

Gleichstellungsplan 2022–2026

Impressum

Gleichstellungsplan 2022–2026

Herausgeber: Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen
Prof. Dr. Anka Reich
Parkstraße 4
73312 Geislingen

Beauftragte für Chancengleichheit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen
Claudia Mai-Peter
Schelmenwasen 4-8
72622 Nürtingen

Redaktion: Gleichstellungskommission der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen
Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Anka Reich
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Isabel Acker
Diversitätsbeauftragter Prof. Dr. rer. pol. Gerhard Pfister
Prof. Dr. Claudia Stachel
Diversitätsbeauftragte Prof. Dr. med. Barbara Wild
Beauftragte für Chancengleichheit Claudia Mai-Peter
Referentin für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit Margit Wirth-Vogt

**Layout und
Produktion:** Abt. Hochschulkommunikation
Emina Abazoska
Sascha Ertel

Inhaltsverzeichnis

Gleichstellungsplan

Gleichheitsstrategie der Hochschule	05
Chancengleichheitsziele	09
Umsetzungsstrategie	22
Organe, Gremien und Leitungspositionen	25

Tabellen

Tabelle 1 - Wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren	26
Tabelle 2 - Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/Hochschulgremien	28
Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal	30
Tabelle 4 - Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr.2 Chanceng	62
Tabelle 5 - Gremien im nichtwissenschaftlichen Bereich	63

Gleichstellungsplan

Gleichstellungsplan

1. Vorbemerkungen

Der bisherige Chancengleichheitsplan wird in diesem Zeitraum erstmalig in den Gleichstellungsplan integriert und nicht mehr selbständig weitergeführt.

2. Gleichheitsstrategie der Hochschule

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur:innen, Zuständigkeiten

(1) Wer sind die für die Umsetzung der Chancengleichheitsinitiativen im Sinne des § 2 Absatz 4 LHG verantwortlichen Akteur:innen?

An der HfWU unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte (GB) und deren vier Stellvertreter:innen (stv. GB) die Hochschulleitung bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der

Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftliches und künstlerisch tätige Frauen und Studentinnen. Für den Bereich der Beschäftigten unterstützen die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) und Ihre Vertreterin

die personalverwaltende Dienststelle.

(2) Welche Aufgaben übernimmt die Gleichstellungskommission (gemäß § 4 Absatz 6 LHG) generell? Wie setzt sich die Gleichstellungskommission zusammen und welche weiteren Gremien beteiligen sich an der Gleichstellungsarbeit der Hochschule?

Die Gleichstellungskommission besteht an der HfWU aus der GB, den vier stv. GB, der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) und der

stellvertretenden BfC (stv. BfC), die gleichzeitig Gleichstellungsreferentin (GR) ist. Darüber hinaus gibt es vier Ansprechpersonen für Fragen im

Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung.

(3) Regelt die Grundordnung weitere Beteiligungsrechte für die Gleichstellungsbeauftragte (vgl. § 4 Absatz 3 Satz 8 LHG), und wenn ja, welche?

In diesem Zusammenhang soll insbesondere auf § 18 Absatz 1 LHG (Wahl der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder) und § 4 Absatz 3 LHG (Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte; Ansprechperson für Antidiskriminierung) Bezug genommen werden. Die GB gehört kraft Amtes gem. § 4 Absatz 4 LHG und § 8 Absatz 2, S. 6 der Grundordnung der HfWU der

Findungskommission der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder mit beratender Stimme an. Gem. § 4 Absatz 4 LHG und § 9 Absatz 1 Ziff. 1c) der Grundordnung ist die GB kraft Amtes stimmberechtigtes Mitglied des Senats der HfWU. Gem. § 20 Absatz 4 LHG und § 10 Absatz 4 Satz 3 der Grundordnung gehört die GB der Findungskommission für Hochschulratsmitglieder mit

beratender Stimme an. Ebenso nimmt die GB an den Sitzungen des Hochschulrates mit beratender Stimme teil.

(4) Gibt es an der Hochschule eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 4 Absatz 8 (neu Absatz 9) LHG?

Nein, die Ämter der BfC und der GP wurden nicht zusammengelegt.

(5) Zur transparenten Darstellung des Engagements der Hochschulen für Chancengleichheit sollten folgende Punkte dargestellt werden:

A. In welchem Umfang werden die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterinnen und Vertreter oder Mitglieder von Gleichstellungskommissionen von ihren Dienstaufgaben entlastet (vgl. § 4 Absatz 4 Satz 2 LHG/ neu Abs. 6 Satz 2 LHG)?

Gem. § 7 GEVO stehen der GB und ihren stv. GB eine Entlastung von mindestens 13 Semesterwochenstunden zu. Dies wurde folgendermaßen aufgeteilt: Die GB erhält eine Entlastung von 5 SWS und die vier stv. GB jeweils 2 SWS.

B. Wie wird die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) gemäß § 18 Absatz 3 ChancenG entlastet?

Die BCG erhält eine Entlastung in Höhe von 15 % der Arbeitszeit.

(6) Wie sind die beiden Ämter oder das gemäß § 4 Absatz 8 LHG zusammengelegte Amt ausgestattet und wie hoch ist der Mitteleinsatz für die Chancengleichheitsaktivitäten der Hochschule (vgl. § 4 Absatz 4 Satz 1 LHG (neu Absatz 6) und § 18 Absatz 2 Satz 1 ChancenG)?

Seit 2021 wird die GB durch eine Referentin für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit unterstützt (0,5 VZÄ (E10) Gleichstellung und 0,2 VZÄ (E10) für die Familienfreundlichkeit). Davor belief sich die Unterstützung auf insgesamt 0,4 VZÄ (E10) (davon 0,2 VZÄ für die Familienfreundlichkeit).

Insoweit sind die Vorgaben von 3.3. des HoFV II erfüllt. Dies gilt auch für die zur Verfügung gestellten Sachmittel. Demnach hat die GB der HfWU mit über 5.000 Studierenden Anspruch auf personelle Unterstützung in Form von 0,5 VZÄ (E9-11) und 7.500 Euro p.a. an Sachmitteln.

Der Mitteleinsatz belief sich in der Vergangenheit wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt und soll entsprechend fortgeschrieben werden:

Jahr	Sachmittel, Lehrbeauftragte und Hilfskräfte	Stelle	Gesamt
2017	15.200 €	18.300 €	33.500 €
2018	12.000 €	31.000 €	43.000 €
2019	19.100 €	32.200 €	51.300 €
2020	26.000 €	33.100 €	59.100 €
2021	21.700 €	40.500 €	62.200 €

(7) Strategie der Gleichstellungsarbeit

Der gesetzliche Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten, unterstützt durch die Gleichstellungskommission, besteht darin, für die tatsächliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern an der Hochschule zu sorgen und bestehende Nachteile zu beseitigen. Wir sehen die Herstellung von Gleichstellung und Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe, die für alle Bereiche der Hochschule Relevanz besitzt. Für den Gleichstellungsplan 2022–2026 setzen wir unsere strategischen Schwerpunkte daher bei folgenden Themen:

1. Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen in Bezug auf Gleichstellung und Chancengleichheit

Wir alle leben mit Vorurteilen, die uns oftmals gar nicht bewusst sind. Diese unbewusst in Millisekunden ablaufenden Automatismen sind zutiefst menschlich und nicht per se negativ zu bewerten. Dies führt allerdings auch dazu, dass unsere Entscheidungen oftmals von unbewussten Vorurteilen

geprägt und daher weniger objektiv sind. Sensibilisierung bedeutet für uns daher, sich dieser Vorurteile bewusst zu werden, um zu objektiveren Entscheidungen zu kommen. Wir möchten alle Hochschulmitglieder ermutigen und in die Lage versetzen, ihre spontanen Reaktionen und

Entscheidungen zu hinterfragen. In Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit und Diversität (4. strategischer Schwerpunkt) wollen wir die Hochschule als gemeinsamen Reflektionsraum verstehen mit dem Ziel, reflektierte und sachliche Debatten zu ermöglichen.

2. Stärkere Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft und Hochschullandschaft

Wir streben als Hochschule an, mehr Professorinnen zu gewinnen bis hin zu einer paritätischen Besetzung mit Professorinnen und Professoren. Zudem möchten wir eine gleiche Geschlechterverteilung bei Positionen mit höher dotierten Entgeltgruppen

erreichen sowie eine stärkere Sichtbarkeit von Frauen in der Hochschullandschaft. Wir möchten Frauen ermutigen, ihren „Hut bei Bewerbungen in den Ring“ zu werfen. Wir streben nach mehr Gendersensibilität bei Ausschreibungen, Berufungsver-

fahren und Auswahlentscheidungen bei hervorgehobenen Positionen in der Hochschullandschaft.

3. Familienfreundliche Hochschule

Familienfreundlichkeit an der Hochschule bedeutet, Familie und Studium, Familie und Lehre sowie Familie und Arbeit überhaupt und

einfacher bewerkstelligen zu können. Zielsetzung ist es daher, tatsächliche und mögliche Hürden für eine Teilnahme am Hochschulleben sei

es als Studierende, Lehrende oder Mitarbeiter:innen zu beseitigen oder doch zumindest soweit als möglich abzubauen.

4. Diversität

keine Benachteiligung aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität: Wir haben eine unterschiedliche Herkunft, eine unterschiedliche Religion oder Weltanschauung, wir sind vielleicht auch behindert und wir haben nicht dasselbe Geschlecht oder eine andere sexuelle Ausrichtung. Wenn es um die tatsächliche Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern geht, müssen auch diese Merkmale einer Persönlichkeit mitbedacht werden. Unsere Zielsetzung ist die Unterstützung eines respektvollen Umgangs aller an der Hochschule und ein Hochschulklima, in dem sich alle Angehörigen frei entfalten und ohne Angst vor Benachteiligungen und Diskriminierung arbeiten, studieren, lehren und forschen können.

Die Anerkennung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Hochschule wird dadurch gefordert und gefördert, dass die in verschiedenen Workshops in der Gleichstellungskommission erarbeiteten Ziele der Gleichstellungsarbeit den Rektoratsmitgliedern und den Verantwortlichen für die unterschiedlichen Bereiche „Forschung und Transfer“, „Studium

und Lehre“ und „Karriere und Kooperation“ zur Verfügung gestellt wurden.

In den letzten Jahren hat sich herauskristallisiert, dass Gleichstellungsarbeit besonders effektiv ist, wenn Unterstützung in Form von Mentoring angeboten wird. Die HfWU hat sich daher entschlossen, das Programm „Traumberuf Professorin“ auch zukünftig zu unterstützen, sollte dies mit staatlicher Unterstützung fortgeführt werden können. Die HfWU ist Gründungsmitglied des mittlerweile in der 4. Runde fortgeführte Mentoring-Programms, das mit insgesamt 113 Mentees und 22 berufenen Professorinnen in vier Jahren sehr wirkungsvoll ist.

Ein weiterer wichtiger Baustein in der Gleichstellungsarbeit ist die Sensibilisierung in Bezug auf unbewusste Vorurteile. Daher bieten wir auch zukünftig regelmäßig aktuelle Forschungsergebnisse zur Genderforschung auf unserer Website an, unter <https://www.hfwu.de/hochschule/ueber-uns/gleichstellung-und-chancengleichheit-1/news-detail/news/aktuelle-studien-gender-bias/>.

Auch zukünftig werden wir mit Workshops die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen unterstützen.

Ausgedehnt werden soll dies durch die Einbeziehung des Themas Diversität. Wir sehen hier als Gleichstellungskommission allerdings ein gewisses Risiko der Verwässerung des klaren gesetzlichen Auftrags, für die tatsächliche Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu sorgen. Vor diesem Hintergrund soll das Thema Diversität vor allem i.S.v. keine Diskriminierung wegen der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts oder der sexuellen Identität, einer Behinderung oder wegen des Alters eine zusätzliche Säule der Gleichstellungsarbeit darstellen. Solange es allerdings die strukturelle Ungleichheit von Frauen und Männern in vielfacher Hinsicht gibt, soll diese wichtigste Säule der Gleichstellungsarbeit, die Herstellung der tatsächlichen Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Sinne eines Handlungsauftrages, eine herausragende Stellung einnehmen. Beispielhaft folgen ausgewählte Maßnahmen für den Zeitraum des GP ab 2022 (Die Maßnahmen zum strategischen Ziel Nr. 3 (familienfreundliche Hochschule) werden unter 4.1.1 dargestellt):

Beispielhaft folgen ausgewählte Maßnahmen für den Zeitraum des GP ab 2022

(Die Maßnahmen zum strategischen Ziel Nr. 3 (familienfreundliche Hochschule) werden unter 4.1.1 dargestellt):

Strategisches Ziel 1:

Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen in Bezug auf Gleichstellung und Chancengleichheit

- Behandlung der Themen Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität im Rahmen der Einführungswoche für Neuberufene; Vorbereitung eines Konzepts in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Lehre und ggf. auch der GHD
- Information über die Themen Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität und Nennung der Ansprechpersonen hierfür an der HfWU durch die Personalabteilung für neu eingestellte Beschäftigte
- Anbieten von Workshops zu den Themen Körpersprache (Typisch Frau – Typisch Mann), Verhandlungsführung und Rhetorik, unbewusste Vorurteile
- Workshop zum Thema gendersensible Sprache
- Verwendung einer gendersensiblen Sprache bei allen Veröffentlichungen der HfWU – Verwaltung
- Aktualisierung des bestehenden Leitfadens zum Thema Sprache im Sinne eines Angebots an interessierte Hochschulangehörige
- Einführungswoche für Studierende: Konzipieren und Umsetzen eines Blogs im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen zum Thema Gleichstellung, Diversität und Chancengleichheit
- Erneute Bewerbung um das Total E-Quality-Zertifikat
- Wissenschaftliche Aufbereitung des Themas unbewusste Vorurteile / Genderforschung
- Rubrik auf der Homepage: Unconscious Bias – regelmäßige Kurzzusammenfassungen und Darstellung von Forschungsfragen mit Hinweisen auf aktuelle Forschungsergebnisse

Strategisches Ziel 2:

Stärkere Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft und der Hochschullandschaft

Zur Erreichung des Ziels der paritätischen Besetzung von Professuren sind beispielsweise folgende Maßnahmen angedacht:

- Umsetzung des Berufungsleitfadens aus Gleichstellungssicht und Ansprache von qualifizierten Frauen im Rahmen von Berufungsverfahren gem. § 48 Abs. 3a LHG
- Nach dem in 2021 im Senat beschlossenen Berufungsleitfaden gilt folgendes: „Die Berufungskommission benennt aus dem Kreis der fachkundigen Personen eine Person, die gezielt die Ansprache qualifizierter Bewerberinnen unter Einbeziehung entsprechender Netzwerke durchführt. Die/der Benannte hält die Direktansprachen fest und lässt eine kurze Zusammenfassung der/dem Vorsitzenden und der/dem GB zukommen. Hierzu kann das anliegende Formular verwendet werden. Die GB oder stv. GB wird sich jeweils mit der fachkundigen Person besprechen, um dies sicherzustellen.“
- Ansprache von Habilitandinnen, Doktorandinnen und promovierten Frauen
- Intensive Bewerbung des Berufs einer Professorin und der Tätigkeit von Wissenschaftlerinnen
- Weitere Teilnahme am Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“ und an anderen Mentoring-Programmen
- Gezielte Suche nach Frauen für Lehraufträge in der Lakof-Datenbank und über die Plattform von „Traumberuf Professorin“ sowie Einstellung von Lehraufträgen, Bewerbung dieser Möglichkeit und Unterstützung durch die GB und Gleichstellungsreferentin hierbei
- Weiterhin Bewerbung des Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramms an der Hochschule und Unterstützung von Antragsstellenden bei der Antragstellung durch die GR
- Workshops für Doktorand:innen und Postdocs zum Thema wissenschaftliches Netzwerken und Präsentieren der eigenen wissenschaftlichen Arbeit
- Weiterhin Bewerbung der Möglichkeit an der HfWU in Kooperation mit einer Universität zu promovieren und Informationen über Doktorand:innen-Kolloquien etc. an der HfWU oder bei der Lakof
- Einführung von familienfreundlichen Gremiensitzungszeiten und möglichst familienfreundliche Vorlesungsplanung
- Gezielte Weiter- und Fortbildung von Mitarbeiter:innen im Hinblick auf die Übertragung von höherwertigen Aufgaben, die Beförderungen und Höhergruppierungen zur Folge haben.

Strategisches Ziel 3: Familienfreundliche Hochschule

Wird unter 4.1.1 dargestellt.

Strategisches Ziel 4: Diversität – keine Benachteiligung aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität

- Stärkere Bewerbung folgender Faktoren für Studieninteressierte: Die HfWU setzt sich für Nachhaltigkeit, Diversität und Chancengleichheit ein
- Berücksichtigung von Diversität bei allen Maßnahmen der Chancengleichheit und der Gleichstellung im Sinne einer Antidiskriminierungsstrategie
- Workshop „Kein Rassismus@HfWU“
- Jährliches Fest der Kulturen an der HfWU

3. Chancengleichheitsziele

3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Vorab ist anzumerken, dass bei den Zahlen der Bestandsaufnahme unterschiedliche Erfassungszeiträume zugrunde liegen. Bei den bisherigen Datenerhebungen war immer der 30.06. der Stichtag, nach den Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Würt-

temberg soll jetzt jeweils der 01.12. als Stichtag der Datengrundlage dienen. Zusätzlich wurden bisher, insbesondere im nichtwissenschaftlichen Bereich, alle Beschäftigten gezählt. Nach den neuen Vorgaben sind im nichtwissenschaftlichen Bereich nur noch die Personen zu zählen, die

unbefristet beschäftigt sind. Um eine gewisse Vergleichbarkeit herzustellen, wurden daher die Zahlen aus dem Jahr 2016 um die befristet beschäftigten Personen bereinigt – sie weichen daher von den im letzten Chancengleichheitsplans genannten Zahlen ab.

3.1.1 wissenschaftlicher/künstlerischer Bereich

Frauenanteile beim akademischen und künstlerischen Personal und in den Leitungs- und Hochschulgremien.

3.1.1.1 Personal Ist-Bestand (in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen)

Stand 2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Beschäftigte	8	5	63%	50%
Stand 2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Beschäftigte	25	17	68%	50%

3.1.1.2 Anteil der Frauen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen

Stand 2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Beschäftigte	4	3	75%	50%
Stand 2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Beschäftigte	5	5	100%	50%

3.1.1.3 Anteil der Frauen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen und in Teilzeit

Stand 2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Beschäftigte	3	3	100%	50%
Stand 2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Beschäftigte	3	3	100%	50%

3.1.1.4 Anzahl der Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/Hochschulgremien

Stand 2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Beschäftigte	1	1	100%	50%
Rektorat/ Dekan:innen	9	2	22%	22%
Rektorat/Dekan:innen und Studien- dekan:innen	33	4	12%	22%
Stand 2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Beschäftigte	1	1	100%	50%
Rektorat/ Dekan:innen	9	3	33%	33-44%
Rektorat/Dekan:innen und Studien- dekan:innen	39	7	18%	25%

3.1.1.5 Anzahl der Professuren

Stand 2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Professor:innen	134	28	21%	22,4% insgesamt
FBF	30	7	23,33%	26,67%
FAVM	21	5	23,81%	28,57%
FUGT	32	7	21,88%	21,88%
FWR	51	9	17,65%	17,65%
Stand 2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert*
Professor:innen	129	30	23,26%	29,46% (+8)
FBF	31	6	19,35%	23,33% (+1)
FAVM	21	6	28,57%	33,33% (+1)
FUGT	30	9	30%	40% (+3)
FWR	47	9	19,15%	25,53% (+3)

*Mindestens jede zweite freiwerdende Professur wird mit einer Frau besetzt und in jeder Fakultät soll mindestens eine Frau berufen werden

Insgesamt sind 15 Professuren neu zu besetzen. Nachdem auch Professorinnen ausscheiden werden, wird eine Nachbesetzung mit 8 Professorinnen angestrebt.

Fakultät	gesamt	weiblich	männlich	Anmerkungen*
FAVM	1	0	1	
FBF	2	0	2	
FUGT	6	1	5	Von den 6 Professor:innen sind drei Nachfolgestellen bereits ausgeschrieben, davon auch die Nachfolge einer Professorin
FWR	6	1	5	Eine Nachfolgestelle ist bereits ausgeschrieben. Dabei handelt es sich um die Nachfolge einer Professorin.

*Ausscheidenden Professor:innen im Berichtszeitraum

Professor:innen in Teilzeit

Stand 2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Professor:innen	13	3	23%
FBF	1	0	0%
FAVM	0	0	0%
FUGT	9	3	33%
FWR	3	0	0%

Hier ist es interessant, dass die Teilzeit überwiegend Männer in Anspruch nehmen – im Gegensatz zu dem nichtwissenschaftlichen Personal. Im Bereich der Fakultät FUGT kommt die Hälfte aus der ehemaligen HKT, die überwiegend nur mit den reduzierten Prozentanteilen eingestellt wurden. Andere Teilzeitbeschäftigungen haben ihren Grund in der Betreuung oder Pflege von Kindern oder Angehörigen, aus gesundheitlichen Gründen oder sonstige Gründe.

Tutor:innen (Stand: 01.12.2021)

Stand 2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Tutor:innen	113	63	56%
FBF	24	11	56%
FAVM	18	10	63%
FUGT	24	15	63%
FWR	47	27	57%

Die Anzahl der Tutor:innen entspricht insgesamt dem Kaskadenmodell in Bezug auf die Anzahl der weiblichen und männlichen Studierenden ([Studierende pro Bachelor- und Masterstudiengang](#)).

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen**Steigerung des Anteils an Professorinnen**

- Teilnahme am Programm „Traumberuf Professorin“, sofern dies von staatlicher Seite fortgeführt wird
- Teilnahme am Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm
- Ausschreibungen von Professuren und Lehraufträgen in Plattformen, die v.a. Frauen ansprechen: Datenbank Professorin (HAW/DHBW), Plattform von „Traumberuf Professorin“, Übermittlung von Ausschreibungen über Femconsult
- Berufungsleitfaden schreibt Maßnahmen vor, die die Benachteiligung von Frauen ausgleichen helfen, insbesondere wurde auch ausdrücklich die aktive Gewinnung von qualifizierten Frauen in Berufungsverfahren gem. § 48 Absatz 3a LHG im Berufungsleitfaden der HfWU verankert.

Karriereförderung

- Teilnahme am Programm entrepreneurin (eine Kooperation mit der Uni Hohenheim)
 - Veranstaltung „Der Karrierebus geht online – Im Gespräch mit Unternehmerinnen“ (in Zusammenarbeit mit CONTACT-AS)
 - Workshop „Wirkungsvoll und erfolgreich das Gehalt verhandeln“
- Bewerbung für das BMBF-Programm „Innovative Frauen im Fokus“
- Wie haben Sie das geschafft? – Erfolgreiche Frauen berichten (Frauenwirtschaftstage 2021, in Kooperation mit EMWD)
- Strategisches Netzwerken für Wissenschaftlerinnen, vierteiliger Workshop (eine Kooperation des Instituts für Angewandte Forschung IAF und der GB)
- Every Voice Matters – Workshop zu gendergerechter Sprache!
- Regelmäßige Hinweise auf Karrieremessen u.ä. für Frauen (herCareer, women&work, Empowerment-Tag für Wissenschaftlerinnen)

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie s. 4.1.1

3.1.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

3.1.2.1 Personal Ist-Bestand (unbefristete Arbeitsverhältnisse)

2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Beschäftigte	190	135	71%	min. 50%
2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen	Zielwert
Beschäftigte	205	150	73%	min. 50%

In Betrachtung des Gesamtanteils der Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich zeigt sich, dass die Hochschule zum Stichtag 2021 mit 73% deutlich mehr Frauen beschäftigt, als Männer. Dies hat sich im Vergleichszeitraum etwas erhöht. Im Folgenden wird betrachtet, wo die Schwerpunkte dieses Überhangs liegen.

Anteil der Frauen nach Voll- und Teilzeit

2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	190	135	71%
In Vollzeit	91	49	54%
In Teilzeit	99	86	87%
2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	205	150	73%
In Vollzeit	95	58	61%
In Teilzeit	110	92	84%

Eine große Flexibilität der HfWU für familiäre oder andere persönliche Belange zeigt sich darin, dass 84% der Frauen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Bei den Männern hingegen wird diese Möglichkeit nur von 16% in Anspruch genommen. Es ist positiv zu vermerken, dass bei der Vollzeitbeschäftigung der Anteil von Frauen über 50 % beträgt und sich im Vergleich zu 2016 erhöht hat.

Anteil der Frauen nach Voll- und Teilzeit

2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	190	135	71%
Höherer Dienst	10	6	60%
Verwaltungsdienst	10	6	60%
Bibliotheksdienst	0	0	0%
Technischer Dienst	0	0	0%
Gehobener Dienst	76	56	74%
Verwaltungsdienst	60	47	78%
Bibliotheksdienst	7	5	71%
Technischer Dienst	9	4	44%
Mittlerer Dienst	83	63	76%
Verwaltungsdienst	69	59	86%
Bibliotheksdienst	5	4	80%
Technischer Dienst	9	0	0%
Einfacher Dienst	21	10	48%
Verwaltungsdienst	1	0	0%
Bibliotheksdienst	5	4	80%
Technischer Dienst	15	6	40%
2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	205	150	73%
Höherer Dienst	19	12	63%
Verwaltungsdienst	19	12	63%
Bibliotheksdienst	0	0	0%
Technischer Dienst	0	0	0%
Gehobener Dienst	93	69	74%
Verwaltungsdienst	74	58	78%
Bibliotheksdienst	8	7	88%
Technischer Dienst	11	4	36%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Mittlerer Dienst	84	67	80%
Verwaltungsdienst	64	60	94%
Bibliotheksdienst	7	6	86%
Technischer Dienst	13	1	8%
Einfacher Dienst	9	2	22%
Verwaltungsdienst	1	1	100%
Bibliotheksdienst	1	0	0%
Technischer Dienst	7	1	14%

Im Vergleichszeitraum ist im Höheren und im Mittleren Dienst der Frauenanteil sogar gestiegen. Bei genauerem Hinsehen fällt jedoch auf, dass der Technische Dienst in den Laufbahnen des Gehobenen, Mittleren und Einfachen Dienstes einen geringen Frauenanteil hat. Die Beschäftigten im IT-Bereich sind dem Verwaltungsdienst zugeordnet.

Die Summe der Beschäftigten im Höheren Dienst hat sich im Vergleichszeitraum deutlich gesteigert, wobei der Frauenanteil auf gleichbleibendem überdurchschnittlichem Niveau geblieben ist. Dies zeigt, dass bei Neueinstellungen ebenfalls mehr Frauen beschäftigt wurden. Hingegen ist der Einfache Dienst mit seinen Beschäftigten um mehr als die

Hälfte reduziert worden. Darunter hat auch die Frauenquote gelitten, die nun insgesamt gesehen auf fast ein Drittel gesunken ist und im Technischen Dienst nun nur noch 14 % beträgt. Grund für die Reduzierung war die Übergabe des Schließdienstes und des Reinigungsdienstes in Nürtingen an einen externen Anbieter.

3.1.2.2 Anteil der beurlaubten Frauen

2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	190	135	71%
Beurlaubte	7	7	100%
2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	205	150	73%
Beurlaubte	9	9	100%

An den jeweiligen Stichtagen waren ausschließlich Frauen beurlaubt. Das hat sich in den Vergleichszeiträumen nicht geändert. Es handelt sich dabei immer um eine Beurlaubung für die Inanspruchnahme von Elternzeit. Es ist aber anzumerken, dass an der Hochschule auch einige Männer Elternzeit nehmen – diese waren jedoch nicht an den jeweiligen Stichtagen für den Gleichstellungsplan beurlaubt.

3.1.2.3 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte Höherer Dienst	3	0	0%
Beschäftigte Gehobener Dienst	9	3	33%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte Höherer Dienst	6	1	17%
Beschäftigte Gehobener Dienst	17	8	47%

Bei Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Es ist aber im Vergleich zu 2016 eine Steigerung des Frauenanteils festzustellen. Aufgrund von Organisationsänderungen wurden weitere Leitungsebenen geschaffen, die mit Personal und Leitungsaufgaben betraut sind. Da es nicht sehr viele Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gibt, kann mit der Neueinstellung oder Weiterqualifizierung einer Frau schon eine deutliche Steigerung des Frauenanteils erreicht werden.

3.1.2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

2016 (2011–2016)	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	60	51	85%
2021 (2017–2021)	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	39	27	69%

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen ist in beiden Betrachtungszeiträumen der Frauenanteil überwiegend. Dies ist stimmig mit dem überwiegenden Beschäftigungsanteil der Frauen im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals. Der überproportionale Anteil an Höhergruppierungen im vorangegangenen Zeitraum 2011-2016 ist durch eine Änderung der Entgeltordnung in begründet. Dies führte zu einer Höhergruppierung von ca. 18 Personen. Ein Teil der Höhergruppierungen im Zeitraum 2017-2021 ist darin begründet, dass einige tarifbedingte Erhöhungen möglich waren (IT-/Bibliotheksdienste).

3.1.2.5 Auszubildende

2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Auszubildende m.D.	6	3	50%
Fachinformatiker	3	0	0
Mediengestalter	1	1	100%
Kfr. f. Bürokomm.	2	2	100%
2021	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Auszubildende m.D.	4	4	100%
Fachinformatiker	1	1	100%
Mediengestalter	1	1	100%
Kfr. f. Bürokomm.	1	1	100%
FAMI	1	1	100%

Die Hochschule hat 2021 zwei Auszubildende weniger als 2016, was evtl. an der coronabedingten Ausbildungssituation liegt. Generell hat sich der Frauenanteil mit nun 100% verdoppelt. Besonders erwähnenswert ist, dass es jetzt im IT-Bereich, der oft sehr von Männern dominiert wird, es eine weibliche Auszubildende gibt.

3.1.2.6 Fortbildungen

2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	Nicht erfasst	Nicht erfasst	%
2021 (2017-2021)	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	578	513	89%

Die Anzahl und Zusammensetzung der Fortbildungen wurde im vorangegangenen Chancengleichheitsplan nicht erfasst und kann daher auch nicht zum Vergleich herangezogen werden. Es handelt sich hier um interne Fortbildungen, die von der HfWU initiiert wurden sowie um externe Weiterbildungsmaßnahmen wie z.B. der Hochschulregion, der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Fortbildungsangebote von externen Dienstleistern.

3.1.2.7 Anzahl der Bewerbungen

2016	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Bewerber/innen	Nicht erfasst	Nicht erfasst	%
2021 (2017-2021)	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Bewerber/innen	393	241	61%

Daten aus vorherigen Zeiträumen liegen nicht mehr vor. Der aktuelle Frauenanteil liegt über dem Anteil der männlichen Bewerbungen.

3.1.2.8 Anzahl der Einstellungen

2016 (2011-2016)	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	134	95	71%
2021 (2017-2021)	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	205	117	57%

Es zeigt sich, dass bei der leicht erhöhten Anzahl der Bewerbungen von Frauen auch mehr Frauen eingestellt worden sind, hier ist die Einstellungen von Frauen im prozentualen Vergleich allerdings gesunken.

3.1.2.9 Anzahl der Stellenausschreibungen

2016 (2011-2016)	insgesamt
Ausschreibungen	174
2021 (2017-2021)	insgesamt
Ausschreibungen	192

Es gibt durchschnittlich pro Jahr 35-45 Stellenausschreibungen. Diese werden immer geschlechterneutral ausgeschrieben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese ausdrücklich zur Bewerbung aufgefördert.

Bewertung

Insgesamt gesehen hat die HfWU bei den Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich einen höheren Frauen- als Männeranteil.

Im Bereich des technischen Dienstes sind Frauen unterrepräsentiert. In der Laufbahn des Gehobenen und Mittleren Diensts gab es im Vergleichszeitraum eine Erhöhung der Beschäftigtenzahl, wobei der Frauenanteil weitestgehend gleich blieb. Im Einfachen Dienst war sowohl die Beschäftigtenquote als auch die Frauenquote extrem rückläufig, was aber der Externalisierung des Schließdienstes und des Reinigungsdienstes geschuldet war. Aufgrund der schlechten Bewerberlage bei Ausschreibungen im technischen Bereich mussten manche Stellen mehrfach ausgeschrieben werden (z.B. IT-Dienste, Tätigkeiten im Gebäudemanagement oder im Landmaschinenbereich), um qualifizierte Bewerbungen zu erhalten. Vielfach gingen in diesen Bereichen nur Bewerbungen von Männern ein. Bei den Positionen mit Vorgesetzten-

und Leitungsaufgaben liegt der Frauenanteil zwischen 17 % und 47 %. Hier ist eine deutliche Steigerung zum Vergleichszeitraum ersichtlich. Zukünftig ist bei der geringen Anzahl an Stellen und der geringen Fluktuationsrate nur mit einem langsamen Anstieg der Frauenquote zu rechnen. Ziel ist es weiterhin, dass die Hochschule entweder qualifizierte Beschäftigte intern fördert, um sie auf die entsprechenden Leitungsaufgaben vorzubereiten oder Stellenausschreibungen gezielt so formuliert, dass sich qualifizierte Frauen angesprochen fühlen. Die HfWU hatte im letzten Chancengleichheitsplan festgehalten, dass bei Stellenausschreibungen sowohl die männliche als auch die weibliche Form gewählt wird. Dies hat sich insofern geändert, dass jetzt versucht wird, eine neutrale Form der Bezeichnung zu wählen und diese durch den Zusatz

m/w/d ergänzt wird, sodass sich alle Personen angesprochen fühlen. Die Hochschule hat in den vergangenen Jahren, wie im ChancenGPlan zugesagt, die Formulierung „Die HfWU Nürtingen-Geislingen möchte auch in diesem Bereich den Frauenanteil erhöhen und fordert deshalb insbesondere Frauen zur Bewerbung auf“ in unterrepräsentierten Bereichen verwendet. Die Stellenausschreibungen wurden der BfC zur Kenntnisnahme weitergeleitet und Einladungen für Bewerbungsgespräche zugesandt, sodass sie an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen kann. Durch den Zugang der BfC zum neu eingesetzten Bewerberportal BITE hat diese jederzeit Zugriff auf die Unterlagen und kann die Abläufe des Bewerbungsprozesses verfolgen und alle Informationen erhalten. Es liegt daher eine größtmögliche Transparenz vor.

3.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

3.2.1 Nichtwissenschaftlicher Bereich

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und Neueinstellungen anstehen, setzt sich die HfWU für den neuen Gleichstellungsplan das Ziel, eine Quote von 50% zu erreichen. Im Bereich der Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben soll eine sukzessive Annäherung an eine Frauenquote von 50% mit dem Fokus auf Neubesetzungen erreicht werden. Der Frauenanteil in den Gremien soll auf 50% erhöht werden, soweit nicht

bestehend. Gremiensitzungen oder Besprechungen sollen überwiegend vormittags terminiert werden. Die Teilbarkeit, v.a. höher dotierter Stellen, soll geprüft werden. In Abstimmung mit den Sachvorgesetzten in den unterrepräsentierten Bereichen prüft die Personalabteilung, ob die Stelle teilbar ist. Wenn keine dienstlichen Belange dem entgegenstehen, wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass die Vollzeitstelle

grundsätzlich teilbar ist. Falls dienstliche Gründe dagegensprechen, soll in Zukunft darauf geachtet werden, dass eine Erörterung mit der BfC stattfindet. Werden Stellen in Teilzeit angeboten, wird auf eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit geachtet. Die Möglichkeiten, an der Dienststelle und im Homeoffice zu arbeiten, werden ausgebaut.

3.2.2 Wissenschaftlicher/künstlerischer Bereich

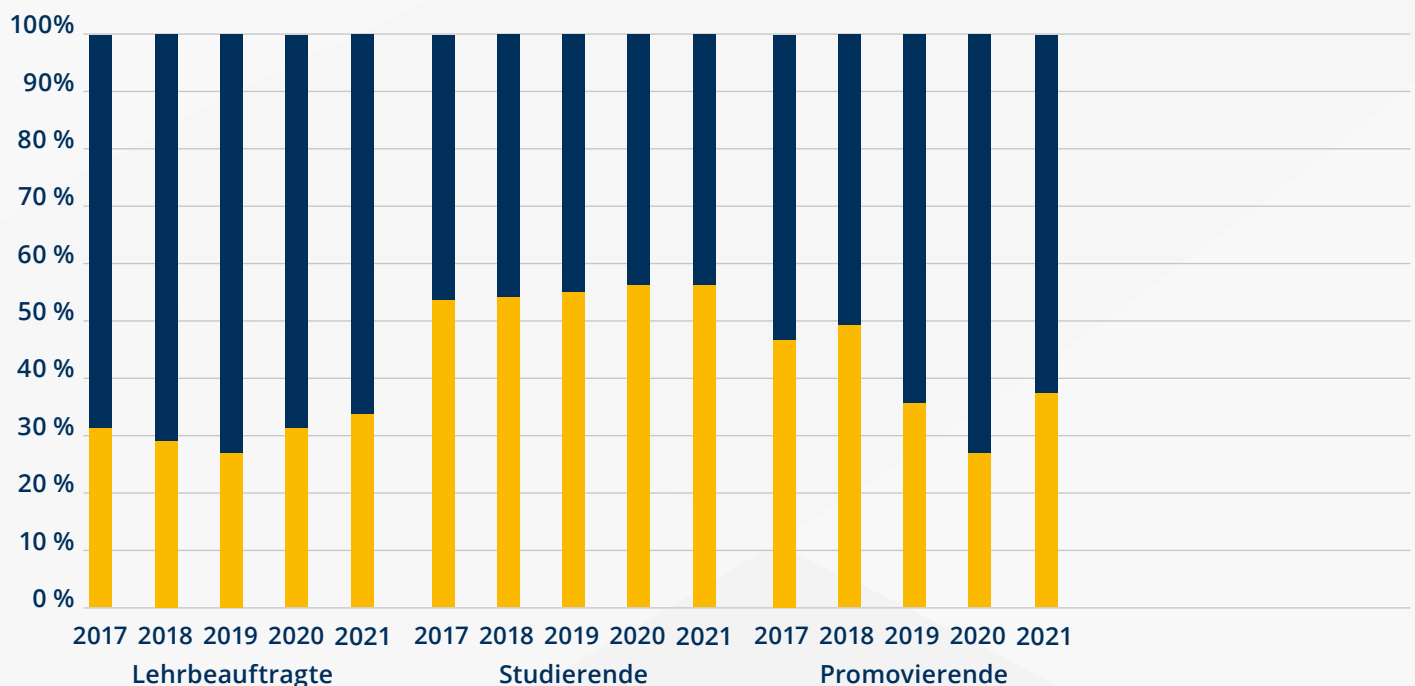
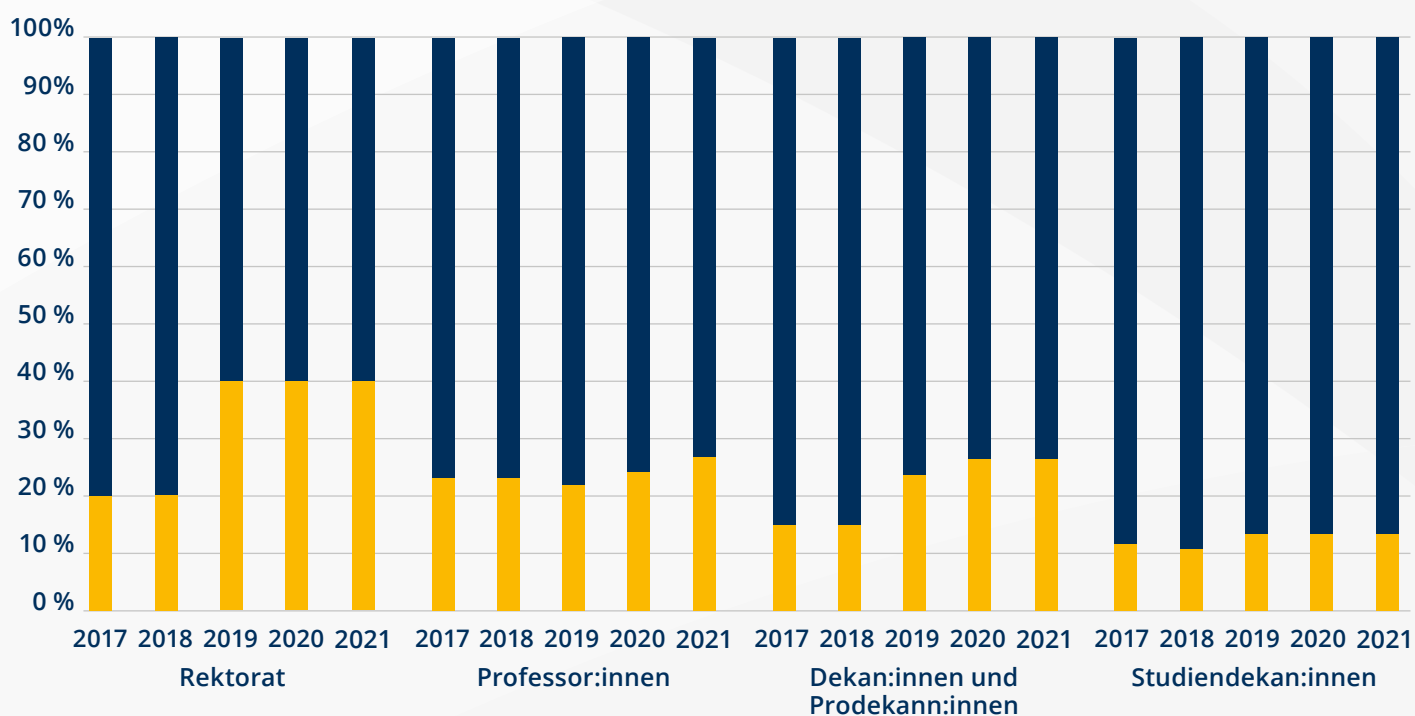
Im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich sollen sich die Hochschulen auf der Basis der vorangegangenen (quantitativen und qualitativen) Bewertung Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils in ausgewählten Bereichen und Positionen des akademischen und künstlerischen Personals (vgl. [Tabelle 1](#)), bei den Professuren (vgl. [Tabelle 1](#)) und in Gremien bzw. Leitungspositionen

(vgl. [Tabelle 2](#)) für den aktuellen Planungszeitraum setzen. Die Ziele sollen in ihrer Herleitung nachvollziehbar und sowohl so ambitioniert wie möglich als auch realistisch sein.

Die Zielvorgaben im wissenschaftlichen Bereich sollen sich gemäß § 4 Absatz 5 Satz 3 LHG mindestens am Kaskadenmodell orientieren. Danach ergeben sich die Ziele für die Frauen-

anteile in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe aus den Anteilen der darunterliegenden Stufe. In Fächern mit durchgehend niedrigen Frauenanteilen sollen Mindeststeigerungen zur Erreichung des Ziels einer paritätischen Beteiligung festgelegt werden, um zu vermeiden, dass sich diese Anteile von Stufe zu Stufe manifestieren.

■ Frauenanteil in % ■ Männeranteil in %



Der Anteil der weiblichen Studierenden ist seit 2017 kontinuierlich gewachsen.

Studierende (Bachelor & Master) Stichtag 01.12.2021					
Semester	Gesamt	Männer	Frauen	Männeranteil in %	Frauenanteil in %
WiSe 2020/2021	5.603	2.514	3.089	44,87%	55,13%
SoSe 2021	5.440	2.455	2.985	45,13%	54,87%
WiSe 2021/2022	5.479	2.461	3.018	44,92%	55,08%

Studierende pro Bachelor- und Masterstudiengang

WiSe 2021/ 22 (Bachelor Stand: 01.12.2021)	Ab- schluss	Anzahl	Männer	Frauen	Frauen- anteil in %	Fakul- tät
Bachelorstudiengänge						
Agrarwirtschaft	B.Sc.	167	90	77	46%	FAVM
Automobil- und Mobilitätswirtschaft	B.Sc.	231	192	39	17%	FWR
Automobilwirtschaft	B.A.	137	108	28	20%	FWR
Betriebswirtschaft	B.Sc.	888	457	431	49%	FBF
Energie- und Ressourcenmanagement	B.A.	117	74	43	37%	FWR
Gesundheits- und Tourismusmanagement	B.A.	276	27	249	90%	FWR
Immobilienwirtschaft	B.Sc.	430	248	182	42%	FWR
Internationales Finanzmanagement	B.Sc.	226	168	58	26%	FBF
Kunsttherapie	B.A.	212	20	191	90%	FUGT
Landschaftsarchitektur	B.Eng.	247	107	140	57%	FUGT
Landschaftsplanung & Naturschutz	B.Eng.	159	65	94	59%	FUGT
Nachhaltiges Management – Energiewirtschaft/ Produktmanagement/ Ressourcenwirtschaft	B.Sc.	87	40	46	53%	FWR
Nachhaltiges Produktmanagement	B.A.	163	48	115	71%	FWR
Pferdewirtschaft	B.Sc.	221		221	100%	FAVM
Stadtplanung	B.Eng.	133	67	66	50%	FUGT
Theatertherapie	B.A.	65	10	55	85%	FUGT
Volkswirtschaftslehre	B.Sc.	220	155	65	30%	FAVM
Wirtschaftspsychologie	B.Sc.	193	66	127	66%	FWR
Wirtschaftsrecht	LL.B.	416	109	307	74%	FWR
Gesamt:		4.588	2.051	2.534	55%	

Studierende pro Bachelor- und Masterstudiengang

WiSe 2021/ 22 (Master Stand: 01.12.2021)	Ab- schluss	Anzahl	Männer	Frauen	Frauen- anteil in %	Fakul- tät
Masterstudiengänge						
Automobil- und Mobilitätsma- nagement	M.Sc.	83	56	27	33%	FWR
Automotive Management	M.A.	4	2	2	50%	FWR
Controlling	M.A.	52	28	24	46%	FBF
Immobilienmanagement	M.Sc.	36	18	18	50%	FWR
International Finance	M.Sc.	58	40	18	31%	FBF
International Management	MBA	94	40	54	57%	FAVM
International Master of Landscape Architecture	M.Eng.	66	28	38	58%	FUGT
Kunsttherapie	M.A.	22	3	19	86%	FUGT
Nachhaltige Agrar- und Ernäh- rungswirtschaft	M.Sc.	70	19	51	73%	FAVM
Nachhaltige Stadt- und Regio- nalentwicklung	M.Eng.	33	13	20	61%	FUGT
Organisationsdesign	M.A.	34	12	22	65%	FBF
Prozessmanagement	M.Sc.	20	12	8	40%	FAVM
Sustainable Mobilities	M.Sc.	71	43	28	39%	FWR
Umweltschutz	M.Eng.	114	49	65	57%	FUGT
Unternehmensführung	M.Sc.	87	30	57	66%	FWR
Unternehmensrestrukturierung und Insolvenzmanagement	LL.M.	50	17	33	66%	FWR
Gesamt:		894	410	484	54%	

Angesichts eines Anteils von fachübergreifend weit über 50% der weiblichen Studierenden an der Hochschule entspricht der Anteil der weiblichen Promovierenden, der seit 2017 rückläufig ist und 2021 nur noch 18 von insgesamt 50 Promovierenden und damit 36 % betrug, nicht dem Kaskadenmodell. Es wurde versucht, dieser Entwicklung entgegenzuwirken beispielsweise in diesem Jahr durch vier Workshops zur Vernetzung und zum Auftreten im wissenschaftlichen Umfeld. Hierbei konnten Wissenschaftlerinnen wählen, ob sie an Workshops mit männlichen Kollegen teilnehmen wollten oder an Workshops nur für Frauen. Diese Möglichkeit wurde unter Hinweis auf die Genderforschung beworben. So ist empirisch vielfach nachgewiesen, dass die Hürden für eine Anerkennung im Wissenschaftsbereich für Wissenschaftlerinnen oftmals noch etwas höher als für die männlichen Kollegen liegen. Workshops dieser Art sollen auch in Zukunft wieder angeboten werden. Darüber hinaus wird im Rahmen eines regelmäßigen Dokto-

randenkolloquiums an der HfWU Unterstützung beim Promovieren angeboten und auf die Möglichkeiten bei der Lakof zur Promotionsunterstützung hingewiesen. Wie dargestellt genügt die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten und Professorinnen nicht dem Kaskadenmodell. Auch hier werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, unterstützt durch das in 2020 geänderte LHG BW. Im 2021 verabschiedeten Berufungsleitfaden, der von Seiten der Gleichstellung vorgeschlagen wurde, ist ein möglichst transparentes Berufungsverfahren mit systematischer Ansprache qualifizierter Frauen vorgesehen. Das ambitionierte Ziel besteht darin, dass mindestens jede zweite freiwerdende oder neugeschaffene Professur mit einer qualifizierten Frau besetzt werden soll. Auch soll der Einsatz von weiblichen Lehrbeauftragten forciert werden. Regelmäßig wird das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm im Kreis der Professor:innen beworben. Die Antragstellung wird von der GR unter-

stützt. Lehraufträge werden – wenn möglich – in der Datenbank der Lakof und über die Plattform „Traumberuf Professorin“ ausgeschrieben; ebenso die Professuren.

Um mehr Frauen für die Positionen einer Studiendekanin, Prodekanin oder Dekanin zu motivieren ist angedacht, die Zeiten für Gremiensitzungen familienfreundlicher zu gestalten. Aktuell finden Sitzungen regelmäßig am späteren Nachmittag statt, oftmals bis in den Abend hinein. Ziel ist es nun, diese Sitzungszeiten grundsätzlich auf einen Vormittag zu verlegen, um Kollisionen mit Familienzeiten zu verhindern. Die Zielsetzung ist, den Frauenanteil in den kommenden Jahren zumindest im Verhältnis zu der Anzahl der Professorinnen zu erhöhen bzw. dieses Verhältnis beizubehalten. Der Frauenanteil unter den Rektoratsmitgliedern beträgt 40% und soll im Planungszeitraum zumindest beibehalten werden.

4. Umsetzungsstrategie

4.1 Übergeordnete Maßnahmen

4.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

In einem übergeordneten Kapitel können bereichsübergreifende Themen, beispielsweise Maßnahmen, die zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie für das wissenschaftliche/künstlerische und nichtwissenschaftliche Personal umgesetzt werden, dargestellt werden. Sowohl das Landeshochschulgesetz (vgl. § 4 Absatz 1 LHG) als auch das Chancengleichheitsgesetz (vgl. §§ 29 bis 31 ChancenG) sehen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Diese sind einzuhalten.

Beispiele für Maßnahmen, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen und die zur Umsetzung empfohlen werden, sind:

- Teilzeitmodelle für Führungspositionen,
Es gibt Führungspositionen, die mit Teilzeitbeschäftigten besetzt sind.
- Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten und Unterstützung bei einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung während der Arbeitszeit beziehungsweise Fortbildungen, dienstlicher Veranstaltungen und der Schulferien,
 - Die HfWU ist zu klein, um eine eigene Einrichtung anzubieten. Es wird auf die Angebote der Städte Nürtingen und Geislingen, des Tageselternvereins Esslingen (zuständig für Nürtingen), des Tagesmüttervereins Göppingen (zuständig für Geislingen) und des Studierendenwerks Hohenheim-Tübingen verwiesen.
 - Mittelfristig ist für den Standort Geislingen ein Kinderbetreuungsangebot in Kooperation mit der Stadt Geislingen geplant.
 - Die Angebote der Ferienbetreuung der Städte Nürtingen und Geislingen stehen auf der Website "Familienfreundlichkeit"

- Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers und von Still-/Wickelplätzen,
 - In sieben Gebäuden wurden in den Behindertentoiletten Wandwickeltische angebracht. Ziel ist es, auch die restlichen Gebäude auf dem Campus damit auszustatten. Es gibt bis jetzt einen geeigneten Raum, der mit einem Stillsessel ausgestattet wurde. Weitere Räume sollen folgen. Bei Bedarf können über die
 - Ansprechpersonen für das Raummanagement Räume gebucht werden. Der Buchungsprozess soll noch auf der Website verankert werden. Geplant ist die Einrichtung von flexiblen Eltern-Kind-Zimmern
 - An jedem Standort können Spielzeugkisten ausgeliehen werden (im Aufbau)
- Schaffung eines Familienportals mit Informationen zu relevanten Familienthemen von Kinderbetreuung bis zur Pflege von Angehörigen,
 - Website „Familienfreundlichkeit“ ist vorhanden und wird laufend aktualisiert.
 - Für Beschäftigte werden alle relevanten Informationen auf dem internen Dokumentationssystem confluence zusammengestellt (im Aufbau)
 - Die Referentin für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit fungiert als Lotsin für alle Fragen im Zusammenhang mit Familienpflichten
 - Bei der Studienberatung IBIS gibt es eine eigene Ansprechperson für Studierende mit Familienpflichten.
 - Entwicklung eines Flyers zum Gesamtangebot „familienfreundliche Hochschule“
- Durchführung des Audit „familiengerechte Hochschule“, Teilnahme am Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“, Erwerb des Prädikats „TOTAL E-QUALITY“ und/oder Teilnahme an anderen Initiativen zur Familienfreundlichkeit, Die HfWU nimmt am Best Practice-Club „Familie in der Hochschule teil“ und sie wurde mit dem Prädikat „TOTAL E-QUALITY“ ausgezeichnet.
- individuelle Coachingangebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Aufgaben in der Familie
Folgende Coachingangebote gibt es an der HfWU:
 - Für die Beschäftigten über die Personalabteilung
 - Für die Studierenden über die die Studienberatung IBIS
- keine Stellenbesetzungssperre bei personellem Ausfall wegen Schwangerschaft, Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen. An der HfWU gibt es keine Stellenbesetzungssperre aus den o.g. Gründen.
- Flexibles Studieren wird ermöglicht für Studierende mit Familienpflichten, beispielsweise Verlängerung von Regelstudienzeiten um bis zu 6 Semester, verankert in der Studien- und Prüfungsordnung.
- Zusätzlich: Willkommenskultur für Neugeborene, deren Eltern an der HfWU beschäftigt sind oder studieren
 - Gratulationsschreiben des Rektors und ein kleines Geschenk
 - Paten-Apfelbaum-Fest, einmal pro Jahr
- Zusätzlich: Vorträge / Seminare
 - Stärkung von Eltern im Homeoffice (online, für Beschäftigte)
 - Pflege-Seminare (online, für Beschäftigte)
- Zusätzlich: familienfreundliche Sitzungszeiten möglichst am frühen Nachmittag werden angestrebt.

4.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich

4.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich

Das MINA-Projekt (Mittelbau und Nachwuchs entwickeln) soll als Personalentwicklungsmaßnahme beibehalten werden.
Regelmäßige Doktorand:innen-Kolloquien an der HfWU. Information

durch die GB über die Angebote zur Unterstützung bei der Promotion durch die Lakof: Promotionszirkel und Promotionsstart.
Einführung eines Berufungsleitfadens durch Senatsbeschluss, wodurch der

Berufungsprozess noch transparenter und die direkte Ansprache von qualifizierten weiblichen Interessentinnen fest verankert wurde, unter klarer Zuordnung von Verantwortlichkeiten.

4.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

- Durch finanzielle und organisatorische Unterstützung von fachspezifischen Studien- und Zertifizierungsprogrammen im IT-Bereich und beim KoLe (schwerpunktmäßig Programme im Bereich der Beratung) soll Personalentwicklung betrieben werden und qualifiziertes Personal an die Hochschule gebunden werden.
- Das MINA-Projekt (Mittelbau und Nachwuchs entwickeln) soll als Pilotprojekte auf den nichtwissenschaftlichen Bereich heruntergebrochen werden.

4.3.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und Neueinstellungen anstehen, soll darauf geachtet werden, dass der Fokus darauf liegt, eine Quote von 50% zu erreichen.

Freie und besetzbare Stellen in den unterrepräsentierten Bereichen, also insbes. im technischen Bereich, werden weiterhin an der HfWU sowie öffentlich ausgeschrieben. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Die Bewerbung qualifizierter und geeigneter Frauen wird an der HfWU zu Teilen durch das Angebot von Ausbildungsplätzen gefördert (Z.B. IT). Ausschreibungen erfolgen, soweit möglich, geschlechtsneutral (Zusatz: w/m/d)

Auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen, soweit möglich, wird hinge-

wiesen. Dies gilt auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Wo keine Teilbarkeit angeboten wird, wird dies mit der BfC erörtert. Die BfC wird bei allen Ausschreibungen frühzeitig beteiligt. Aktive Rekrutierung (intern und extern) von geeigneten Frauen, insbesondere bei Führungspositionen ist anvisiert, ggf. durch Unterstützung durch professionelle Personalberatungsunternehmen („Headhunting“).

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden - soweit möglich - mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch geladen (soweit sie das geforderte Profil erfüllen).

Die BfC kann an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen. Die BfC wird an der

Entscheidung über jede Einstellung frühzeitig beteiligt. Ihr werden die entscheidungsrelevanten Daten mitgeteilt und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorgelegt.

Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene überfachliche Kompetenzen werden bei der Beurteilung der Eignung einbezogen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt.

4.3.2 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

- Das Führungskräfteentwicklungsprogramm soll als Personalentwicklungsmaßnahme weitergeführt werden.
- Hospitationen (Besuch in anderen Einrichtungen/Hochschulen), im Zuge von Erasmusprogrammen z.B. auch im Ausland
- Abordnungen (vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle, vgl. § 25 LBG bzw. § 4 TV-L)
- Mitarbeitergespräche (regelmäßige Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:innen über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsbedarf, etc.),
- Regelmäßige Unterbreitung von Qualifizierungsangeboten zur Erweiterung der Karrieremöglichkeiten, insbesondere für Führungspositionen
- Im Bereich der Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben:
 - Sensibilisierung und Schulung von Vorgesetzten in Bezug auf „Nachwuchs-Leitungskandidat:innen“, um das Potential der Mitarbeiter:innen wahrzunehmen (z.B. im Mitarbeitergespräch) und nach Möglichkeit besonders qualifizierte Frauen zu fördern
 - Schulung von Mitarbeiter:innen, um Leitungsaufgaben wahrnehmen zu können
 - Angebot von Möglichkeiten, sich in Leitungsfunktionen probeweise einzuarbeiten
 - Angebot von internem und externem Mentoring

5. Organe, Gremien und Leitungspositionen

Für Organe, Gremien und Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind ebenfalls die Frauenanteile darzustellen. Neben der 40-prozentigen Mindestbeteiligung von Frauen im Hochschulrat (gemäß § 20 Absatz 3 LHG) sind insbesondere die Regelungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 LHG und § 13 ChancenG zu beachten (vgl. Tabellen 2 und 4).

5.1 Gremien wissenschaftlicher Bereich

Gremium	Aktuelle Situation			Zielwert für 2026	
	Gesamt	Frauen	in %	Frauen	in %
Gleichstellungskommission	7	6	86%	6	86%
Dekan:innen	4	1	25%	2	50%
Rektorat	5	2	40%	2	40%
Senat	27 stimmberechtigt 3 beratende Mitglieder	12 stimmberechtigt + 1 nicht stimmberechtigt	44% (48%)	15	50%
Hochschulrat	11	6	55%	5-6	46%-55%

5.2 Gremien nichtwissenschaftlicher Bereich

Gremium	Aktuelle Situation			Zielwert für 2026	
	Gesamt	Frauen	in %	Frauen	in %
Personalrat	9	5	56%	5	56%

Tabelle 1 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren

Bitte füllen Sie die Tabellen 1 und 2 jeweils auf Fakultäts- und Hochschulebene aus. Die Zielwerte sollen - angepasst an die jeweilige Situation der Hochschule - so ambitioniert als auch realistisch wie möglich gesteckt sein und sich am Kaskadenmodell orientieren (vgl. § 4 Abs. 5 LHG). Der Planungszeitraum ist jeweils deckungsgleich mit der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans. Als Stichtag wird der 1. Dezember empfohlen; es können jedoch davon abweichende Stichtage gewählt werden. Die folgenden Tabellenvorlagen können durch weitere Daten (z.B. zu den Studierenden, AbsolventInnen, Promotionen, Habilitationen, Drittmittelbeschäftigten etc.) ergänzt werden.

Ausgangssituationen/Zielwerte	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 01.12.2016)	Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 01.12.2016)	Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2021)	Zielwert in % für 2026
Akademisches/ künstlerisches Personal				
Gesamt	8		25	
Anzahl Frauen	5		17	
Frauen in %	63%	50%	68%	min. 50%
Akademisches/ künstlerisches Personal (in unbefristeten Arbeitsverhältnissen)				
Gesamt	4		5	
Anzahl Frauen	2		5	
Frauen in %	50%	50%	100%	min. 50%
Akademisches/ künstlerisches Personal in Teilzeit (unbefristet)				
Gesamt	3		3	
Anzahl Frauen	3		3	
Frauen in %	100%	50%	100%	min. 50%
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares				
Gesamt	1		1	
Anzahl Frauen	1		1	
Frauen in %	100%	50%	100%	min. 50%
Professuren				
Gesamt	134	134	129	
Anzahl Frauen	28	30	30	+ 8*
Frauen in %	20,9%	22,4%	23,3%	29,46%

* (aus freiwerdenden Professuren)

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Ausgangssituationen/Zielwerte	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 01.12.2016)	Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 01.12.2016)	Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2021)	Zielwert in % für 2026
Professuren nach Fakultäten				
FBF				
Gesamt	30		31	
Anzahl Frauen	7		6	+ 1
Frauen in %	23%	27%	19%	23%
FAVM				
Gesamt	21		21	
Anzahl Frauen	5		6	+ 1
Frauen in %	24%	29%	29%	33%
FUGT				
Gesamt	32		30	
Anzahl Frauen	7		9	+ 3
Frauen in %	22%	22%	30%	40%
FWR				
Gesamt	51		47	
Anzahl Frauen	9		9	+ 3
Frauen in %	18%	18%	19%	26%

Tabelle 2
Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/Hochschulgremien)

Gremium/Positionen	Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2021)	Zielwert in % für 2026
Gleichstellungskommission		
Gesamt	7 Personen	7 Personen
Anzahl Frauen	6	6
Frauen in %	86%	86%
Dekan*innen		
Gesamt	4	4
Anzahl Frauen	1	2
Frauen in %	25%	50%
Rektorat		
Gesamt	5	5
Anzahl Frauen	2	2
Frauen in %	40%	40%
Senat		
Gesamt	27 stimmberechtigte Mitglieder 3 beratende Mitglieder	27 3
Anzahl Frauen	12 stimmberechtigt (+1 nicht stimmberechtigt)	15
Frauen in %	44,4% (48%)	50%
Hochschulrat		
Gesamt	11 stimmberechtigte Mitglieder	11 stimmberechtigte Mitglieder
Anzahl Frauen	6	5-6
Frauen in %	55%	46%–55%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Gremium/Positionen	Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2021)	Zielwert in % für 2026
Fakultätsrat FBF		
Gesamt	40	40
Anzahl Frauen	11	13
Frauen in %	27,5%	32,5%
Fakultätsrat FWR		
Gesamt	19	19
Anzahl Frauen	11	10
Frauen in %	57,9%	52,6%–57,9%
Fakultätsrat FUGT		
Gesamt	38	38
Anzahl Frauen	15	17
Frauen in %	39,5%	44,7%
Fakultätsrat FAVM		
Gesamt	30	30
Anzahl Frauen	12	13
Frauen in %	34%	43,4%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	1	0	0%
	Rektor	1	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		2	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		2	0	0%
Beschäftigte	E13	6	5	83%
	E13Ü	2	1	50%
außertariflich Beschäftigte				
Besch. h. Dienst gesamt		8	6	75%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		1	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		10	6	60%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	2	0	0%
	A12	3	2	67%
	A11	1	1	100%
Beamt. geh. Dienst gesamt		6	3	50%
Beschäftigte	E11	20	12	60%
	E12	3	1	33%
	E9g	35	32	91%
	E10	12	8	67%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		70	53	76%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		76	56	74%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9m	9	0	0%
	E8	11	5	45%
	E7	1	0	0%
	E6	48	47	98%
	E5	8	7	88%
	E5e	3	1	33%
	E4	4	2	50%
	E3	1	1	100%
	E2Ü	3	1	33%
	E2	8	6	75%
	E1	2	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		98	70	71%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		98	70	71%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		6	3	50%
Auszubildende gesamt		6	3	50%
Insgesamt		190	135	71%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Verwaltungspersonal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	1	0	0%
	Rektor	1	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		2	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		1	0	0%
Beschäftigte	E13	6	5	83%
	E13Ü	2	1	50%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		8	6	75%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		1	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		10	6	60%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	2	0	0%
	A12	3	2	67%
	A11	1	1	100%
Beamt. geh. Dienst gesamt		6	3	50%
Beschäftigte	E11	14	10	71%
	E12	2	1	50%
	E9g	28	26	93%
	E10	10	7	70%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		54	44	81%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		60	47	78%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Verwaltungspersonal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9m	3	0	0%
	E8	10	5	50%
	E7	0	0	0%
	E6	45	45	100%
	E5	5	5	100%
	E5e	1	1	100%
	E4	0	0	0%
	E3	0	0	0%
	E2Ü	0	0	0%
	E2	0	0	0%
	E1	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		64	56	88%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		64	56	88%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0
Auszubildende Beschäftigte		6	3	50%
Auszubildende gesamt		6	3	50%
Insgesamt		140	112	80%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bibliothekspersonal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	0	0	0%
	Rektor	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	0	0	0%
	E13Ü	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	0	0	0%
	A12	0	0	0%
	A11	0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E11	1	0	0%
	E12	0	0	0%
	E9g	6	5	83%
	E10	0	0	0%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		7	5	71%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		7	5	71%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bibliothekspersonal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9m	0	0	0%
	E8	0	0	0%
	E7	0	0	0%
	E6	3	2	67%
	E5	2	2	100%
	E5e	0	0	0%
	E4	2	2	100%
	E3	1	1	100%
	E2Ü	0	0	0%
	E2	2	1	50%
	E1	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		10	8	80%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		10	8	80%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%
Auszubildende gesamt		0	0	0%
Insgesamt		17	13	76%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Technisches Personal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	0	0	0%
	Rektor	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	0	0	0%
	E13Ü	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	0	0	0%
	A12	0	0	0%
	A11	0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E11	5	2	40%
	E12	1	0	0%
	E9g	1	1	100%
	E10	2	1	50%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		9	4	44%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		9	4	44%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Technisches Personal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9m	6	0	0%
	E8	1	0	0%
	E7	1	0	0%
	E6	0	0	0%
	E5	1	0	0%
	E5e	2	0	0%
	E4	2	0	0%
	E3	0	0	0%
	E2Ü	3	1	33%
	E2	6	5	83%
	E1	2	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		24	6	25%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		24	6	25%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%
Auszubildende gesamt		0	0	0%
Insgesamt		33	10	30%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Sonstiges Personal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	0	0	0%
	Rektor	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	0	0	0%
	E13Ü	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	0	0	0%
	A12	0	0	0%
	A11	0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E11	0	0	0%
	E12	0	0	0%
	E9g	0	0	0%
	E10	0	0	0%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		0	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Sonstiges Personal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9m	0	0	0%
	E8	0	0	0%
	E7	0	0	0%
	E6	0	0	0%
	E5	0	0	0%
	E5e	0	0	0%
	E4	0	0	0%
	E3	0	0	0%
	E2Ü	0	0	0%
	E2	0	0	0%
	E1	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%
Auszubildende gesamt		0	0	0%
Insgesamt		0	0	0%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	in Vollzeit		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	1	0	0%
	Rektor	1	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		2	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	3	2	67%
	E13Ü	1	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		4	2	50%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		1	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		6	2	33%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	1	0	0%
	A12	1	1	100%
	A11	1	1	100%
Beamt. geh. Dienst gesamt		3	2	67%
Beschäftigte	E11	14	7	50%
	E12	2	0	0%
	E9g	16	13	81%
	E10	8	5	63%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		40	25	63%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		43	27	63%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	in Vollzeit		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9m	8	0	0%
	E8	8	2	25%
	E7	1	0	0%
	E6	10	9	90%
	E5	5	5	100%
	E5e	3	1	33%
	E4	1	0	0%
	E3	0	0	0%
	E2Ü	0	0	0%
	E2	0	0	0%
	E1	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		36	17	47%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		36	17	47%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		6	3	50%
Auszubildende gesamt		6	3	50%
Insgesamt		91	49	54%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	in Teilzeit		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	0	0	0%
	Rektor	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	3	3	100%
	E13Ü	1	1	100%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		4	4	100%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		4	4	100%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	1	0	0%
	A12	2	1	50%
	A11	0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		3	1	33%
Beschäftigte	E11	6	5	83%
	E12	1	1	100%
	E9g	19	19	100%
	E10	4	3	75%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		30	28	93%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		33	29	88%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	in Teilzeit		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9m	1	0	0%
	E8	3	3	100%
	E7	0	0	0%
	E6	38	38	100%
	E5	3	2	67%
	E5e	0	0	0%
	E4	3	2	67%
	E3	1	1	100%
	E2Ü	3	1	33%
	E2	8	6	75%
	E1	2	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		62	53	85%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		62	53	85%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%
Auszubildende gesamt		0	0	0%
Insgesamt		99	86	87%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beurlaubte		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	0	0	0%
	Rektor	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	0	0	0%
	E13Ü	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	0	0	0%
	A12	0	0	0%
	A11	0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E11	3	3	100%
	E12	1	1	100%
	E9g	3	3	100%
	E10	0	0	0%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		7	7	100%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		7	7	100%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Vorangegangener Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beurlaubte		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9m	0	0	0%
	E8	0	0	0%
	E7	0	0	0%
	E6	0	0	0%
	E5	0	0	0%
	E5e	0	0	0%
	E4	0	0	0%
	E3	0	0	0%
	E2Ü	0	0	0%
	E2	0	0	0%
	E1	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%
Auszubildende gesamt		0	0	0%
Insgesamt		7	7	100%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	1	1	100%
	A14	1	0	0%
	Rektor	1	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		3	1	33%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	1	33%
Beschäftigte	E13	15	11	73%
	E13Ü	1	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		16	11	69%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	0	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		19	12	63%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	1	0	0%
	A12	4	3	75%
Beamt. geh. Dienst gesamt		5	3	60%
Beschäftigte	E12	8	5	63%
	E11	29	18	62%
	E10	8	8	100%
	E9b	43	35	81%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		88	66	75%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		93	69	74%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9a	7	1	14%
	E8	22	15	68%
	E6	44	43	98%
	E5 m.D.	7	4	57%
	E5 e.D.	3	0	0%
	E4	2	0	0%
	E2	3	2	67%
	E1	1	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		89	65	73%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		89	65	73%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		4	4	100%
Auszubildende gesamt		4	4	100%
Insgesamt		205	150	73%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Verwaltungspersonal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	1	1	100%
	A14	1	0	0%
	Rektor	1	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		3	1	33%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	1	33%
Beschäftigte	E13	15	11	73%
	E13Ü	1	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		16	11	69%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		19	12	63%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	1	0	0%
	A12	4	3	75%
Beamt. geh. Dienst gesamt		5	3	60%
Beschäftigte	E12	6	4	67%
	E11	22	16	73%
	E10	6	6	100%
	E9b	35	29	83%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		69	55	80%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		74	58	78%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Verwaltungspersonal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9a	0	0	0%
	E8	13	9	69%
	E6	43	43	100%
	E5 m.D.	4	4	100%
	E5 e.D.	0	0	0%
	E4	0	0	0%
	E2	1	1	100%
	E1	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		61	57	93%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		61	57	93%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		4	4	100%
Auszubildende gesamt		4	4	100%
Insgesamt		158	131	83%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bibliothekspersonal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	0	0	0%
	A14	0	0	0%
	Rektor	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	0	0	0%
	E13Ü	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	0	0	0%
	A12	0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E12	1	1	100%
	E11	2	1	100%
	E10	0	0	0%
	E9b	5	5	100%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		8	7	88%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		8	7	88%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bibliothekspersonal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9a	0	0	0%
	E8	7	6	86%
	E6	0	0	0%
	E5 m.D.	0	0	0%
	E5 e.D.	0	0	0%
	E4	0	0	0%
	E2	1	0	0%
	E1	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		8	6	75%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		8	6	75%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%
Auszubildende gesamt		0	0	0%
Insgesamt		16	13	81%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Technisches Personal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	0	0	0%
	A14	0	0	0%
	Rektor	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	0	0	0%
	E13Ü	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	0	0	0%
	A12	0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E12	1	0	0%
	E11	5	1	20%
	E10	2	2	100%
	E9b	3	1	33%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		11	4	36%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		11	4	36%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Technisches Personal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9a	7	1	14%
	E8	2	0	0%
	E6	1	0	0%
	E5 m.D.	3	0	0%
	E5 e.D.	3	0	0%
	E4	2	0	0%
	E2	1	1	100%
	E1	1	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		20	2	10%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		20	2	10%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%
Auszubildende gesamt		0	0	0%
Insgesamt		31	6	19%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Sonstiges Personal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	0	0	0%
	A14	0	0	0%
	Rektor	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	0	0	0%
	E13Ü	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	0	0	0%
	A12	0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E12	0	0	0%
	E11	0	0	0%
	E10	0	0	0%
	E9b	0	0	0%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		0	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Sonstiges Personal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9a	0	0	0%
	E8	0	0	0%
	E6	0	0	0%
	E5 m.D.	0	0	0%
	E5 e.D.	0	0	0%
	E4	0	0	0%
	E2	0	0	0%
	E1	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		0	0	0%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%
Auszubildende gesamt		0	0	0%
Insgesamt		0	0	0%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	in Vollzeit		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	1	1	100%
	A14	1	0	0%
	Rektor	1	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		3	1	33%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	1	33%
Beschäftigte	E13	6	3	50%
	E13Ü	1	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		7	3	43%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		10	4	40%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	0	0	0%
	A12	1	1	100%
Beamt. geh. Dienst gesamt		1	1	100%
Beschäftigte	E12	5	4	80%
	E11	14	6	43%
	E10	6	6	100%
	E9b	19	14	74%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		44	30	68%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		45	31	69%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	in Vollzeit		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/ Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9a	5	0	0%
	E8	10	4	40%
	E6	14	13	93%
	E5 m.D.	3	2	67%
	E5 e.D.	3	0	0%
	E4	1	0	0%
	E2	0	0	0%
	E1	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		36	19	53%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		36	19	53%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		4	4	100%
Auszubildende gesamt		4	4	100%
Insgesamt		95	58	61%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	in Teilzeit		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	0	0	0%
	A14	0	0	0%
	Rektor	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	0	0	0%
	E13Ü	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		9	8	89%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		9	8	89%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	1	0	0%
	A12	3	2	67%
Beamt. geh. Dienst gesamt		4	2	50%
Beschäftigte	E12	3	1	33%
	E11	15	12	80%
	E10	2	2	100%
	E9b	24	21	88%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		44	36	82%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		48	38	79%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	in Teilzeit		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9a	2	1	50%
	E8	12	11	92%
	E6	30	30	100%
	E5 m.D.	4	2	50%
	E5 e.D.	0	0	0%
	E4	1	0	0%
	E2	3	2	67%
	E1	1	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		53	46	87%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		53	46	87%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%
Auszubildende gesamt		0	0	0%
Insgesamt		110	92	84%

Tabelle 3 - Nichtwissenschaftliches Personal

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beurlaubte		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	W3 Kanzler	0	0	0%
	A14	0	0	0%
	Rektor	0	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Beschäftigte	E13	3	3	100%
	E13Ü	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte		0	0	0%
Besch. h. Dienst gesamt		3	3	100%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		3	3	100%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte	A13	0	0	0%
	A12	0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E12	0	0	0%
	E11	0	0	0%
	E10	0	0	0%
	E9b	2	2	100%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		2	2	100%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		2	2	100%

Fortsetzung Tabelle vorherige Seite

Aktueller Planungszeitraum				
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beurlaubte		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen				
Beamtinnen/Beamte		0	0	0%
Beamte m. Dienst gesamt		0	0	0%
Beschäftigte	E9a	0	0	0%
	E8	2	2	100%
	E6	2	2	100%
	E5 m.D.	0	0	0%
	E5 e.D.	0	0	0%
	E4	0	0	0%
	E2	0	0	0%
	E1	0	0	0%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		4	4	100%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		4	4	100%
Auszubildende				
Auszubildende Beamte		0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%
Auszubildende gesamt		0	0	0%
Insgesamt		9	9	100%

Tabelle 4
Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG (Stichtag 01.12.2021 (2017–2021))

	2016 (2011-2016)	2021 (2017-2021)
Anzahl der Stellenausschreibungen		
Gesamt	174	192
Anzahl der Bewerbungen		
Gesamt	nicht erfasst	393
Bewerbungen von Frauen	nicht erfasst	241
Frauenanteil in %	nicht erfasst	61%
Anzahl der Einstellungen		
Gesamt	134	205
Einstellungen von Frauen	95	117
Frauenanteil in %	71%	57%
Anzahl der Beförderungen		
Gesamt	2	2
Beförderungen von Frauen	1	1
Frauenanteil in %	50%	50%
Anzahl der Höhergruppierungen		
Gesamt	58	31
Höhergruppierungen von Frauen	50	26
Frauenanteil in %	86%	70%
Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen		
Gesamt	nicht erfasst	578
Frauen	nicht erfasst	513
Frauenanteil in %	nicht erfasst	89%

Tabelle 5
Gremien im nichtwissenschaftlichen Bereich (soweit vorhanden)

Gremium	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Gleichstellungsplan 2016–2021	Aktuelle Situation Homepage 01.12.2021	Zielwert des Frauenanteils in % für das Jahr
Personalrat			
Gesamt	6	9	
Anzahl Frauen	2	5	
Frauen in %	25%	56%	min. 50%

Bildung für Verantwortung