Femtec nicht weiter finanzieren, so dass bedauerlicherweise auch das Programm für HAW-Studentinnen ab 2026 eingestellt wird. Die bestehende Kohorte kann ihr Curriculum jedoch regulär abschließen; laufende Module, Workshops und Coachings werden bis zum Abschluss gewährleistet. Eine erneute Ausschreibungsrunde oder weitere Aufnahme neuer Studentinnen ist nicht mehr vorgesehen. Damit endet auch die Beteiligung der Hochschulen am Format „Career-Building Elements“ perspektivisch. Die Hochschule beobachtet alternative Angebote zur Förderung von MINT-Studentinnen, insbesondere mit Fokus auf Vernetzung, Karriereentwicklung und Stärkung weiblicher Nachwuchskräfte in technischen Fachrichtungen.

gefma-women Netzwerk

Das 2024 gegründete Frauen-Netzwerk „gefma-women“ vernetzt Frauen, macht Vorbilder sichtbar und bietet Impulse sowie Unterstützungsformate zur beruflichen Entwicklung und Karriereförderung. Zehn bis fünfzehn Studentinnen der Hochschule Karlsruhe haben jeweils an folgenden Veranstaltungen teilgenommen:

	<p>Im September 2024 fand ein Präsenzworkshop mit der Wirtschaftspsychologin und Business-Coach Christina Koch statt. Der Workshop bot interaktive Formate und ein professionelles Coaching zur Stärkung der persönlichen Sichtbarkeit – speziell für Frauen.</p>
	<p>Im Rahmen der Reihe gefma women Lunch Talk fand im November 2024 ein Vortrag mit Alexandra Hahn (Geschäftsführerin Bosch Climate Solutions und Bosch Energy and Building Solutions) statt. Sie berichtete über ihren Karriereweg und gab praxisnahe Tipps für Frauen. Das Format bietet in der Mittagspause kurze Impulse sowie Einblicke in erfolgreiche Karrierewege.</p>
	<p>Ein weiterer Lunch Talk fand am 23. Mai 2025 mit Sarah Maria Schlesinger (geschäftsführende Gesellschafterin blackprint) statt. Die Veranstaltung ist interaktiv gestaltet, bietet Raum für Fragen sowie Karriere-Tipps und fördert den Austausch und die Vernetzung von Frauen.</p>

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 Herbst 2024 wurden zwei Selbstverteidigungskurse für Studentinnen und Mitarbeiterinnen angeboten: ein ganztägiger Termin am 12.10.2024 sowie ein halbtägiger Kurs am 16.11.2024. Die Veranstaltungen wurden durch das Gleichstellungsteam und die Ansprechpersonen in Fällen sexueller Belästigung organisiert. Unter Leitung von Astrid Neumann (In Nae, feministische Selbstverteidigung und Selbstbehauptung)

vermittelten sie mentale Strategien und praktische Techniken zur Stärkung der Handlungssicherheit in kritischen Situationen.

2.10. Besuch von Konferenzen, Fortbildungen und Informationsveranstaltungen

Neben der obligatorischen Teilnahme an den Landeskongressen der Gleichstellungsbeauftragten (s. Kapitel 2.8.) nahmen die Mitglieder des Gleichstellungs-Teams an zahlreichen Seminaren sowie Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen teil, die von verschiedenen Institutionen angeboten wurden.

2.11. Stipendien und Auszeichnungen

Deutschlandstipendien

An der Auswahljury für das Deutschlandstipendium im September 2024/2025 hat Frau Susan Kaufmann teilgenommen. Es wurden 75 Studierende gefördert, davon 21 weibliche und 54 männliche. Es gab 157 männliche und 80 weibliche Bewerbungen.

Vergabe des Frauenförderpreises an die beste Absolventin

Im Rahmen der Akademischen Jahresfeier wurde der Frauenförderpreis verliehen. Als beste Absolventin wurde Lena Hübner für Ihren ausgezeichneten Abschluss im Bachelorstudiengang Elektro- und Informationsdienst ausgezeichnet.

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.

2024 wurde der Preis an Thomas Brenner (Leiter der Architekturwerkstatt) vergeben. Er hat sich durch seinen Einsatz für die MINI-MINT-BOX 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 2024/2025 und SoSe 2025 wurden acht bzw. elf weibliche Lehrbeauftragte über das MPL Programm an der HKA gefördert.

3. Statusgruppen an der Hochschule

Die nachfolgenden Auswertungen und Abbildungen basieren auf dem Datenstand zum Stichtag 31.08.2025.

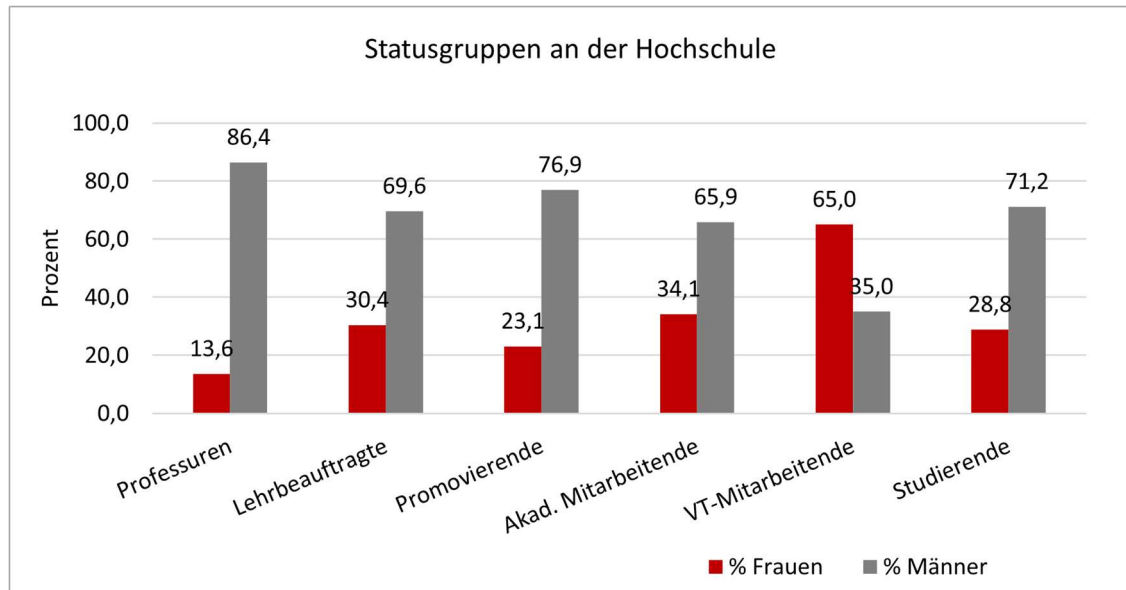


Abbildung 3-1: Anteile der Frauen und Männer in den einzelnen Statusgruppen

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 diesen Statusgruppen zu erhöhen.

3.1. Professorinnen

3.1.1. Entwicklung Anzahl der Professorinnen

Zum Ende des Sommersemesters 2025 lehren 199 Professorinnen und Professoren, 172 Männer und 27 Frauen, an der Hochschule Karlsruhe. Der Anteil von Frauen bei den Professuren liegt damit bei 13,6 % 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.

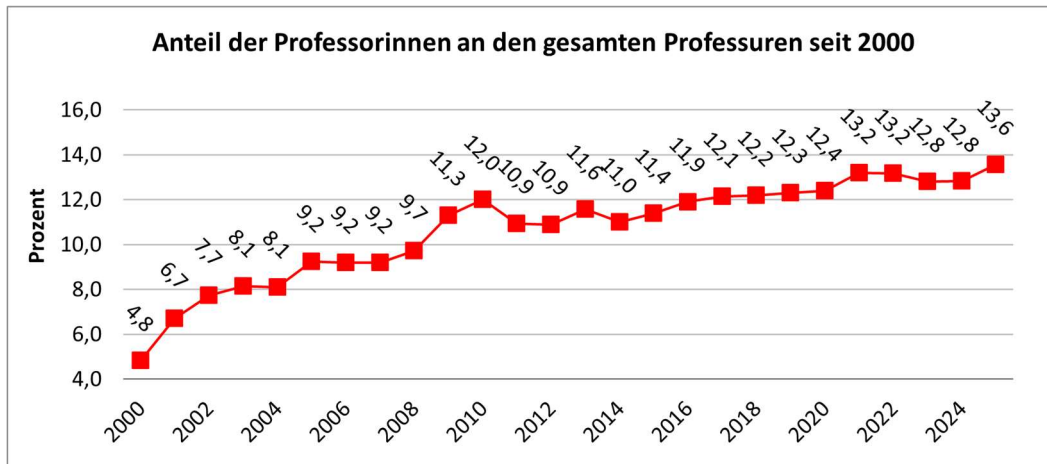


Abbildung 3-2: Anteil der Professorinnen an allen Professuren seit 2000



Abbildung 3-3: 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.

3.1.2. 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 26,1 % (IMM). Abbildung 3-4 und Abbildung 3-5 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.

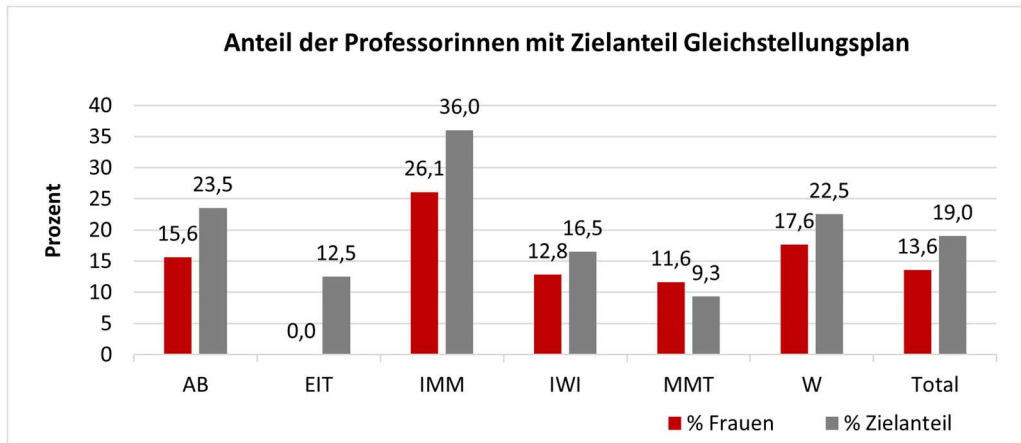


Abbildung 3-4: Aktueller Anteil (31.08.2025) und Zielanteil 2026 der Professorinnen in den Fakultäten

Fakultät	Frauen	Männer	Total	% Frauen	Fakultät	% Frauen
Stand 31.08.2025					Zielanteile lt. GIStPlan	
AB	5	27	32	15,6	AB	23,5
EIT	0	28	28	0,0	EIT	12,5
IMM	6	17	23	26,1	IMM	36,0
IWI	5	34	39	12,8	IWI	16,5
MMT	5	38	43	11,6	MMT	9,3
W	6	28	34	17,6	W	22,5
Total	27	172	199	13,6	Total	19,0

Abbildung 3-5: Professor*innen in den Fakultäten und Zielanteile laut Gleichstellungsplan

Der im Gleichstellungsplan festgelegte Zielwert wurde bislang lediglich von einer Fakultät erreicht. In der Fakultät Elektro- und Informationstechnik sind die einzigen beiden Professorinnen in den Ruhestand gegangen, sodass aktuell keine Professorin vertreten ist. Vor diesem Hintergrund ist eine deutlich stärkere Besetzung freiwerdender Professuren mit Frauen in allen Fakultäten erforderlich.

3.1.3. Beteiligung von Frauen an Berufungen

Im Wintersemester 2024/25 und im Sommersemester 2025 wurden insgesamt sechs W2-Professuren neu besetzt. Von den 215 eingegangenen Bewerbungen entfielen 62 auf Frauen, was einem Anteil von 28,8 % entspricht. Bereits der Vorjahreswert von 22,6 % stellte den höchsten Frauenanteil der vergangenen 19 Jahre dar; mit dem aktuellen Anteil wird dieser Höchstwert nochmals deutlich übertroffen.

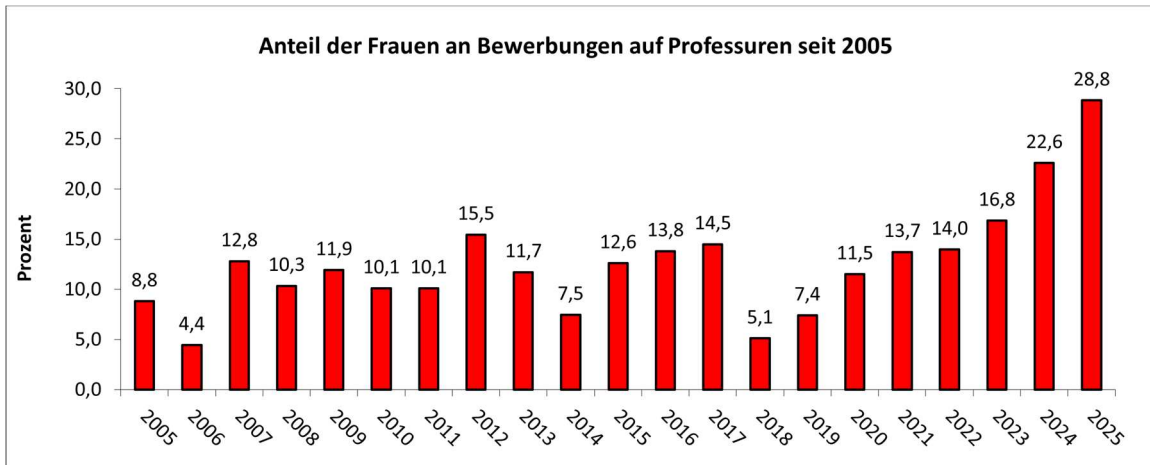


Abbildung 3-6: Anteil Frauen an Bewerbungen auf Professuren in den letzten 20 Jahren

Von den 47 zum Berufungsvortrag eingeladenen Personen waren 12 Frauen (25,5 %). Auch in den Berufungslisten waren Frauen mit einem Anteil von 29,4 % vertreten. Gleichwohl zeigt das Berufungsquote, dass die vergleichsweise hohe Beteiligung von Frauen in den frühen und mittleren Verfahrensstufen nicht in gleichem Maße zu erfolgreichen Berufungen führt. Der zentrale Engpass liegt weiterhin in der Reihung auf den Berufungslisten, insbesondere auf Listenplatz 1.

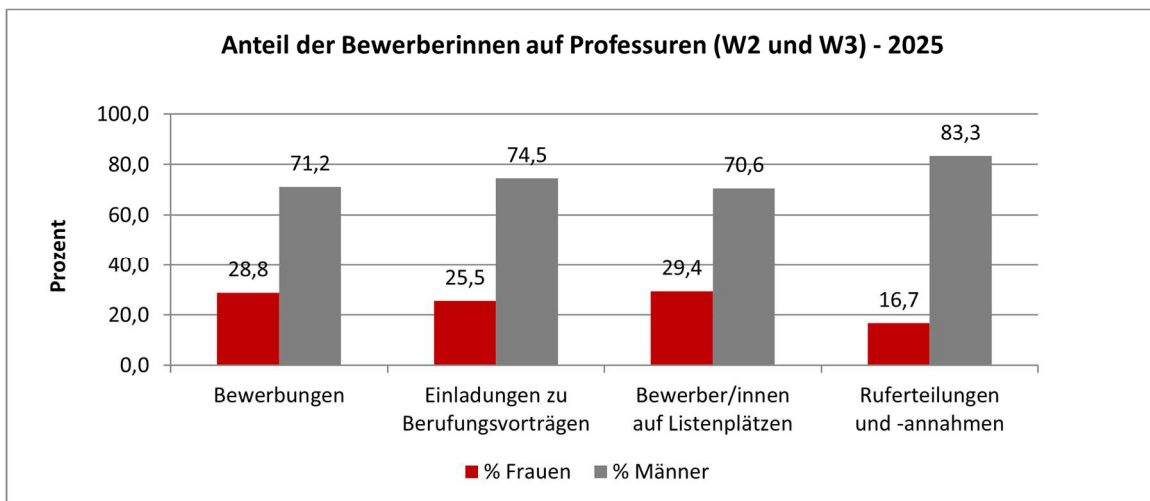


Abbildung 3-7: Anteil Bewerberinnen in Berufungsverfahren im Jahr 2025

Mit dem Ziel, den Anteil von Bewerberinnen in Berufungsverfahren zu erhöhen, beteiligt sich die Hochschule Karlsruhe am Verbundprojekt „Traumberuf Professorin Plus“, dessen Koordinierungsstelle an der Hochschule angesiedelt ist. Die gemäß Landeshochschulgesetz verpflichtende aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen wird insbesondere durch die Personalabteilung umgesetzt und dokumentiert. Hierzu werden potenzielle Bewerberinnen gezielt identifiziert und individuell angesprochen, unter anderem über die Datenbanken der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof), Femconsult und AcademiaNet. Ergänzend werden die Mitglieder der Berufungskommissionen gebeten, ihre fachlichen Netzwerke aktiv zu nutzen und geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung zu ermutigen.

Die Auswertungen der Berufungsverfahren zeigen, dass diese Maßnahmen wirksam zur Erhöhung des Bewerberinnenanteils beitragen. Zugleich wird deutlich, dass die gestiegene Beteiligung von Frauen auf den frühen und mittleren Verfahrensstufen bislang nicht in entsprechender Weise zu erfolgreichen Berufungen führt. Der zentrale Handlungsbedarf liegt daher weniger in der Ansprache potenzieller Bewerberinnen als vielmehr in den nachgelagerten Entscheidungsprozessen der Berufungsverfahren, insbesondere bei der Reihung auf den Berufungslisten. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, den Fokus der Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren stärker auf die nachgelagerten Entscheidungsstufen zu richten. Insbesondere die Reihung der Berufungslisten erweist sich als zentrale Stellschraube für die erfolgreiche Berufung von Frauen.

Die Hochschule Karlsruhe sollte daher die Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitglieder von Berufungskommissionen weiter ausbauen und die gleichstellungsbezogenen Kriterien in der Listenbildung stärker operationalisieren. Ziel ist es, sicherzustellen, dass die gestiegene Beteiligung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in den Bewerbungs- und Auswahlverfahren auch in den Berufungsergebnissen adäquat abgebildet wird.

3.2. Mitarbeiterinnen

3.2.1. 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 31.08.2025 beschäftigten 328 akademischen Mitarbeitenden sind 112 Frauen.

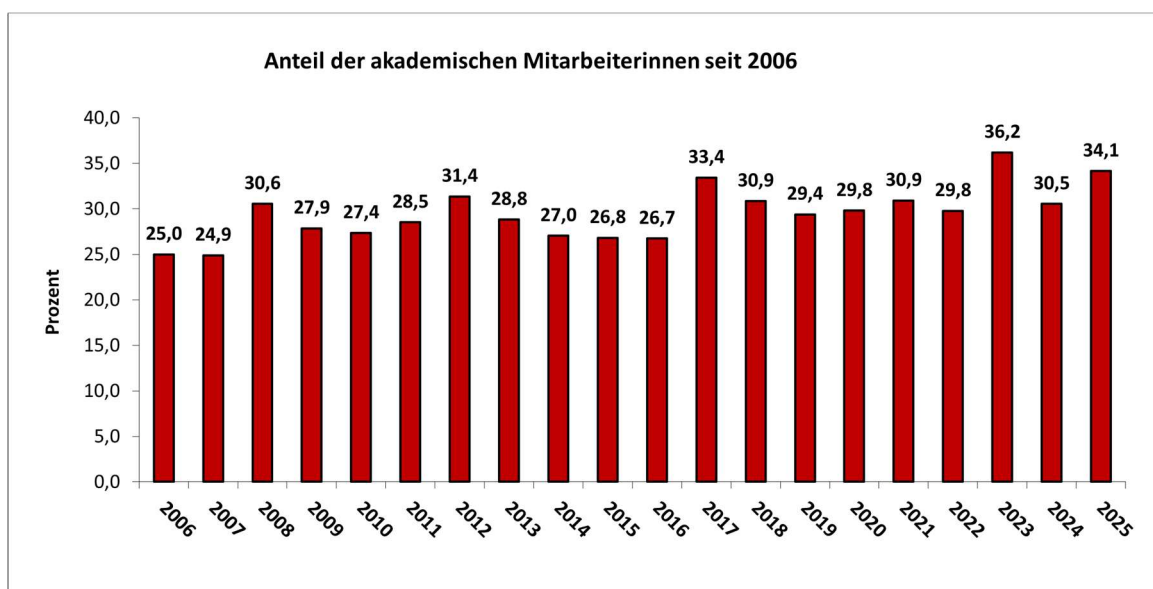


Abbildung 3-8: Anteile der akademischen Mitarbeiterinnen seit 2006

Während in der Verwaltung überwiegend Frauen beschäftigt sind, sind Frauen in den Fakultäten und insbesondere in den Forschungsinstituten deutlich seltener vertreten als Männer. Diese geschlechtsspezifische Verteilung setzt sich auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses fort und zeigt sich in der

vergleichsweise geringen Zahl von Doktorandinnen an der Hochschule Karlsruhe (siehe auch Promovendinnen).

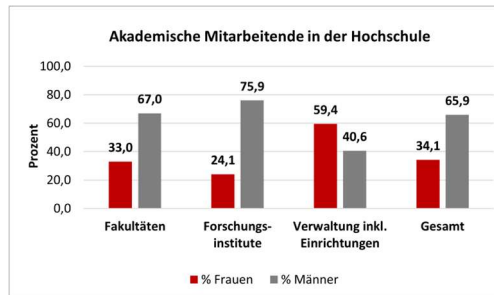


Abbildung 3-9: Anteile der akademischen Mitarbeitenden in der Hochschule

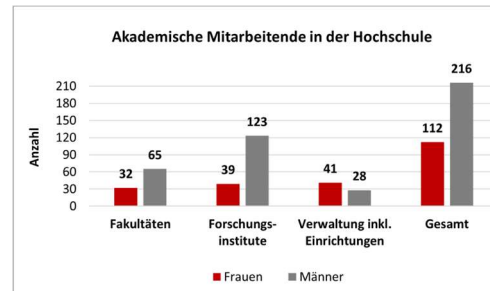


Abbildung 3-10: Anzahl der akademischen Mitarbeitenden in der Hochschule

Der überwiegende Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen – nämlich 64 von 112 Frauen – arbeitet befristet (o. Abb.). 74 von 112 Frauen arbeiten in Teilzeit (o. Abb.).

Die geschlechtsspezifische Verteilung variiert deutlich nach dem Beschäftigungsumfang: Frauen stellen 43,8 % der Teilzeitbeschäftigten, ihr Anteil an den Vollzeitbeschäftigten liegt hingegen bei 23,9 % (Abbildung 3-12). Die deutlichen Unterschiede im Frauenanteil zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung weisen auf eine geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung von Arbeitszeitmodellen hin. Diese Struktur kann sich nachteilig auf Karriereverläufe, Aufstiegs- und Qualifikationsmöglichkeiten auswirken, da insbesondere Leitungspositionen überwiegend in Vollzeit ausgeübt werden. Vor diesem Hintergrund kommt der Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitsmodellen sowie der gezielten Unterstützung von Frauen bei der Übernahme von Vollzeit- und Leitungsfunktionen besondere Bedeutung zu.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich nicht nur beim Beschäftigungsumfang, sondern auch bei der Vertragsform. Während der Frauenanteil unter den unbefristet Beschäftigten bei 44,3 % liegt, beträgt er bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen lediglich 29,0 % (Abbildung 3-11). Damit sind Frauen in befristeten Beschäftigungen deutlich seltener vertreten als in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

In der Zusammenschau mit der Arbeitszeitstruktur ergibt sich ein differenziertes Bild: Frauen sind überdurchschnittlich häufig in Teilzeit tätig und zugleich häufiger in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen vertreten, während ihr Anteil an Vollzeit- und befristeten Stellen deutlich geringer ist. Diese Struktur weist auf unterschiedliche geschlechtsspezifische Zugänge zu Beschäftigungsformen hin und ist bei der Bewertung von Karriere- und Qualifikationsverläufen entsprechend zu berücksichtigen. Insbesondere der vergleichsweise geringe Frauenanteil in befristeten Beschäftigungsverhältnissen deutet darauf hin, dass Frauen in geringerem Umfang in Qualifizierungspositionen vertreten sind, die häufig mit Befristungen verbunden sind. Dies zeigt sich auch in der geringen Zahl von Doktorandinnen an der Hochschule Karlsruhe (siehe auch 3.1. Promovendinnen).

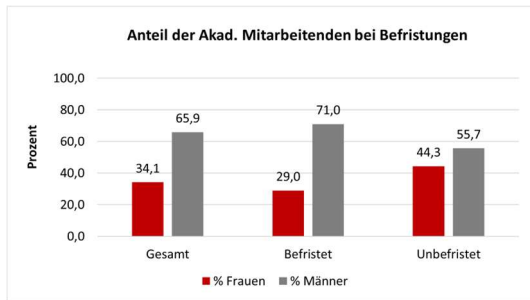


Abbildung 3-11: Befristete Beschäftigungsverhältnisse unter den akad. Mitarbeitenden

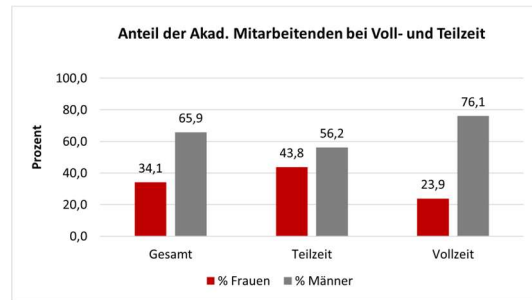


Abbildung 3-12: Teilzeitbeschäftigte unter den akad. Mitarbeitenden

Die Auswertung der akademischen Mitarbeitenden nach Entgeltgruppen zeigt eine ausgeprägte vertikale geschlechtsspezifische Segregation (siehe Tabelle 3-1 und Abbildung 3-13). Während Frauen in den niedrigeren Entgeltgruppen E10 bis E12 mit 38,1 % vertreten sind, sinkt ihr Anteil in den höheren Entgeltgruppen deutlich. In E14 beträgt der Frauenanteil lediglich 12,5 %, in der höchsten Entgeltgruppe E15 sind keine Frauen vertreten. Diese Verteilung macht deutlich, dass Frauen im akademischen Bereich der Hochschule Karlsruhe zwar in nennenswertem Umfang beschäftigt sind, der Übergang in höher dotierte und hierarchisch anspruchsvollere Positionen jedoch deutlich seltener gelingt.

Vor diesem Hintergrund besteht besonderer Handlungsbedarf bei der systematischen Förderung von Übergängen in höhere Entgeltgruppen. Ziel ist es, strukturelle Aufstiegshürden abzubauen und sicherzustellen, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen in höher dotierte akademische Positionen aufsteigen können.

Akad. Mitarbeitende - Entgeltgruppen	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
E10-E12	37	60	97	38,1	61,9
E13- E15	75	156	231	32,5	67,5
Total	112	216	328	34,1	65,9

Tabelle 3-1: Verteilung der Akademischen Mitarbeitenden auf Entgeltgruppen

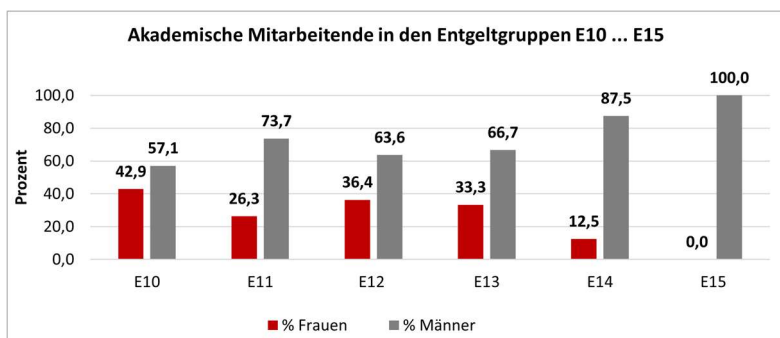


Abbildung 3-13: Anteile der akademischen Mitarbeitenden nach Entgeltgruppen

3.2.2. Entwicklung der Zahl der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik

Zum Ende des Sommersemesters 2025 waren von insgesamt 263 Mitarbeitenden in Verwaltung und Technik 171 weiblich, was einem Frauenanteil von 65 % entspricht. Der Frauenanteil in Verwaltung und Technik ist damit gegenüber den Jahren 2023 (76,4 %) und 2024 (78,5 %) deutlich zurückgegangen und liegt wieder in einer Größenordnung, die näher am Wert von 2022 liegt (62,1 %). Der Rückgang des Frauenanteils ist nicht Ausdruck einer einzelnen Maßnahme, sondern Ergebnis von Personalbewegungen (Einstellungen, Abgänge). Für eine belastbare Bewertung sind mehrjährige Betrachtungen sinnvoll. Die Entwicklung ist daher im Zeitverlauf weiter zu beobachten.

Die Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden in Verwaltung und Technik unterscheidet sich deutlich nach Organisationseinheiten. Während in den Fakultäten Frauen mit 59,2 % überwiegen, sind die Forschungsinstitute ausschließlich mit Frauen besetzt (100 %). In der Verwaltung einschließlich der Einrichtungen beträgt der Frauenanteil 67,2 %. Insgesamt liegt der Frauenanteil in Verwaltung und Technik bei 65,0 %.

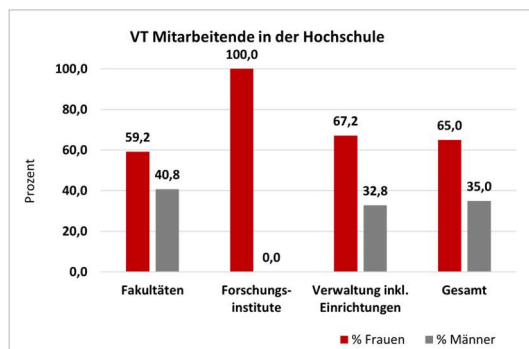


Abbildung 3-14: Anteile der VT Mitarbeiter*innen in der Hochschule

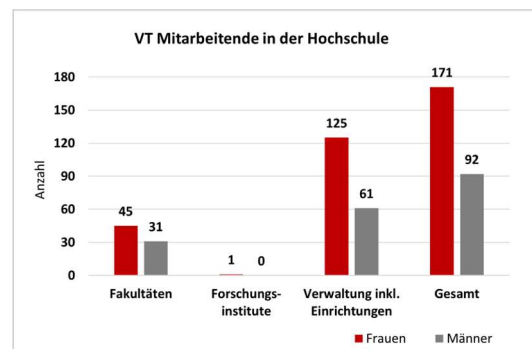


Abbildung 3-15: Anzahl der VT Mitarbeiter*innen in der Hochschule

Befristete Beschäftigungsverhältnisse spielen in Verwaltung und Technik insgesamt eine untergeordnete Rolle (Abbildung 3-16). Insgesamt beträgt der Anteil befristet beschäftigter Frauen 16 %, bei Männern 12 %.

Teilzeitbeschäftigung ist in Verwaltung und Technik deutlich geschlechtsspezifisch verteilt (Abbildung 3-17). Insgesamt arbeiten 67 % der Frauen und 23 % der Männer in Teilzeit. In den Fakultäten arbeiten 60 % der Frauen in Teilzeit, bei den Männern liegt der Anteil bei 23 %. In den Forschungsinstituten sind ausschließlich Frauen in Teilzeit beschäftigt (100 %). In der Verwaltung einschließlich der Einrichtungen beträgt der Teilzeitanteil 70 % bei Frauen und 23 % bei Männern.

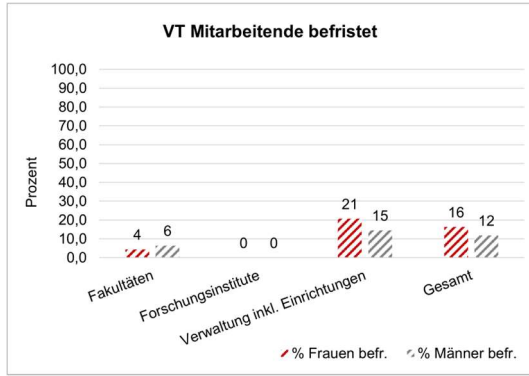


Abbildung 3-16: Anteil der VT Mitarbeiter*innen befristet

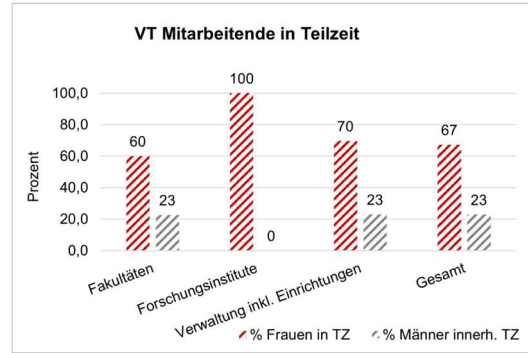


Abbildung 3-17: Anteil der VT Mitarbeiter*innen in Teilzeit

In allen Entgeltgruppen überwiegt der Frauenanteil (Abbildung 3-18). Besonders hoch ist er in den unteren Entgeltgruppen E1 bis E4 mit 75,0 %. Auch in den mittleren Entgeltgruppen (E5 bis E9a: 63,5 %; E9b bis E12: 68,0 %) stellen Frauen die Mehrheit. In den höheren Entgeltgruppen E13 bis E15 liegt der Frauenanteil bei 61,4 %. Bei der Eingruppierung in die entsprechenden Entgeltgruppen fällt auf, dass mit 61,4 % – 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, befinden sich überwiegend Frauen.

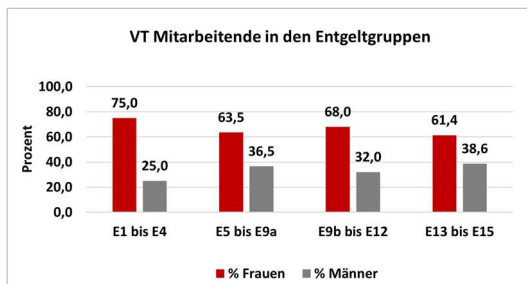


Abbildung 3-18: Anteile der VT Mitarbeitenden in den Entgeltgruppen

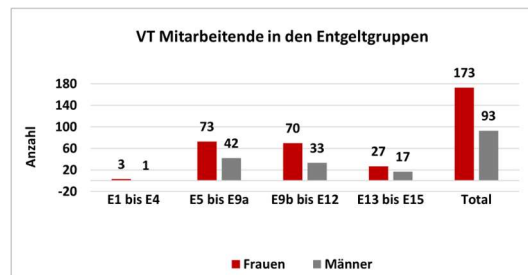


Abbildung 3-19: Anzahl der VT Mitarbeitenden in den Entgeltgruppen

3.3. Studentinnen

3.3.1. Entwicklung der Zahl der Studentinnen

Zum Ende des Sommersemesters 2025 waren 6.716 Studierende an der Hochschule Karlsruhe immatrikuliert. Der Anteil der Studentinnen lag mit 28,8 % (ohne die Kategorie „Sonstige Studierende“) weiterhin deutlich unter dem im Gleichstellungsplan festgelegten Zielwert von 35 % und ist gegenüber dem Vorjahr (27,7 %) nur geringfügig gestiegen.

Zur Erreichung der Zielwerte sind zusätzliche, gezielte Maßnahmen erforderlich. Neben der Ansprache von Studentinnen in MINT-Studiengängen sind auch die Weiterentwicklung bestehender sowie die Schaffung neuer Studienangebote zu prüfen, die für ein weibliches Zielpublikum attraktiv sind.

Erste Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie wurden mit dem Eltern-Kind-Raum und der Kids-Box umgesetzt; weitere strukturelle Angebote, insbesondere Teilzeitstudiengänge, sollten folgen. Zudem besteht Handlungsbedarf bei der Verbesserung der wahrgenommenen Sicherheit auf dem Campus, insbesondere durch bessere Beleuchtung und ergänzende Maßnahmen wie Frauenparkplätze.

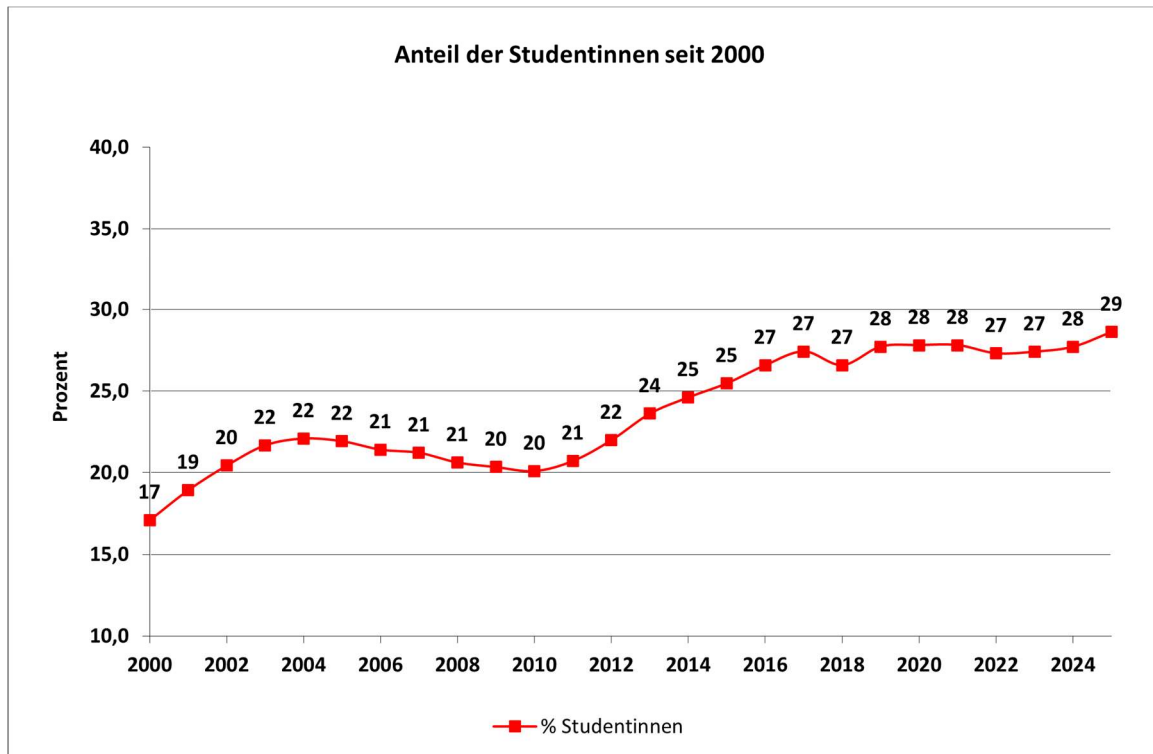


Abbildung 3-20: Anteile der Studentinnen (Bachelor und Master) seit 2000

Der Anteil der Bachelorstudentinnen an der Hochschule Karlsruhe unterliegt seit dem Jahr 2000 deutlichen Schwankungen (Abbildung 3-21). Nach einem Höchststand von rund 36-37 % in den frühen 2000er-Jahren ist der Frauenanteil ab 2006 stark zurückgegangen und erreichte um 2010/2011 einen Tiefstand von unter 20 %. Seitdem ist wieder ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Zum Jahr 2025 liegt der Anteil der Bachelorstudentinnen bei rund 28 %, bleibt damit jedoch deutlich unter dem früheren Niveau sowie unter dem im Gleichstellungsplan angestrebten Zielwert.

Der Anteil der Masterstudentinnen zeigt im langfristigen Verlauf eine deutlich stabilere und positivere Entwicklung (Abbildung 3-22). Seit 2000 ist insgesamt ein moderater, aber kontinuierlicher Anstieg zu beobachten. Nach zwischenzeitlichen Rückgängen liegt der Frauenanteil seit etwa 2018 dauerhaft über 30 % und beträgt im Jahr 2025 rund 32 %. Hier könnte ein Ansatzpunkt zur Erhöhung des Studentinnenanteils der Hochschule Karlsruhe sein.

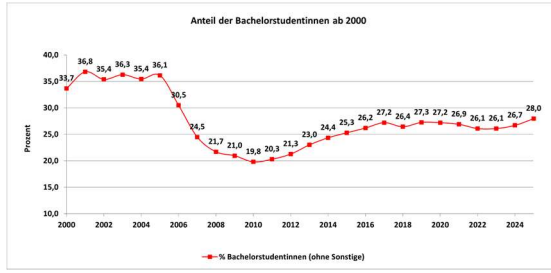


Abbildung 3-21: Anteile der Bachelorstudentinnen seit 2000



Abbildung 3-22: 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. Betriebswirtschaftslehre (neu seit 2024) nachgefragt. Einen Frauenanteil von 10 % oder weniger weisen die Studiengänge Künstliche Intelligenz in den Ingenieurwissenschaften, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnologie sowie Mechatronik und Maschinenbau auf.

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

Dies zeigt sich auch an der Verteilung der Studentinnen auf die Fakultäten in Abbildung 3-23.

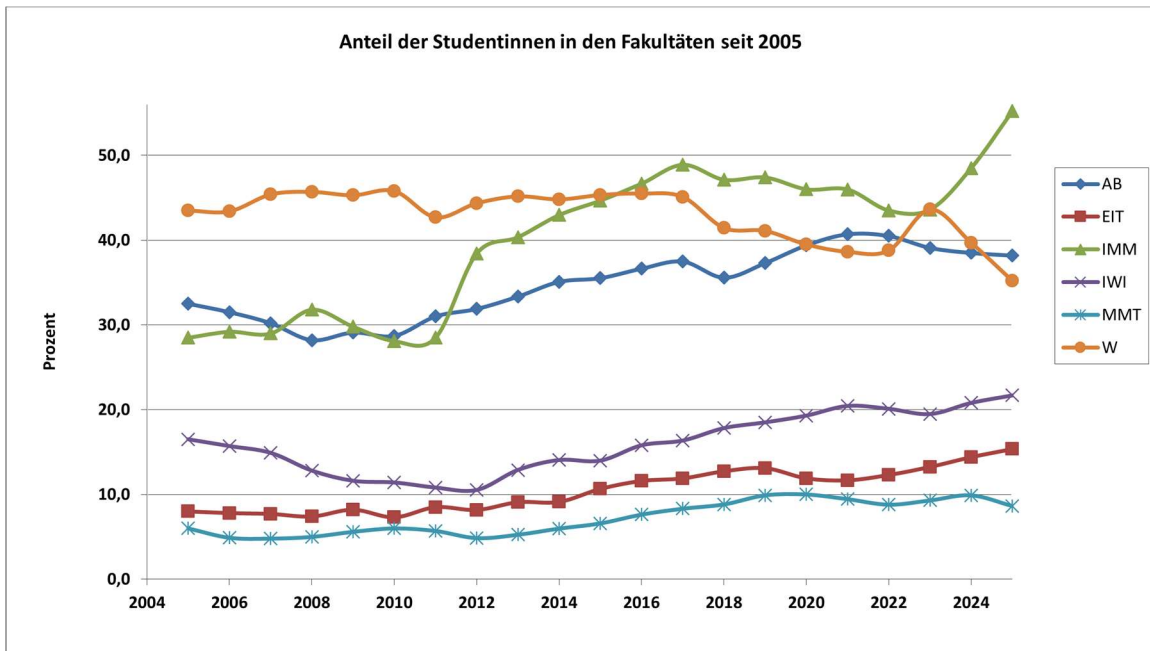


Abbildung 3-23: Anteil der Studentinnen in den Fakultäten seit 2005

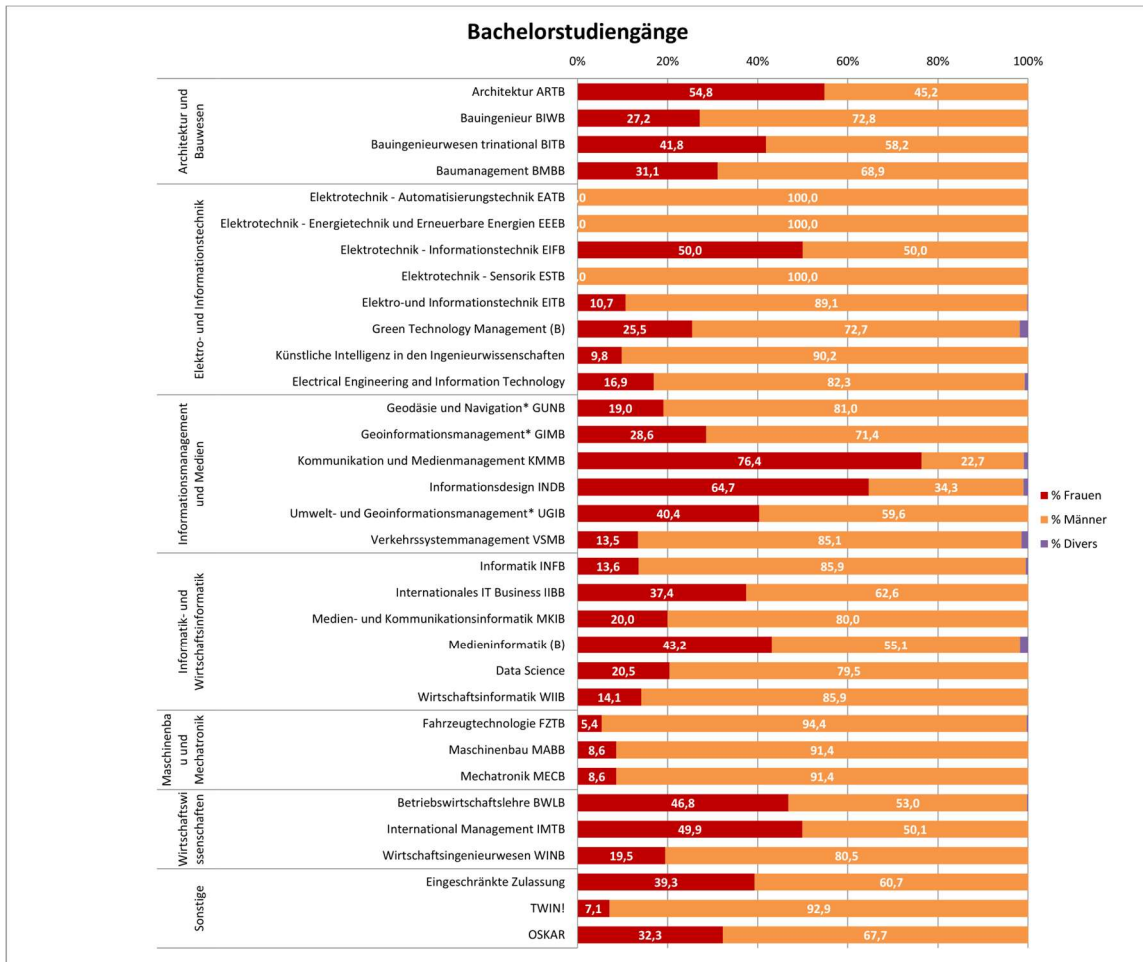


Abbildung 3-24: Anteile der Studentinnen in den Bachelorstudiengängen zum 31.8.2025 [mit * gekennzeichnete Studiengänge nehmen zum WS2025/26 keine neuen Studierenden mehr auf]

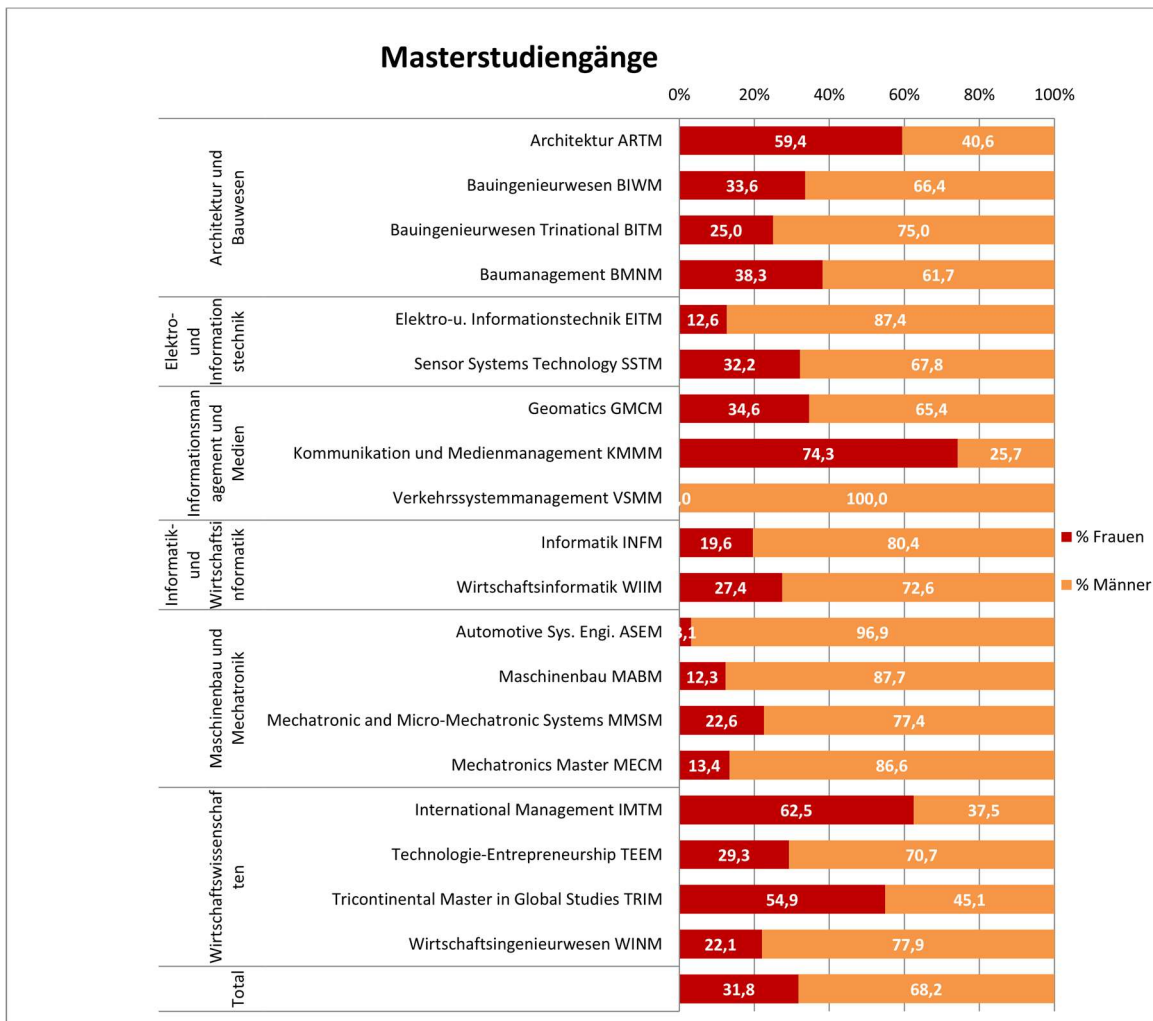


Abbildung 3-25: Anteile der Studentinnen in den Masterstudiengängen zum 31.8.2025

3.1. Promovendinnen

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 23,1 % und übertrifft sogar den anvisierten Wert im Gleichstellungsplan. Im zurückliegenden akademischen Jahr haben insgesamt vier Frauen ihre Promotion zum Abschluss gebracht.

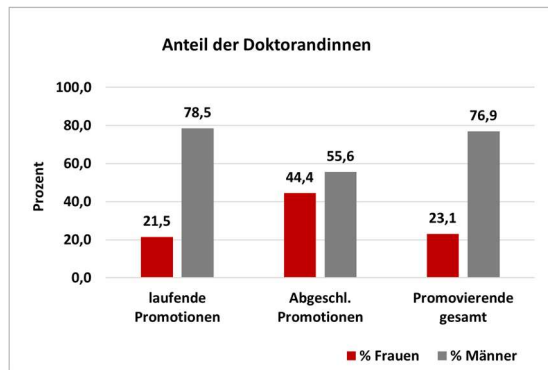


Abbildung 3-26: Anteil Promovendinnen

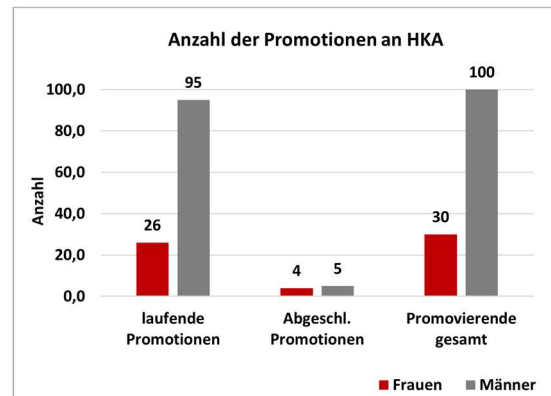


Abbildung 3-27: Anzahl Promovendinnen

3.2. 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).

3.2.1. Beteiligung auf der Führungsebene und in Gremien

Tabelle 3-2 zeigt den Anteil von Frauen und Männern in den Führungsebenen zum Stichtag 31.08.2025. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in der Führungsebene nur 19,2 %.

Führungsebene	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Rektorat	1	2	3	33,3	66,7
Dekanate	2	20	22	9,1	90,9
Forschungsbereich	6	53	59	10,2	89,8
Hochschulverwaltung inkl. Einrichtungen	16	21	37	43,2	56,8
Total	25	96	121	20,7	79,3

Tabelle 3-2: Anteil der Frauen und Männer in den Führungsebenen, Stand 31.08.2025

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

Dekanate (Dekane + Prodekane)	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	0	3	3	0,0	100,0
EIT	0	4	4	0,0	100,0
IMM	1	2	3	33,3	66,7
IWI	1	3	4	25,0	75,0
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 3-3: Frauen und Männer in Dekanaten

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	50	183	233	21,5	78,5
Studienkommissionen	44	128	172	25,6	74,4
Kommissionen *1	11	14	25	44,0	56,0
Beiräte *2	5	14	19	26,3	73,7
Ausschüsse *3	13	55	68	19,1	80,9
Personalrat	4	7	11	36,4	63,6
Gesamt	139	426	565	24,6	75,4

Tabelle 3-4: Anteil von Frauen in den Gremien der Hochschule

*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 3-5 aufzeigt.

Fakultätsrat (inkl. stud. Mitglieder)	Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
AB	7	7	14	50,0	50,0
EIT	5	33	38	13,2	86,8
IMM	13	20	33	39,4	60,6
IWI	9	40	49	18,4	81,6
MMT	6	47	53	11,3	88,7
W	10	36	46	21,7	78,3
Total	50	183	233	21,5	78,5

Tabelle 3-5: Frauen und Männer in Fakultätsräten

3.2.2. Leitungsfunktionen und Statusgruppen

3.2.2.1 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.

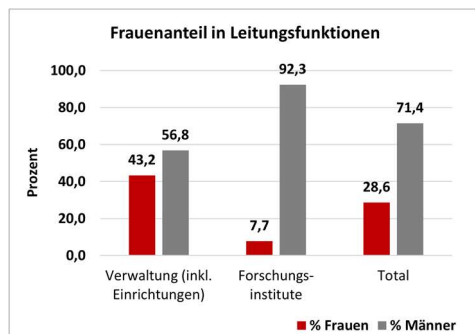


Abbildung 3-28: Anteile Frauen und Männer in Leitungsfunktionen

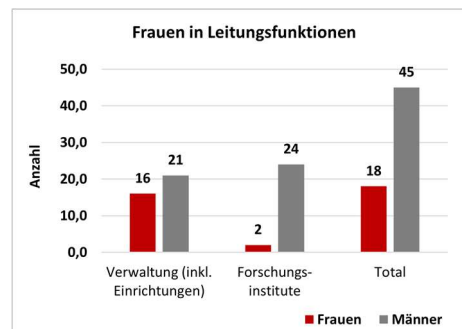


Abbildung 3-29: Anzahl der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen

3.2.2.2 Vergleich mit Zielen im Gleichstellungsplan

Zusammenfassend zeigt die Abbildung 3-30 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.

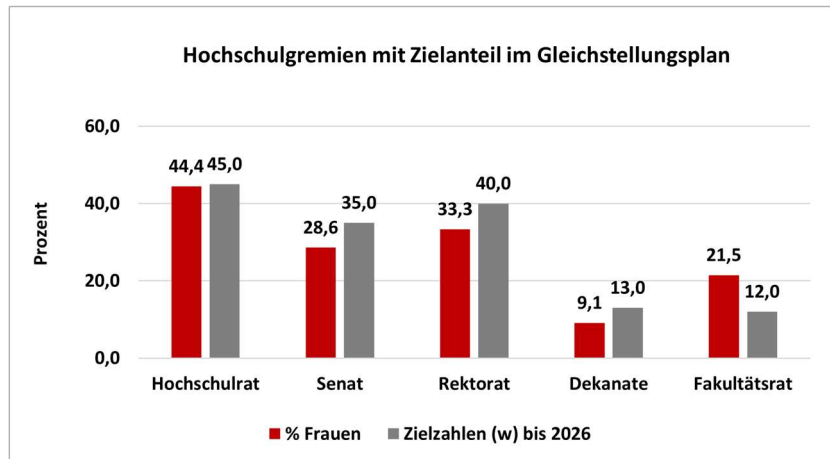


Abbildung 3-30: Vergleich aktuelle Situation und Ziele im Gleichstellungsplan

4. 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

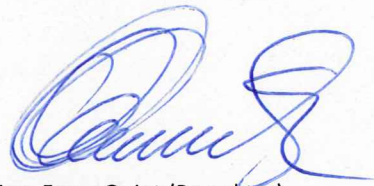
Tel: 0721 925 – 1199/1095, 9:00 bis 13:00 Uhr

E-Mail: gleichstellung@h-ka.de

5. Unterschriften

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Norbert Reichert'.

Norbert Reichert (Kanzler)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Franz Quint'.

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